

TRIBUNALE DI BOLOGNA
SEZIONE LAVORO

Il Giudice del lavoro Dottor Carlo Sorgi
Sciogliendo la riserva dell'udienza 23/3/2012 osserva:

Con ricorso depositato ex art. 28 l. 300/70 in data 14 febbraio 2012 il sindacato Fiom-Cgil Bologna chiedeva al Giudice di accertare e dichiarare l'antisindacalità della condotta della società Magneti Marelli S.p.a., in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede legale in Corbetta (MI), Viale Aldo Borletti n. 61/63 e unità produttiva in Bologna (BO), Via del Timavo n. 33 e in Crevalcore (BO), Via del Mezzo Levante 2339, consistente: nell'aver negato la efficacia e legittimità delle nomine dei dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Fiom presso l'unità produttiva di Via del Timavo e presso l'unità di Crevalcore (BO), Via del Mezzo Levante 2339; nell'aver negato il diritto all'esercizio dei diritti di cui agli artt. 27 e 30 St. Lav. e conseguentemente nell'aver limitato l'esercizio dell'attività sindacale presso la convenuta della OS ricorrente attraverso le sue diramazioni periferiche e il conseguente uso dei diritti di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori; nell'aver con la condotta di cui sopra gravemente leso l'immagine della OS ricorrente quale soggetto contrattuale rappresentativo, in generale nei confronti dei dipendenti della società convenuta ed in particolare nei confronti dei lavoratori iscritti alla Fiom che si vedono privati dalla possibilità di una loro rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro. Chiedeva inoltre di ordinare la cessazione della condotta e comunque, anche ai fini della rimozione degli effetti della stessa: intimare alla società qui convenuta, come sopra domiciliata e rappresentata, di nominare la RSA Fiom, di riconoscerla attribuendo ad essa tutti i diritti conseguenti derivanti dalla legge e dal contratto e di dare conferma di ciò con esplicita dichiarazione scritta da inviare alla organizzazione qui ricorrente ed a tutti i propri dipendenti; ordinare alla Società qui convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, di affiggere l'emanando decreto in azienda in luogo accessibile a tutti per 20 giorni, nonché di pubblicarne copia integrale a proprie spese sui quotidiani, La Repubblica, il Corriere della Sera, il Sole 24 Ore, il Manifesto; il Resto del Carlino e l'Unità, in caratteri doppi del normale e in dimensioni non inferiori a 40 moduli, entro gg. 15 dalla pubblicazione del provvedimento, a spese della società convenuta. Veniva altresì richiesta la condanna alle spese di lite.

Si costituiva in giudizio Magneti Marelli spa in data 7 marzo 2012 chiedendo al Giudice in via pregiudiziale di rimettere la causa al Presidente ai fini della valutazione dell'assegnazione ad altro Giudice in vista della litispendenza correlata al procedimento RGL n. 2569/2011; sempre in via pregiudiziale subordinata di sospendere il giudizio in attesa della definizione del procedimento RGL n. 2569/2011 in cui è trattata la pregiudiziale relativa all'ultrattività del CCNL metalmeccanici del 2008. In subordine e nel merito dichiarare inammissibile o comunque respingere il ricorso e le domande tutte con esso proposte, con vittoria di spese per la parte convenuta.

All'udienza del 7 marzo 2012, alla presenza del MOT dottoressa Rada Vincenza Scifo, dopo ampia discussione della vertenza, il Giudice del Lavoro rinviava all'udienza del 23 marzo 2012 concedendo alle parti termine per note con riferimento a possibili questioni di costituzionalità dell'art. 19 L. 300/1970 alla luce dei recenti sviluppi normativi intervenuti nella materia della contrattazione collettiva e per verificare l'attualità delle precedenti valutazioni positive sul punto della Corte Costituzionale.

All'udienza successiva del 23/3/2012, sempre alla presenza del MOT dottoressa Rada Vincenza Scifo, le parti discutevano la causa ed il Giudice si riservava.

1) LA QUESTIONE

Preliminarmente occorre chiarire che si discute in questa sede di diritti ad attività sindacali (titolo III l.300/70) e non di diritti di libertà sindacali (titolo II) in quanto le seconde non sono in discussione perché non derivano da interpretazione normativa o da contratti ma dalla stessa origine democratica del nostro paese e dalla Costituzione. Sostenere che comunque la Fiom avrebbe diritto alle libertà sindacali indipendentemente dalla soluzione della presente controversia è osservazione che appare naturale e non deriva da rapporti tra le parti ma dalla natura stessa di tali diritti.

La questione da risolvere consiste nella lettura dell'art. 19 l.300/70 alla luce della peculiare situazione che si è venuta a creare nelle aziende del gruppo Fiat, come la convenuta Magneti Marelli s.p.a..

Per quanto riguarda l'art. 19 ricordato e la modifica del testo originario a seguito di referendum abrogativo nel 1995 ritiene questo Giudice di poter dare per conosciuta la materia e partire dall'attuale dizione dell'articolo per il quale Rappresentanze Sindacali Aziendali posso essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva in ambito :*" delle associazioni sindacali che siano firmatarie dei contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva"*.

L'articolo, dopo le modifiche introdotte con il ricordato referendum parzialmente abrogativo, è stato già sottoposto all'attenzione della Corte Costituzionale ed in particolare nel 1996 con la sentenza n.244 ed è passato indenne da tale vaglio di costituzionalità.

Le due particolarità nel caso di specie rispetto alla situazione fisiologica delle relazioni industriali fotografata dalla Corte Costituzionale nel 1996, all'indomani del referendum che abrogava parte dell'art. 19, sono rappresentate dal doppio livello endoaziendale di contrattazione collettiva e dalla mancata adesione del gruppo Fiat all'accordo del 1993 sottoscritto da Confindustria.

Infatti in caso di aziende aderenti a Confindustria l'accordo del 1993 che prevede l'elezione delle RSU garantisce la rappresentatività delle stesse in base ad un sistema di democrazia diretta. Il richiamo alla contrattazione collettiva nazionale di categoria, per altro verso, garantisce la presenza in ogni azienda di un livello di contrattazione con la presenza dei sindacati nazionali maggiormente rappresentativi, dato confermato dalla sottoscrizione dei CCNL con la conseguenza che anche in presenza di contratti aziendali sottoscritti solo con sindacati non rappresentativi della pluralità delle forze sindacali presenti nella stessa azienda la sottoscrizione dei CCNI, come contrattazione di primo livello garantisce comunque la presenza e la tutela sindacale di tutti i sindacati maggiormente rappresentativi a livello nazionale.

In data 30 giugno 2011 FIAT e FIAT Industrial comunicano di aver deciso di uscire da Confindustria con effetto dal 1° gennaio 2012. Una volta che una realtà industriale importante come la Fiat esce da Confindustria e sottoscrive propri contratti di primo e di secondo livello rende, secondo l'interpretazione di parte convenuta, la sottoscrizione degli stessi condizionante nei confronti dei sindacati per la presenza nell'azienda con le RSA e tutti gli spazi sindacali conseguenti.

Il meccanismo così strutturato di esclusione avrebbe, per altro, una apertura rappresentata dalla ultrattività dei precedenti contratti, nel caso di specie il CCNL del 2008, sottoscritti da tutte le forze sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale. Il CCNL 2008 - stipulato per il periodo dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2011, all'art. 2, 3° comma - sezione 3ª - prevede infatti la c.d. clausola di ultrattività. Dispone infatti che *"...il Contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al 1° comma se non disdetto tre mesi prima della scadenza...In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale....."*. Secondo parte ricorrente se una sigla sindacale firmataria del CCNL del 2008 presente nell'azienda non volesse sottoscrivere i nuovi contratti aziendali di primo e di secondo livello potrebbe comunque richiamare la clausola di ultrattività per i propri iscritti e chiedere che ai sensi dell'art. 19 si tenga conto di tali CCNL per il riconoscimento dei diritti sindacali.

Senonché nello stesso tempo in cui la Fiat predisponessa il meccanismo del doppio livello contrattuale endoaziendale veniva scritta dal legislatore una norma (l'art. 8 l. 148/2011) che prevedeva la possibilità per i contratti aziendali di essere applicati, a determinate condizioni, a

tutti i lavoratori creando così un meccanismo ritenuto utile da parte convenuta per disinnescare l'ultrattività appena ricordata .

Si legge infatti nell'art. 8, comma 1°, richiamato :*" I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività"*.

In questa sede occorre considerare questo quadro e valutarne le conseguenze in termini giuridici ai fini dell'applicabilità dell'art. 19 al sindacato ricorrente .

2) ECCEZIONE DI GIUDICATO

Parte convenuta propone una eccezione di giudicato per il tema dell'ultrattività richiamando il decreto del Tribunale di Bologna 3/6/2011 contro il quale pende altro giudizio.

Da questo punto di vista si rileva che, a parte un fugace riferimento nella parte espositiva (si parla di efficacia certa del CCNL del 2008 fino al 31/12/2011 e tra parentesi , di eventuale ulteriore efficacia per il caso di ritardato rinnovo tra le stesse parti) , nel ricorso richiamato le conclusioni non parlano di ultrattività (ed il contesto temporale del ricorso, presentato il 5/4/2011, rende la circostanza comprensibile) e questo argomento non viene neppure menzionato nel provvedimento conclusivo 3/6/2011. Conseguentemente ritiene questo giudice che questa eccezione, indipendentemente dalla rilevanza del tema dell'ultrattività, comunque non possa essere accolta.

3) ANOMALIA PER A.I. 28/6/2011

Si deve rimarcare una anomalia nella posizione assunta dalla Fiat e, conseguentemente, in questa sede da Magneti Marelli : per un verso l'azienda richiama l'art. 8 delle l.148/2011 per confermare l'estensione del contratto aziendale a tutti i lavoratori e per altro verso richiama la disdetta operata dalla Fiat dalla Confindustria per richiamare il meccanismo dell'art. 19 in sostituzione delle RSU previste dall'A.I. del 1993. L'anomalia consiste nel fatto che l'art. 8 della l.148/2011 richiama espressamente l'A.I. 28/6/2011 che determina i principi di rappresentatività sindacale (*" ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL. Per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro)* introducendo quella specificazione (in parallelo con il settore pubblico v. art. 43 D.Lgs. 165/2001) che mancava quando la Corte Costituzionale nel 1996 scriveva sul tema della rappresentatività :*" Escluso, perché condannato dal responso referendario, l'indicatore presuntivo collegato all'affiliazione a una confederazione maggiormente rappresentativa sul piano nazionale, in alternativa a quello adottato dall'art. 19 sono proponibili o l'indicatore previsto dall'art. 39, quarto comma, Cost., collegato al numero degli iscritti al sindacato, oppure l'indicatore collegato al numero di voti ottenuti in elezioni a suffragio universale indette nelle unità produttive: il primo non è certo*

agibile mediante semplice autocertificazione del sindacato interessato (la difficoltà di organizzare una sorta di anagrafe sindacale è una delle ragioni che hanno ostacolato l'attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost.); il secondo presuppone l'introduzione di una normativa che preveda elezioni aperte a tutti i sindacati (senza i limiti previsti dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sulla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie), e inoltre fissi una soglia di voti il cui superamento conferisce al sindacato la qualità rappresentativa". Oggi con il ricordato A.I. il criterio oggettivo per definire il concetto di rappresentatività sindacale esiste e quella : " possibilità astratta, non concretabile se non con un intervento legislativo" si è realizzata, seppure con il meccanismo del richiamo normativo ad un A.I., e non può non tenersene conto.

Per altro già con la sentenza n.30/1990 la Corte Costituzionale aveva segnalato l'esigenza di un intervento del legislatore per ridefinire l'ambito dell'art. 19 : " Non spetta a questa Corte individuare gli indici di rappresentatività, i modi di verifica del consenso, l'ambito in cui questa deve essere effettuata, i criteri di proporzionalità della rappresentanza e gli strumenti di salvaguardia degli obiettivi solidaristici ed egualitari propri del sindacato; ma essa non può mancare di segnalare che l'apprestamento di tali nuove regole - ispirate alla valorizzazione dell'effettivo consenso come metro di democrazia anche nell'ambito dei rapporti tra lavoratori e sindacato - è ormai necessario per garantire una più piena attuazione, in materia, dei principi costituzionali".

4) IL RISCHIO DEL C.D. ACCREDITAMENTO

Acutamente è stato scritto che la scelta di assegnare alle RSA secondo un criterio maggioritario il ruolo di agenti negoziali a livello aziendale con effetti nei confronti di tutti i lavoratori interessati amplifica il rischio di un potere di accreditalmento da parte del datore di lavoro , con conseguenze particolarmente rilevanti presso imprese che non aderendo all'associazione datoriale non siano tenute a consentire la costituzione di RSU. Situazione resa ancora più complessa attesa la pratica di inserire negli accordi una clausola di esclusione come nel caso del CCSL richiamato in precedenza dove si legge : " l'adesione al presente accordo di terze parti è condizionata al consenso di tutte le parti firmatarie".

5) LA LETTURA DELL'ART. 19 : LA C.COST. NEL 1996

Relativamente alla lettura dell'art. 19 parte convenuta richiama giurisprudenza della Corte di Cassazione (n.24630/2010) secondo la quale : " nell'ipotesi in cui l'interpretazione letterale di una norma di legge sia sufficiente ad individuarne, in modo chiaro ed univoco, il relativo significato e la connessa portata precettiva, l'interprete non deve ricorrere al criterio ermeneutico sussidiario costituito dalla ricerca, merco l'esame complessivo del testo, della "mens legis", specie se, attraverso siffatto procedimento, possa pervenirsi al risultato di modificare la volontà della norma si come inequivocabilmente espressa dal legislatore".

Osserva questo Giudice che il tenore letterale dell'art. 19 post referendum necessita, al contrario, proprio di un criterio sussidiario di interpretazione che consenta alla norma di esprimere la volontà del legislatore e in questo senso la lettura sul tema delle sentenze della Corte Costituzionale appare confermare tale impostazione.

Sin dalla sentenza n.492/1995 la Corte Costituzionale esprimendosi all'esito del referendum sull'art. 19 scriveva : " pur se l'espressione "confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale" di cui alla disposizione sopra citata è stata abrogata dal d.P.R. n. 312 del 1995 in esito al referendum indetto col d.P.R. 5 aprile 1995, il criterio del grado di rappresentatività continua ad avere la sua rilevanza in forza dell'altro indice previsto dalla stessa norma, e precisamente di quello che fa riferimento alle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. Viene così valorizzata l'effettività dell'azione sindacale - desumibile dalla partecipazione alla formazione della normativa contrattuale collettiva - quale presunzione di detta "maggiore rappresentatività". Quindi inequivocabilmente il criterio della rappresentatività continuava, secondo la Corte, a costituire la chiave di lettura della norma.

Ancora più esplicita è la Corte Costituzionale nella sentenza n.244/96, quella dedicata espressamente al tema dell'art. 19 e della rilettura dello stesso dopo il referendum del 1995. Scrive la Corte :*" Secondo l'art. 19, pur nella versione risultante dalla prova referendaria, la rappresentatività del sindacato non deriva da un riconoscimento del datore di lavoro, espresso in forma pattizia, ma è una qualità giuridica attribuita dalla legge alle associazioni sindacali che abbiano stipulato contratti collettivi (nazionali, locali o aziendali) applicati nell'unità produttiva. L'esigenza di oggettività del criterio legale di selezione comporta un'interpretazione rigorosa della fattispecie dell'art. 19, tale da far coincidere il criterio con la capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro, direttamente o attraverso la sua associazione, come controparte contrattuale. Non è perciò sufficiente la mera adesione formale a un contratto negoziato da altri sindacati, ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto; nemmeno è sufficiente la stipulazione di un contratto qualsiasi, ma deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale, di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva"*.

Nella sentenza la Corte evidenzia due casi che contrastano indiscutibilmente con il tenore letterale. Rispetto ad un testo che ammette la costituzione di RSA nell'ambito: *" delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro che siano applicati nell'unità produttiva"* sicuramente per la Corte Costituzionale sono esclusi i sindacati che hanno firmato realizzando soltanto una mera adesione formale ad un contratto negoziato da altri (mentre per il tenore letterale essendo sindacati firmatari dovrebbero essere compresi) . Inoltre sempre secondo la Corte sicuramente non devono considerarsi tutti i contratti ma solo quelli c.d. normativi sebbene la norma preveda come dizione solo quella di contratto collettivo.

Da questo punto di vista il riferimento nel ricorso da parte di Fiom ad una serie di contratti (la FIOM-CGIL è firmataria di accordi collettivi applicati, anche attualmente, in azienda, in particolare contratto istitutivo del Fondo Cometa, del Fondo Integrativo Sanitario, di Fondimpresa e del CAE) senza le caratteristiche di contratto normativo non possono essere presi in considerazione per ritenere applicati nell'azienda contratti collettivi sottoscritti formalmente da FIOM. Rileva, per altro, segnalare che se valesse l'osservazione di partenza basata sul brocardo : *" in claris non fit interpretatio "* allora anche i contratti richiamati dalla FIOM essendo tecnicamente contratti collettivi dovrebbero valere.

Tornando alla sentenza richiamata secondo la Corte Costituzionale nel 1996 :*" Respinto dalla volontà popolare il principio della rappresentatività presunta sotteso all'abrogata lettera a), l'aver tenuto fermo, come unico indice giuridicamente rilevante di rappresentatività effettiva, il criterio della lettera b), esteso però all'intera gamma della contrattazione collettiva, si giustifica, in linea storico-sociologica e quindi di razionalità pratica, per la corrispondenza di tale criterio allo strumento di misurazione della forza di un sindacato, e di riflesso della sua rappresentatività, tipicamente proprio dell'ordinamento sindacale"* con la conseguenza logica che solo il criterio della rappresentatività effettiva costituisce il criterio per valutare l'applicabilità dell'art. 19. E chiarisce ulteriormente la Corte :*" le associazioni sindacali maggiormente rappresentative sono qualificate essenzialmente, oltre che dall'effettività dell'azione sindacale, dalla loro articolazione a livello nazionale e dai caratteri di intercategoriale e pluricategoriale"* ed anche questo elemento non si ricava dalla lettura formale dell'art. 19 ma dall'esigenza avvertita dalla Corte Costituzionale di riconoscere il criterio dell'effettività della rappresentatività sindacale come dato fondante nell'interpretazione di tale articolo.

6) LA LETTURA DELL'ART. 19: L'ATTUALITÀ

Nella situazione attuale caratterizzata dagli elementi evidenziati in precedenza per il gruppo Fiat in considerazione del ricordato rischio di accreditamento ritiene questo Giudice che sia possibile fornire dell'art. 19 una lettura estensiva utilizzando lo stesso spirito seguito dalla Corte Costituzionale nella più volte ricordata sentenza del 1996 sul tema.

Una volta che la Corte richiama l'effettività dell'azione sindacale ed i caratteri dell'intercategoriale e della pluricategoriale per riconoscere il carattere di sindacato

rappresentativo allora non può che concludersi che anche il dato formale della materialità della sottoscrizione di un contratto di qualsiasi livello applicato nell'unità produttiva non appare indispensabile essendo, al contrario, molto più probante l'effettiva partecipazione al processo di formazione del contratto anche in senso critico. Nessun dubbio da questo punto di vista che la Fiom abbia partecipato, come confermato dagli atti delle parti, alla fase della contrattazione concludendo con il rifiuto di firmare il contratto per meglio rappresentare, secondo il proprio intendimento, le ragioni dei propri iscritti.

Ritiene questo Giudice che questo comportamento costituisca il paradigma di una corretta condotta sindacale poiché, indipendentemente dalla giustezza delle scelte operate (che sarà valutata dagli iscritti e da tutti i lavoratori anche al momento dell'adesione ad una sigla sindacale piuttosto che ad un'altra) apporre una firma su un contratto dopo aver espresso contrarietà allo stesso per il solo fatto di non perdere gli spazi di diritti sindacali pur non condividendone i contenuti appare atteggiamento sicuramente molto più limitativo della libertà sindacale e della dignità dello stesso anche rispetto al c.d. potere di accreditamento perché il rischio della seconda ipotesi è quello che l'imprenditore scelga il proprio interlocutore sindacale mentre nella prima ipotesi l'imprenditore piega al suo volere anche il sindacato potenzialmente dissenziente che viene, inevitabilmente, a perdere di credibilità davanti agli occhi dei lavoratori che dovrebbe rappresentare.

Scriva sul punto il Tribunale di Torino nella sentenza del 16 luglio-14 settembre 2011 n. 2583/11 in atti : *"Indubbiamente l'esclusione di Fiom-Cgil da Fabbrica Italiana Pomigliano Spa rende più semplice la gestione dei nuovi rapporti con i dipendenti, elidendo un interlocutore dissenziente, ma elimina quel valore dialettico che è considerato di speciale rilevanza ed imprescindibile nel nostro ordinamento, con la previsione di cui al primo comma dell'art. 39 Cost. e con i principi informativi dell'intera legge n. 300/70"*.

Tutto questo senza considerare che la Fiom è la sigla sindacale che conta il maggior numero di iscritti negli stabilimenti Magneti Marelli, circostanza non in discussione, e che la CGIL, sindacato al quale è collegata la Fiom, è il sindacato in Italia che conta il maggior numero di iscritti, e l'esclusione di tale sindacato costituirebbe un grave vulnus al principio di democrazia nelle relazioni industriali ancora più rilevante in considerazione della platea di soggetti che verrebbero privati dei propri diritti sindacali. Non si deve dimenticare che sempre per la Corte Costituzionale (n.492/95) :*" fra gli indici di rappresentatività il dato quantitativo, costituito dalla misura di adesione formale al sindacato, ha una grande rilevanza"*.

7) CONCLUSIONI

In conclusione ritiene questo Giudice che si possa interpretare l'art. 19 L.300/70 nel senso di garantire il diritto di costituzione di RSA ai sindacati che hanno partecipato attivamente alla fase di formazione della contrattazione applicata nell'unità produttiva pur senza la necessità di firma dello stesso una volta che, come nel caso di specie, si possa ricavare agevolmente la rappresentatività dello stesso sindacato, proprio per evitare che sia eliminato quel valore dialettico che è considerato di speciale rilevanza ed imprescindibile nel nostro ordinamento, con la previsione di cui al primo comma dell'art. 39 Cost.

Conseguentemente deve essere accolto il ricorso e si deve intimare alla società convenuta di rimuovere la propria condotta condotta accettando i nominativi forniti da Fiom quali RSA e riconoscere, conseguentemente, tutti i diritti derivanti da tale nomina di cui al titolo III della L.300/70.

Riconosce questo Giudice che allo stato non può escludersi l'eventualità della permanenza di dubbi sulla costituzionalità dell'impianto dell'art. 19 L.300/70 una volta considerata la situazione particolare determinatasi con gli ultimi sviluppi della vicenda presa in considerazione (ed infatti in una prima fase, successivamente superata con la presente decisione, anche questo Giudice aveva avvertito l'esigenza di uno spazio di riflessione sullo specifico tema comunicato alle parti chiedendo la loro collaborazione per chiarire tali aspetti). Questa considerazione porta a non escludere che nelle successive fasi del giudizio la questione possa essere prospettata ma non appare, comunque, la soluzione preferibile in questa fase ex art. 28 L.300/70 caratterizzata dalla

speditezza . Ha scritto recentemente la Corte Costituzionale : " *L'ordinamento predisponde particolari rimedi, come quello cautelare, intesi ad evitare che il protrarsi del giudizio vada a scapito delle ragioni del lavoratore (C.Cost. 303/2011)* . In questo senso il ricorso ex art. 28 garantisce ai rappresentati dei lavoratori un particolare rimedio che nella speditezza trova una sua essenziale ragion d'essere.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

La richiesta di pubblicazione del decreto su quotidiani non appare sorretta da adeguata motivazione mentre appare accoglibile la richiesta di affissione del suddetto decreto in azienda in luogo accessibile a tutti per 20 giorni in quanto misura atta a rimuovere in parte gli effetti della condotta antisindacale.

P.Q.M.

Sciogliendo la riserva formulata all'udienza del 23/3/2012

Dichiara l'antisindacalità del comportamento della società Magneti Marelli s.p.a. consistita nell'aver negato la efficacia e legittimità delle nomine dei dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale FIOM presso l'unità produttiva di Via del Timavo e presso l'unità di Crevalcore (BO), Via del Mezzo Levante 2339 e tutte le conseguenti prerogative sindacali derivanti da tali nomine e intima alla società convenuta di riconoscere i nominativi forniti da FIOM quali RSA e riconoscere, altresì, tutti i diritti di cui ai titoli III della l.300/70 conseguenti a tali nomine.

Dispone che la presente decisione sia affissa per venti giorni nelle unità produttive di Bologna, Via del Timavo n. 33 e di Crevalcore (BO), Via del Mezzo Levante 2339 in luogo accessibile a tutti.

Condanna la società Magneti Marelli s.p.a. al pagamento delle spese della presente fase del giudizio, liquidate ex D.M. 8/4/2004 n.127, in attesa di emanazione del DM previsto dall'art. 9 D.L. 1/2012 , utilizzando le tabelle delle abrogate tariffe professionali quali criterio equitativo di liquidazione ex art. 2033 c.c.. che liquida in € 4.000,00 oltre Iva. Cpa. spese generali

Si comunichi alle parti costituite

Bologna. 27/3/2012

Il Giudice
Carlo Sorgi

Tribunale di Bologna

Depositato in Cancelleria

Oggi 27 MAR. 2012



Il Funzionario incaricato
Massimo Magni