

TRIBUNALE DI REGGIO CALABRIA
Sezione Lavoro
DISPOSITIVO DI SENTENZA
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il giudice del lavoro di Reggio Calabria, dott.ssa Eliana Romeo, all'udienza del 10 dicembre 2009 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia in materia di lavoro iscritta al n.608/2009 R.G..A.C. e vertente

TRA

R.F.I (RETE FERROVIARIA ITALIANA s.p.a.), in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso dall'avv. Giovanni Travia;

RICORRENTE

E

ORSA (ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE, SETTORE FERROVIE) in persona del segretario regionale Francesco Piazza , rappresentate e difese dall'avv. Igino D'Angelo;

RESISTENTE

Uditi i procuratori delle parti, definitivamente pronunciando sulle domande proposte con ricorso depositato il giorno 25 febbraio 2008 dalla RETE FERROVIARIA ITALIANA s.p.a. , in persona del legale rappresentante pro tempore, avverso l' ORSA (ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE, SETTORE FERROVIE), in persona del segretario regionale, disattesa ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, così provvede:

- 1) Accoglie la domanda dalla R.F.I. s.p.a. e, per l'effetto, in riforma del decreto ex art.28 l. n.300/1970 depositato il 5 febbraio 2008, rigetta l'originaria domanda proposta dal sindacato.
- 3) Compensa integralmente fra le parti le spese del giudizio.

Reggio Calabria, 10 dicembre 2009

IL G.L.

Dott.ssa Eliana Romeo

per i seguenti contestuali

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 25 febbraio 2008 la Rete Ferroviaria Italiana s.p.a. ha proposto ricorso in opposizione al decreto ex art.28 l.n.30071970 del 5 febbraio 2008 con cui il Tribunale di Reggio Calabria ha dichiarato antisindacale la condotta della R.F.I. s.p.a., consistente nel subordinare la fruizione dei permessi sindacali ad una richiesta delle organizzazioni piuttosto che alla mera comunicazione e nel condizionare il riconoscimento del diritto alla libertà sindacale all'assenza di "eventi eccezionali o non prevedibili" che siano di ostacolo alla regolarità del servizio.

Parte opponente ha sostenuto:

1) la violazione del principio di corrispondenza fra chiesto e pronunciato essendo la pronuncia intervenuta su una questione estranea alla domanda dell'associazione sindacale;
2) l'insussistenza della condotta antisindacale, sotto il profilo dell'assenza di volontà datoriale di limitare o impedire la libertà sindacale, poiché la condotta era stata posta in essere in esecuzione del dettato di una clausola contrattuale convenuta con le associazioni sindacali fra cui la stessa O.R.S.A., oltre che del fatto che nello stesso anno 2007 erano stati fruiti permessi sindacali dallo stesso lavoratore ** destinatario del rifiuto (che aveva fruito fino al 14 novembre 2007 di 48 giorni di permessi) e da altri lavoratori appartenenti alla medesima sigla sindacale;
3) nel caso, avrebbero dovuto ravvisarsi le situazioni che legittimavano al rifiuto secondo il dettato contrattuale costituite da <> per la presenza di numerosissimi dipendenti che avevano già richiesto ferie, dovevano fruire di riposi compensativi, erano in malattia, fruivano di astensione facoltativa per maternità o erano assenti per malattia dei figli;

4) il lavoratore si era, nonostante il rigetto dell'istanza, comunque assentato per i giorni 10, 11 e 12 settembre 2007 e la società non aveva esercitato alcuna iniziativa disciplinare ponendo d'ufficio il lavoratore in ferie proprio al fine di non accendere un dissidio con le associazioni sindacali;
5) il provvedimento giudiziale non si sarebbe limitato a provvedere per i fatti già avvenuti ma avrebbe inteso spiegare effetti per l'avvenire.

Con la memoria depositata il 29 aprile 2008 l'O.R.S.A. ha sostenuto che il provvedimento giudiziale era intervenuto nei limiti del mandato e nell'esercizio del potere di qualificazione della domanda (jura novit curia).

La negazione del permesso richiesto dall'associazione ORSA per il **, a parere della associazione, palesava il suo intento antisindacale sia per la circostanza che il Capo Reparto aveva fatto luogo alla reiezione immediatamente, lo stesso giorno della richiesta, il 3 settembre, sia perchè il rifiuto non era isolato, essendo stato preceduto da una richiesta rigettata dello stesso ** per i giorni 11,12 e 13 agosto ed un'altra del dipendente OCCHIUTO PAOLO per il 13 agosto. Ha assunto il sindacato che dalle argomentazioni spiegate nel ricorso, con cui aveva citato una sentenza del Tribunale di Milano che aveva ritenuto la nullità di una clausola contrattuale che condizionava il diritto ai permessi ad esigenze di servizio, doveva trarsi che lo stesso non aveva prestato acquiescenza alla clausola oggetto di discussione nell'attuale controversia.

Ha, quindi, ribadito che l'antisindacalità della condotta va ravvisata nella natura incondizionata del diritto ai permessi sindacali non subordinabile ad esigenze aziendali, che, nel caso di specie, erano consistite nella <> (come legge nella motivazione della reiezione del Capo reparto) e, quindi, non nelle esigenze eccezionali previste dal contratto collettivo, poiché la società avrebbe potuto assicurare il servizio con il restante personale.

In primo luogo, ritiene questo decidente che non sia ravvisabile, nel caso in esame, una pronuncia extra petita sia perchè fra le argomentazioni esposte dall'associazione sindacale nel ricorso originario è rinvenibile anche quella concernente la nullità del contratto collettivo, anche se la stessa è solo presente in nuce e non è stata sviluppata, ma solo accennata attraverso il riferimento al contenuto di una sentenza del Tribunale di Milano del 25 gennaio 2002 in tema di nullità della clausola del contratto degli <>, ma anche perchè il Giudice, chiamato a decidere una controversia sulla base di un dettato contrattuale di cui le parti chiedono applicazione, è tenuto a negare tale applicazione se esso sia nullo per violazione di norma imperativa, ovviamente dichiarandone la nullità.

Orbene, occorre pure osservare che, nel caso in esame, assumono rilievo nella soluzione della controversia i connotati peculiari delle parti coinvolte nell'esercizio del diritto ai permessi sindacali, poiché il datore di lavoro non è un privato qualsiasi, ma è un concessionario di un servizio pubblico essenziale, quello di trasporto (che è essenziale perchè funzionale alla realizzazione della libertà di circolazione di tutti i cittadini) e che, pertanto, proprio nell'ottica di coordinare posizioni giuridiche aventi tutte copertura costituzionale, ossia, per un verso, la libertà sindacale (39 cost.) e, per altro verso, quella di circolazione dei cittadini (art. 16 cost.), le parti sociali, consapevolmente e con senso di responsabilità, hanno, nel contratto collettivo, definito le condizioni, eccezionali, ed i limiti in cui il diritto/libertà sindacale diviene recessivo o cedevole, se la sua realizzazione si ponga in diretta collisione con le libertà dei cittadini di circolare.

Ed, infatti, se nel contrasto fra la libertà sindacale e quella che consente l'iniziativa economica privata, tutelata dall'art. 41 cost., vi è possibilità di ritenere in via interpretativa che la prima debba prevalere, ove si interpreti il dettato costituzionale dell'art.41, II comma, come espressione di una ponderazione degli interessi con prevalenza di tutte le altre libertà (e non solo della libertà personale e, quindi, libertà in senso fisico ossia dalle costrizioni materiali) sull'iniziativa economica, non è così per una libertà quale quella di circolazione che ha pari dignità, rango, come valore costituzionale di quella sindacale.

In tale ottica vanno lette le condizioni enucleate dalle parti sociali nel contratto collettivo all'art. 9, comma 4, del ccnl << Le organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL avanzeranno la richiesta

di fruizione di detti permessi per iscritto almeno due giorni prima della data prevista dall'assenza, al fine di consentire le necessarie sostituzioni per garantire la regolare circolazione dei treni. A fronte di eventi eccezionali o non prevedibili (a titolo esemplificativo calamità naturali, elevata concentrazione di eventi morbosi), l'azienda dovrà motivare l'eventuale diniego del permesso con comunicazione scritta alla organizzazione Sindacale richiedente almeno 24 ore prima della data prevista >>. E la limitazione delle ipotesi di rifiuto alle sole effettive situazioni eccezionali configurabili come <> ossia estremamente ridotte e riconducibili ad una sorta di stato di necessità che non dia scelta al datore di lavoro per assicurare la continuità di un servizio che, si ripete, non va dimenticato, è un servizio essenziale e non può subire interruzioni pena responsabilità penali, è espressione di tale ponderazione di interessi. Ponderazione frutto, in ultima analisi, di un contemperamento di interessi opposti, nell'ottica della correttezza e buona fede.

Non ignora questo giudice che la Cassazione ha affermato ripetutamente la natura incondizionata del diritto ai permessi sindacali, ma, non va trascurato, che, nell'esaminare la questione, la Corte ha affrontato il problema solo allorchè la condizione definita contrattualmente era quella di mere <> o del <> (vedasi la sentenza citata nel decreto opposto la Cass. n. 11759/ 2003) dizione la cui genericità si presta, con evidenza, ad un'ampia "discrezionalità" applicativa del datore di lavoro che, in ultima analisi, può plausibilmente essere fonte di un abuso per sopprimere una libertà, ma ciò non è nel caso in cui, come nella presente controversia, le ipotesi di deroga siano individuate specificamente e siano definite eccezionali e siano fatte dipendere da fatti estranei alla volontà datoriale. Del resto, la necessità che una regolamentazione del diritto potestativo risponda anche <> è evidenziata dalla stessa sentenza n. 11759/2003 sopra citata.

La non irragionevolezza della scelta contrattuale si comprende completamente se si pensa all'ipotesi della non reperibilità di personale per coprire i turni al di là dei dirigenti sindacali quando tutto il resto del personale sia assente per malattia/infortunio/maternità.

Dunque, ritiene, questo giudice che in astratto non sia possibile affermare la nullità di tale clausola. Tuttavia, è vero che le <> adottate dal capo reparto a sostegno del rifiuto non soddisfano, così come esternate, le condizioni eccezionali fissate dal contratto collettivo. Esse, infatti, rispecchiano una ordinaria e non eccezionale situazione dell'organizzazione datoriale. La società, al riguardo, ha inteso offrire in giudizio prova di assenze a vario titolo, a suo dire, concentrate nel periodo in cui il lavoratore ** aveva richiesto il permesso per tramite dell'associazione e che, attese le dimensioni dello scalo di Villa San Giovanni, nevralgico, avrebbero inciso sul regolare funzionamento del servizio essendo il numero del personale presente e disponibile inadeguato. Tale prova è, a parere di questo giudice, superflua, poiché nella condotta della società non può ravvisarsi un comportamento antisindacale in assenza di un'intenzione di delegittimare il sindacato attraverso la lesione di prerogative o libertà di cui lo stesso o suoi rappresentanti sono titolari. Depongono in tal senso una serie di circostanze.

In primo luogo, la società, dopo il rifiuto del capo reparto, alla lettera della sigla sindacale datata 4 settembre 2007, ha risposto nella persona del direttore compartimentale con lettera datata 12 settembre 2007, e si è mostrata in sostanza disponibile al dialogo, cosa che ha avuto un concreto riscontro nella circostanza che la stessa società non ha valutato come ingiustificata l'assenza del lavoratore comunque intervenuta nelle date dal sindacato indicate.

Dunque, si sta discutendo di un rifiuto che ha operato solo formalmente, poiché nella sostanza è stato disatteso da entrambe le parti.

Inoltre, non può ritenersi l'esistenza di una costante condotta datoriale di rifiuto, sulla base di soli due precedenti, allorchè questi si inseriscano nel contesto di numerosi permessi fruiti dai lavoratori nel 2007.

La società ha, infatti, allegato, senza che l'associazione ORSA l'abbia contestato in giudizio, che il solo **, fino al novembre 2007, aveva usufruito di ben 48 giorni di permessi, a fronte di un monte ore fissato nel contratto per i permessi retribuiti di dieci giorni.

Dunque, in ultima analisi, la condotta della società non può ritenersi in alcun modo connotata da una volontà di porre in essere un comportamento antisindacale.

Va, pertanto, revocato il decreto e compensate integralmente le spese attese la complessità obiettiva delle questioni esaminate.

Reggio Calabria, 10 dicembre 2009

Il G.L.
dott.ssa Eliana Romeo