

condannarsi la convenuta, in persona del legale rappresentante, al pagamento delle spese, competenze, oltre IVA e CPA come per legge"

Letta la memoria di costituzione di [REDACTED] scarl che ha chiesto il rigetto del ricorso in quanto infondato

Rilevato che [REDACTED] ha esposto che nel novembre 2024 era stata respinta da [REDACTED] la richiesta di permessi sindacali per le RSA del Sindacato [REDACTED] con la seguente motivazione: " Con la presente siamo a notificarVi, in riscontro alla Vostra del 17 e 22 ottobre

u.s., con cui chiedete premesso sindacale per la signora [REDACTED] per il giorno 25 e 29 ottobre p.v., precisiamo che, come a Voi ben noto, nel Vostro caso difetta l' elemento della rappresentatività, non avendo la vostra organizzazione sindacale sottoscritto il CCNL per il personale non medico dipendente da strutture sanitarie private associata AIOP e ARIS applicato in azienda né

partecipato alla sua negoziazione. Né rileva la circostanza di essere la [REDACTED] firmataria per adesione, in quanto questa, non preceduta da una effettiva partecipazione dell' associazione sindacale al processo negoziale del CCNL, non dà titolo all' acquisizione da parte del firmatario ad alcuna agibilità sindacale ai sensi della Legge 300/70. Tale principio – sempre come a Voi noto – è

stato sancito dalla Corte Costituzionale con la sentenza 231/13, con la quale è stato valorizzato, ai fini della rappresentatività e del consequenziale riconoscimento delle prerogative sindacali, accanto all' elemento della sottoscrizione del CCNL quale conseguenza della partecipazione alla formazione della norma contrattuale, anche il suo ruolo attivo svolto nel processo di formazione del contratto,

elemento che difetta integralmente nel caso di specie. Alla stregua dunque di quanto rilevato, non possiamo che respingere la Vostra richiesta.."; che analogo rifiuto era stato posto per permessi sindacali chiesti successivamente per altre RSA; che [REDACTED] aveva poi rifiutato di incontrare la [REDACTED] che aveva fatto richiesto di incontro per confronto sull'argomento;

che in data 10.12.2024 [REDACTED] aveva comunicato a [REDACTED], RLS, nominato all' interno dell' Organizzazione sindacale [REDACTED] e attualmente iscritto alla [REDACTED], che sarebbe decaduto, in ragione del fatto che la convenuta non riconosce rappresentatività al Sindacato [REDACTED] pur riconoscendogli la facoltà di esercitare le sue funzioni sino a quando

non verranno eletti e/o designati i nuovi RLS; che siffatta condotta di [REDACTED] di diniego di riconoscimento della rappresentatività sindacale alla ricorrente, impediva di fatto di esercitare i diritti sindacali tutelati anche costituzionalmente, sulla scorta della invocata, da [REDACTED] sentenza della Corte Costituzionale, che peraltro in passato non era stata affatto

"applicata" da [redacted] in quanto aveva anzi riconosciuto la piena rappresentatività sindacale della [redacted], come da documentazione che produceva.

Considerato che [redacted] ha eccèpito che [redacted] aveva sottoscritto "per adesione" il Ccnl per il personale dipendente delle strutture sanitarie associate all'Aiop e all'Aris del 08 ottobre 2020 (all. n. 2 – CCNL AIOP e verbale firma per adesione), senza aver quindi partecipato al tavolo delle trattative; negava inoltre di aver in precedenza riconosciuto rappresentatività in azienda al suddetto sindacato.

Ritenuto che appare preliminare, per il suo potenziale valore decisivo ed assorbente, la questione se sia possibile riconoscere alla [redacted] rappresentatività e prerogative sindacali per aver il sindacato sottoscritto "per adesione" il CCNL AIOP ARIS 8.10.2020, così esplicitamente ammettendo di non aver partecipato ai negoziati e trattative che hanno portato alla redazione e confezionamento del CCNL in questione.

E pertanto, al riguardo, si osserva quanto segue.

Norma di riferimento è l'art 19 della L.300/1970 che prevede che in ogni unità produttiva possono essere costituite rappresentanze sindacali aziendali – RSA- ad iniziativa dei lavoratori, nell'ambito delle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nella unità produttiva.

La sentenza della Corte Costituzionale (n. 231/2013) richiamata dalle parti è intervenuta per dichiarare l'illegittimità costituzionale della norma citata nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che sebbene non firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nella unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi quali rappresentanti dei lavoratori della azienda.

Giova riportare i passi salienti di tale pronuncia

"Come è noto, in occasione del referendum indetto con decreto del Presidente della Repubblica 5 aprile 1995 e tenutosi l'11 giugno 1995, ottenne il quorum solo "il quesito minimalista", dando luogo all'attuale art. 19, che attribuisce il potere di costituire rappresentanze aziendali alle sole associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva di qualunque livello essi siano, dunque anche di livello aziendale.

Nel commentare la normativa "di risulta", non si mancò di sottolineare come questa – pur coerente con la ratio referendaria di allargare il più possibile le maglie dell'agere sindacale anche a soggetti nuovi che fossero realmente presenti ed attivi nel panorama sindacale – rischiasse, però, nella sua accezione letterale, di prestare il fianco ad una applicazione sbilanciata: per un verso, in

eccesso, ove l'espressione «associazioni firmatarie» fosse intesa nel senso della sufficienza di una sottoscrizione, anche meramente adesiva, del contratto a fondare la titolarità dei diritti sindacali in azienda (con virtuale apertura a sindacati di comodo); e, per altro verso, in difetto; ove interpretata, quella espressione, come ostativa al riconoscimento dei diritti in questione nei confronti delle associazioni che, pur connotate da una azione sindacale sorretta da ampio consenso dei lavoratori, avessero ritenuto di non sottoscrivere il contratto applicato in azienda. E ciò con il risultato, nell'un caso e nell'altro, di una alterazione assiologica e funzionale della norma stessa, quanto al profilo del collegamento, non certamente rescisso dall'intervento referendario, tra titolarità dei diritti sindacali ed effettiva rappresentatività del soggetto che ne pretende l'attribuzione.

6.4.– Le pronunzie di questa Corte, nel quinquennio successivo al referendum – sentenza n. 244 del 1996, ordinanze n. 345 del 1996, n. 148 del 1997 e n. 76 del 1998 – hanno fornito indicazioni, per quanto in concreto sottoposto al suo esame, solo con riguardo al primo dei due sottolineati punti critici.

E, per questo aspetto, l'art. 19, «pur nella versione risultante dalla prova referendaria», ha superato il vaglio di costituzionalità sulla base di una esegesi costituzionalmente orientata, che ha condotto ad una sentenza interpretativa di rigetto. In virtù della quale, dalla premessa che «la rappresentatività del sindacato non deriva da un riconoscimento del datore di lavoro espresso in forma pattizia», bensì dalla «capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro come controparte contrattuale», la Corte ha inferito che «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», e che «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» (sentenza n. 244 del 1996).

In questi termini, la Corte ha ritenuto che l'indice selettivo di cui alla lettera b), del primo comma, dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori «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».

6.5.– Nell'attuale mutato scenario delle relazioni sindacali e delle strategie imprenditoriali, quale diffusamente descritto ed analizzato dai giudici a quibus, l'altro (speculare) profilo di

contraddizione (per sbilanciamento in difetto) – teoricamente, per quanto detto, già presente nel sistema della lettera b) del primo comma, dell'art. 19, ma di fatto sin qui oscurato dalla esperienza pratica di una perdurante presenza in azienda dei sindacati confederali – viene invece ora compiutamente ad emersione. E si riflette nella concretezza di fattispecie in cui, come denunciato dai rimettenti, dalla mancata sottoscrizione del contratto collettivo è derivata la negazione di una rappresentatività che esiste, invece, nei fatti e nel consenso dei lavoratori addetti all'unità produttiva.

In questa nuova prospettiva si richiede, appunto, una rilettura dell'art. 19, primo comma, lettera b), dello Statuto dei lavoratori, che ne riallinei il contenuto precettivo alla ratio che lo sottende.

6.6.– L'aporia indotta dalla esclusione dal godimento dei diritti in azienda del sindacato non firmatario di alcun contratto collettivo, ma dotato dell'effettivo consenso da parte dei lavoratori, che ne permette e al tempo stesso rende non eludibile l'accesso alle trattative, era già stata del resto rilevata; e dalle riflessioni svolte in proposito era scaturita anche la sollecitazione ad una interpretazione adeguatrice della norma in questione, alla stregua della quale, superandosi lo scoglio del suo tenore letterale, che fa espresso riferimento ai sindacati "firmatari", si ritenesse condizione necessaria e sufficiente, per soddisfare il requisito previsto dall'art. 19, quella di aver effettivamente partecipato alle trattative, indipendentemente dalla sottoscrizione del contratto. Interpretazione di cui si è sostenuta la coerenza con la richiamata giurisprudenza costituzionale in materia di irrilevanza, ai fini dell'art. 19, primo comma, lettera b), dello Statuto dei lavoratori, della mera sottoscrizione del contratto collettivo non preceduta dalla effettiva partecipazione alle trattative.

I Tribunali rimettenti, a differenza di quanto ritenuto da altri giudici di merito, hanno escluso, però, la possibilità della richiamata interpretazione adeguatrice, reputata incompatibile con il testo dell'art. 19, e perciò hanno sollevato le questioni di legittimità costituzionale all'odierno esame, al fine di conseguire, attraverso una pronuncia additiva, quel medesimo risultato di estensione della titolarità dei diritti sindacali, sulla base della nozione di "effettività dell'azione sindacale", alle organizzazioni che abbiano partecipato alle trattative, ancorché non firmatarie del contratto.

7.– La Corte giudica corretta questa opzione ermeneutica, risultando effettivamente univoco e non suscettibile di una diversa lettura l'art. 19, tale, dunque, da non consentire l'applicazione di criteri estranei alla sua formulazione letterale.

Ma alla luce di una siffatta testuale interpretazione la disposizione in oggetto non sfugge alle censure sollevate dai rimettenti.

Infatti, nel momento in cui viene meno alla sua funzione di selezione dei soggetti in ragione della loro rappresentatività e, per una sorta di eterogenesi dei fini, si trasforma invece in meccanismo di esclusione di un soggetto maggiormente rappresentativo a livello aziendale o comunque significativamente rappresentativo, sì da non potersene giustificare la stessa esclusione dalle trattative, il criterio della sottoscrizione dell'accordo applicato in azienda viene inevitabilmente in collisione con i precetti di cui agli artt. 2, 3 e 39 Cost.

Risulta, in primo luogo, violato l'art. 3 Cost., sotto il duplice profilo della irragionevolezza intrinseca di quel criterio, e della disparità di trattamento che è suscettibile di ingenerare tra sindacati. Questi ultimi infatti nell'esercizio della loro funzione di autotutela dell'interesse collettivo – che, in quanto tale, reclama la garanzia di cui all'art. 2 Cost. – sarebbero privilegiati o discriminati sulla base non già del rapporto con i lavoratori, che rimanda al dato oggettivo (e valoriale) della loro rappresentatività e, quindi, giustifica la stessa partecipazione alla trattativa, bensì del rapporto con l'azienda, per il rilievo condizionante attribuito al dato contingente di avere prestato il proprio consenso alla conclusione di un contratto con la stessa.

E se, come appena dimostrato, il modello disegnato dall'art. 19, che prevede la stipulazione del contratto collettivo quale unica premessa per il conseguimento dei diritti sindacali, condiziona il beneficio esclusivamente ad un atteggiamento consonante con l'impresa, o quanto meno presupponente il suo assenso alla fruizione della partecipazione sindacale, risulta evidente anche il vulnus all'art. 39, primo e quarto comma, Cost., per il contrasto che, sul piano negoziale, ne deriva ai valori del pluralismo e della libertà di azione della organizzazione sindacale.

La quale, se trova, a monte, in ragione di una sua acquisita rappresentatività, la tutela dell'art. 28 dello Statuto nell'ipotesi di un eventuale, non giustificato, suo negato accesso al tavolo delle trattative, si scontra poi, a valle, con l'effetto legale di estromissione dalle prerogative sindacali che la disposizione denunciata automaticamente collega alla sua decisione di non sottoscrivere il contratto. Ciò che si traduce, per un verso, in una forma impropria di sanzione del dissenso, che innegabilmente incide, condizionandola, sulla libertà del sindacato in ordine alla scelta delle forme di tutela ritenute più appropriate per i suoi rappresentati; mentre, per l'altro verso, sconta il rischio di raggiungere un punto di equilibrio attraverso un illegittimo accordo ad excludendum.

8.– Va, pertanto, dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, primo comma, lettera b), della legge n. 300 del 1970, nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione

relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda."

Orbene, pacificamente [redacted] non è firmataria del contratto collettivo AIOP e ARIS 8.10.2020, contratto che fu firmato da [redacted], dopo la sua stipulazione, per adesione; [redacted] non ha quindi partecipato alle trattative e negoziazione che hanno portato alla stipula del contratto quale incontro di volontà di distinti soggetti giuridici .

Chiaro è l'orientamento della Corte Costituzionale per la quale non è sufficiente la mera adesione formale a un contratto negoziato da altri sindacati, ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto», (anche la sentenza n. 244 del 1996 si è espressa in tal senso): la partecipazione al tavolo negoziale, già prevista come necessaria, è stata – nella pronuncia della Corte citata- elevata a presupposto necessario e sufficiente del diritto a costituire r.s.a., così salvaguardando la libertà del sindacato rappresentativo di rifiutare contenuti contrattuali ritenuti penalizzanti per i lavoratori rappresentati.

In buona sostanza, la rappresentatività è conferita sia all'organizzazione che ha partecipato alle trattative ed ha sottoscritto il CCNL sia a quella che ha solo partecipato alle trattative.

La partecipazione alle trattative è dunque elemento dirimente.

La firma per adesione non appare invece rilevante perché non è significativa di una attiva partecipazione alla formazione del contratto.

D'altronde, proprio la Corte Costituzionale nella su citata pronuncia, richiamando anche la precedente sua sentenza n° 244/96, ha specificato che *"la rappresentatività del sindacato non deriva da un riconoscimento del datore di lavoro espresso in forma pattizia"*, bensì dalla *«capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro come controparte contrattuale»*.

Sulla base delle considerazioni che precedono il ricorso va respinto, non potendosi ravvisare nella condotta di [redacted] elementi di antisindacalità.

Ad abundantiam si considera poi la eccezione sollevata da [redacted] sull'asserito precedente riconoscimento in azienda della sua rappresentatività.

Sul punto invero [redacted] ha documentato che quale società consortile a partecipazione pubblica operante in diversi settori, con circa 1800 dipendenti, per la ampiezza dei settori in cui opera, applica ben 4 CCNL differenti e cioè (come da allegato n. 6) CCNL AIOP a n° 756 dipendenti (contratto oggetto del ricorso in esame) ; CCNL Multiservizi a n° 570 Dipendenti; CCNL Turismo a n° 229 dipendenti; CCNL dirigenti industria a n° 4 dipendenti; tanto premesso ha quindi rilevato che le produzioni di [redacted] datate 20.05.2022 aventi ad oggetto "atto costitutivo rappresentanza sindacale aziendale RSA", oltre ad essere prive di

sottoscrizione e in nessun modo riconducibili ad [redacted] riguardano i dipendenti [redacted] e [redacted], che in qualità di addetti movimentazione beni" (come da contratti di assunzione - all. n. 7) sono soggetti al CCNL Multiservizi e quindi ad un distinto contratto.

Anche sotto tale profilo il ricorso va respinto.

Le spese seguono la soccombenza e vanno liquidate secondo il DM 147/22 per le cause di lavoro di valore indeterminabile, applicando i valori minimi per n. 3 fasi processuali.

3164,00

V° art 19 e 28 L. 300/1970

PQM

Respinge il ricorso di [redacted]

Condanna [redacted] al pagamento delle spese processuali di liquidate in euro 3.164,00 oltre accessori e rimborsi di legge.

Si comunichi.

Cuneo, 13 maggio 2025

Il Giudice

dott. Natalia Fiorello