



TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO

Il Giudice del lavoro, dott.ssa Franca Molinari, a scioglimento di riserva, ha pronunciato il seguente

DECRETO

nel giudizio iscritto al n. 1846 /2014 R.G.L., avente ad oggetto un ricorso ex art. 28 L.300/70 promosso da

FILLEA CGIL

- RICORRENTE

contro

s.r.l.

- RESISTENTE

Esperito infruttuosamente il tentativo di conciliazione, protrattosi per diverse udienze, all'udienza del 6.2.2015 i procuratori delle parti illustravano le rispettive prospettazioni, discutendo la controversia. Il Giudice si riservava di provvedere.

Con raccomandate del 24 settembre la convenuta intimava a quattro lavoratori che avevano partecipato allo sciopero indetto al fine di ottenere garanzie in merito al pagamento delle retribuzioni rimaste insolute, e tra questi i signori e iscritti al sindacato ricorrente, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (doc. 4 ric).

Il sindacato ricorrente lamenta:

- la violazione dell'art. 24 della legge n. 223 del 1991,
- la violazione degli accordi del 17.6.2014 (con il quale l'azienda si era sostanzialmente impegnata a mantenere inalterato il livello occupazionale) e del 18 settembre, con cui l'azienda aveva garantito l'imminente adempimento retributivo,



- l'antisindacalità, infine, dei licenziamenti intimati ai due lavoratori iscritti all'organizzazione ricorrente che avevano partecipato allo sciopero indetto pochi giorni prima.

Quest'ultima censura non appare fondata dal momento che dei quattro dipendenti licenziati, solo due sono iscritti al Sindacato ricorrente.

Per quanto riguarda gli accordi del mese di giugno e di settembre del 2014, la società non ha assunto alcun impegno a non effettuare licenziamenti. Quindi, nessuna violazione di accordi sindacali vi è stata da parte della società resistente. Si rileva, in particolare, come oggetto dell'accordo del 17 giugno 2014 sia la concessione di un piano di rateizzazione per il pagamento dei contributi alla Cassa Edile. L'unico obbligo giuridico assunto dalla resistente è quello di versare alle singole scadenze, i contributi alla Cassa Edile, obbligo a cui la resistente ha adempiuto. Il mantenimento dei livelli occupazionali non è stato oggetto di alcun obbligo da parte della società. L'impegno sottoscritto dall'azienda il 18.09.2014, riguarda unicamente il pagamento delle retribuzioni arretrate e un obbligo di avviso ai dipendenti e alle oo.ss. in caso di ritardi nei pagamenti.

Integra, invece, senza dubbio, gli estremi di una condotta di carattere oggettivamente antisindacale la mancata attuazione della procedura ex art. 4-5 legge 223 del 1991.

La norma è applicabile alla fattispecie in esame: non è contestato il fatto che nel mese di luglio del 2014 era stato licenziato il dipendente

e nel semestre precedente i quattro licenziamenti di settembre, l'azienda aveva in forza più di 15 lavoratori. Tale ultima circostanza risulta dai documenti allegati (LUL): nel periodo marzo/agosto 2014 la media dei lavoratori in forza alle dipendenze dell'azienda risulta pari a 15,16, come esposto nel foglio allegato al verbale 6.2.2014.

Recentemente la Corte di Cassazione (sentenza n. 23771/2013) ha ritenuto congruo fissare il periodo di riferimento, al fine della verifica della media occupazionale, nell'anno precedente il licenziamento e, ai fini del superamento della soglia numerica prescritta dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970), ha ritenuto sufficiente il superamento delle 15 unità (e non il raggiungimento della media delle 16 unità) nell'anno precedente il licenziamento.



Per i licenziamenti collettivi si deve procedere all'utilizzazione di criteri omologhi a quelli adottati per l'interpretazione dell'art. 18 della legge n. 301 del 1970 (Cass. 17111/2003, n. 17384; Cass, n.12592/1999) e, pertanto, va considerato nella fattispecie in esame il periodo che va dall'ottobre 2013 al settembre 2014 in cui la media occupazionale è pari a quasi 18 unità.

L'articolato procedimento di tipo sindacale e amministrativo preventivo disciplinato dalle legge 223/91 deve necessariamente essere rispettato dal datore di lavoro onde consentire un adeguato ed efficace controllo, sia da parte delle organizzazioni sindacali, che da parte degli organismi pubblici sopra tutti gli aspetti scaturenti dal tema del licenziamento collettivo.

Alle organizzazioni sindacali è attribuita una pregnante ed estesa funzione di verifica ed eventualmente di negoziazione nell'ambito di ogni ipotesi di licenziamento collettivo.

La mancata attuazione della procedura ex art. 4-5 legge 223 del 1991 nel caso di riduzione di personale costituisce una evidente violazione di una norma imperativa. Inoltre, la violazione degli obblighi di informazione e di partecipazione impedisce l'esercizio di una tipica e rilevante prerogativa delle organizzazioni dei lavoratori, comportando di fatto un rilevante pregiudizio all'azione del sindacato ed al suo prestigio.

Sotto questo profilo, può dunque ritenersi che il comportamento della convenuta integri condotta antisindacale e, in quanto tale, deve essere dichiarato illegittimo.

La condotta antisindacale può essere monoffensiva, allorquando si limita esclusivamente ad intaccare prerogative dei sindacati (per esempio, impedire l'espletamento di una assemblea di lavoratori, ovvero l'accesso alla contrattazione collettiva), ovvero plurioffensiva allorquando oltre ad arrecare pregiudizio all'organizzazione sindacale incide negativamente sul rapporto di lavoro, come nel caso in esame.

Se per le condotte monoffensive la rimozione degli effetti della condotta antisindacale non può che passare attraverso l'ordine al datore di lavoro di rispettare la prerogativa del sindacato lesa, per le condotte plurioffensive, incidendo su rapporti diversi da quello tra datore di lavoro e sindacato, le conseguenze della declaratoria di antisindacalità vanno valutate caso per caso.



Infatti, vi sono delle situazioni in cui la partecipazione delle organizzazioni sindacali all'adozione da parte del datore di lavoro di taluni atti incidenti sul rapporto di lavoro integra un vero e proprio presupposto di validità dell'atto: è il caso delle procedure di consultazione previste prima dell'intimazione di un licenziamento collettivo dalla legge n. 223 del 1991.

In questo caso la violazione delle prerogative dei sindacati, oltre ad integrare una condotta antisindacale, comporta l'illegittimità degli atti di licenziamento, derivando tale effetto direttamente dalla legge: ed in tal caso l'illegittimità dell'atto di gestione del rapporto può essere fatta valere sia dall'organizzazione sindacale nel giudizio volto all'accertamento dell'antisindacalità della condotta, sia dallo stesso lavoratore con un ordinario giudizio volto a fare accertare la violazione di obblighi gravanti sul datore di lavoro e l'illegittimità dell'atto.

Posto che il giudice che accerti il carattere antisindacale di una condotta debba condannare il datore di lavoro a rimuovere gli effetti della condotta medesima, nei casi sopra indicati la rimozione degli effetti non può che coincidere con la rimozione dell'atto stesso nel quale si sia estrinsecata la condotta e, dunque, nel caso in esame, nella declaratoria di inefficacia dei licenziamenti intimati (ex art. 5 co. 3 L.223/91) con il conseguente ordine alla società di dar corso alla procedura prevista dall'art. 24 L. 223/91 a partire dall'invio di comunicazione scritta preventiva alle associazioni di categoria.

Rileva, infine, questo Giudice come sussista il requisito della attualità della condotta relativamente agli effetti della medesima dal momento che il comportamento illegittimo tenuto dalla convenuta è idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo e consistenti in una compressione della attività sindacale. In particolare il mancato adempimento da parte dell'azienda della procedura prevista per i licenziamenti collettivi ha pregiudicato non solo l'immagine del sindacato, nel senso della credibilità e autorevolezza del medesimo quale effettivo gestore degli interessi dei lavoratori rappresentati, ma anche l'azione concreta dell'organizzazione diretta alla gestione concertata della riduzione del personale.

Inoltre, il mancato esperimento della procedura impedisce l'iscrizione dei lavoratori alle liste di mobilità,



E' pacifico in giurisprudenza come ai fini della configurabilità della condotta antisindacale sia irrilevante l'intenzionalità della condotta e, pertanto, non rileva la sussistenza della asserita buona fede in capo al datore di lavoro.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano, a carico della resistente, in dispositivo.

P.Q.M.

dichiara il carattere antisindacale della condotta posta in essere dalla resistente consistita nell'omessa attivazione della procedura prevista ex L. 223/91 e,

per l'effetto, dichiara l'inefficacia dei licenziamenti posti in essere da s.r.l. in violazione della procedura ex L.223/91 e ordina alla società la riammissione in servizio dei lavoratori e di dar corso alla procedura prevista dall'art. 24 L. 223/91;

Condanna la convenuta alla rifusione delle spese di lite in favore del sindacato ricorrente, che si liquidano in complessivi € 2.000 per compensi, oltre accessori.

Si comunichi.

Busto Arsizio, 11.2.2015

Il G.L.
dott.ssa Franca Molinari

