



TRIBUNALE DI VENEZIA

SEZIONE PER LE CONTROVERSIE DI LAVORO

Il Giudice del Lavoro, a scioglimento della riserva che precede,

premesso che

- UTL UGL SAN MARCO CITTA' METROPOLITANA ha proposto ricorso *ex art. 28 st. lav.* al fine di ottenere l'accertamento e declaratoria dell'antisindacalità del comportamento della società [REDACTED] consistente nell'averla esclusa dalle trattative riferite al rinnovo del CCNL di 2° livello, nonostante richiesta formalizzata fin dal maggio 2024, che veniva quindi approvato senza il suo coinvolgimento in data 28.6.2024; chiede che, accertata l'antisindacalità della condotta, previa eventuale dichiarazione di nullità/inefficacia o temporanea sospensione dell'accordo integrativo aziendale approvato il 27.06.2024 ed entrato in vigore il 01.07.2024, sia ordinato a [REDACTED] di procedere a nuove trattative con la partecipazione del O.S. ricorrente, nonché all'affissione del decreto nelle bacheche aziendali e su uno o più giornali aventi diffusione nella provincia di Venezia;
- la convenuta ha negato che il mancato coinvolgimento nelle trattative in questione costituisca comportamento antisindacale, a fronte della mancata sottoscrizione se non per adesione da parte della sigla ricorrente del CCNL per i lavoratori addetti ai porti, da cui la non rappresentatività di UGL, titolare in azienda di sole 12 deleghe, e dell'esistenza di trattative già in corso con le altre sigle sindacali titolate al momento della richiesta di UGL;
- la causa veniva discussa all'udienza del 15.10.2024 al cui esito veniva trattenuta in riserva;

tanto premesso, osserva il giudicante:

- la questione riguarda il diritto o meno della os ricorrente a partecipare alle trattative per il rinnovo del CCNL di 2 livello presso la TIV, da cui è stata esclusa;
- secondo parte ricorrente tale diritto deriverebbe automaticamente dalle previsioni del CCNL nazionale relativo al personale dei porti, artt. 41 e 52, cui ha prestato adesione con la propria sottoscrizione;
- a sua volta la ■■■ sostiene che la partecipazione alle trattative richieda la rappresentatività del sindacato, che spetta tendenzialmente ai soli sindacati che abbiano partecipato a trattative relative a contratti applicati in azienda, sottoscrivendoli o meno, con ciò dovendosi escludere UGL;
- in punto di fatto, è pacifico che UGL non abbia partecipato a trattative né sottoscritto accordi sindacali di 2° livello applicati in azienda, e che abbia sottoscritto il CCNL nazionale per i dipendenti ai porti, applicato da TIV, ma solo per adesione;
- é pure pacifico che presso ■■■ la os ricorrente conti 12 deleghe, in un contesto di circa 80 dipendenti, e che le sigle sindacali ammesse alla contrattazione abbiano deleghe nell'ordine di 24 (CGIL), 3 (UIL) e 3 (CISL);
- rispetto agli argomenti svolti dalle parti deve tuttavia rilevarsi che:
 - a) gli artt. 41 e 52 del CCNL nazionale non impongono alcun obbligo di trattativa a carico dei datori di lavoro aderenti a confederazioni che lo abbiano sottoscritto nei confronti di tutte le os che, sia pure solo per adesione, hanno sottoscritto il CCNL medesimo;
 - b) se è vero che la rappresentatività di una os deve ritenersi sussistente quando la os stessa si imponga di fatto partecipando alle trattative negoziali, non si può però dire, al contrario, che l'esclusione dalle trattative sia indice certo dell'assenza di rappresentatività. Altrimenti, si lascerebbe ai datori di lavoro la possibilità di escludere dalla vita aziendale os che abbiano una certa rappresentatività semplicemente privandole dalla partecipazione alle trattative negoziali;
- in questo senso si veda Corte Costituzionale 231/13, che in alcuni passaggi "chiave" dell'argomentazione a base della nota pronuncia di dichiarazione di incostituzionalità

- dell'art. 19 L. 300/70 afferma che debba essere consentita la costituzione di rsa non soltanto alle ooss firmatarie dei contratti applicati in azienda – purché si tratti di sottoscrizione non apposta per mera adesione – ma anche a quelle che abbiano partecipato alle trattative, perché in questo modo si tutelano i sindacati effettivamente rappresentativi che sono quelli che si impongono di fatto in azienda partecipando alle trattative o che hanno diritto ad imporsi di fatto perché sarebbe illegittima una loro esclusione;
- nel caso di specie occorre proprio verificare se la os ricorrente sia dotata di una rappresentatività significativa, tale dunque da non poter essere legittimamente estromessa dalle trattative;
 - la risposta ad avviso del giudicante deve essere positiva, alla luce del numero di iscritti pari a 12 il che, in un contesto di circa 80 dipendenti, indica una percentuale del 15% e, tra i lavoratori “sindacalizzati”, il 28% degli stessi; la stessa costituisce inoltre la seconda organizzazione sindacale per rappresentatività in azienda, rispetto alla CGIL con 24 iscritti, ed ha un numero di iscritti significativamente superiore rispetto alle altre due organizzazioni sindacali rappresentate in TIV;
 - in tale contesto, é da ritenersi contrario a buona fede e correttezza per l'azienda non dare corso a trattative, del caso separate, con la os ricorrente a fronte delle esplicite richieste in questo senso, da cui l'accertamento della antisindacalità della condotta;
 - considerato che l'art. 28 L. 300/70 consente di emettere pronuncia con la quale si rimuovono gli effetti della condotta antisindacale, e la domanda formulata in questo senso della os, va disposta la sospensione temporanea dell'efficacia dell'accordo integrativo aziendale approvato il 27.06.2024 ed entrato in vigore il 01.07.2024 fin tanto che non si svolga anche con la os una effettiva trattativa;
 - della decisione odierna andrà data comunicazione attraverso l'affissione nelle bacheche aziendali per almeno 60 giorni;
 - le spese di lite sono liquidate per effetto del principio di soccombenza a carico di ■■■■ per l'importo di cui al dispositivo.

per tali motivi

Il Giudice del Lavoro, accertata l'antisindacalità della condotta tenuta da ■■■ consistente nell'escludere UGL dalle trattative per l'accordo integrativo, sospende l'efficacia dell'accordo integrativo aziendale approvato il 27.06.2024 ed entrato in vigore il 01.07.2024 fin tanto che non si svolga anche con UGL una effettiva trattativa.

Dispone che l'ordinanza odierna sia pubblicata nelle bacheche aziendali per almeno 60 giorni.

Condanna ■■■ a rifondere alla ricorrente le spese di lite, che liquida in complessivi € 2.500,00, oltre CPA ed IVA ed al rimborso forfetario del 15%.

Si comunichi.

Venezia, 14/11/2024.

Il Giudice del Lavoro

Dott. Anna Menegazzo