

Fiat Melfi: la condotta datoriale non è antisindacale

Luca Failla *Lablaw - Studio Legale Failla, Rotondi & Partners*



Non costituisce condotta antisindacale il licenziamento quando la condotta si qualifica come reale compromissione del vincolo fiduciario restando estranea dall'ambito dello sciopero

Tribunale di Melfi 15 luglio 2011

Giud. Palma

Condotta antisindacale - Licenziamento di rappresentanti sindacali - Antisindacalità della condotta - Esclusione - Rilevanza dei limiti esterni al diritto di sciopero

Non rientra nell'esercizio del diritto di sciopero la condotta di chi non si limiti ad un'attività di persuasione degli altri dipendenti per indurli a scioperare, ma ponga in essere concreti atti nei confronti del personale non aderente all'agitazione o interventi materiali sugli impianti per impedire il funzionamento dell'organizzazione aziendale.

Il Tribunale di Melfi con lunga e articolata decisione ha accolto il ricorso presentato dall'azienda in opposizione al decreto 9 agosto 2010 con cui lo stesso Tribunale di Melfi aveva dichiarato, ex art. 28 Statuto dei lavoratori, antisindacale la condotta consistita nel licenziamento di tre attivisti sindacali per fatti avvenuti durante uno sciopero tenutosi nella notte tra il 6 e il 7 luglio 2010 in uno stabilimento di un'azienda del gruppo Fiat (la Sata Spa) ordinando l'immediata reintegra degli stessi. La decisione in commento che giunge a conclusione di un anno nel quale l'azienda torinese è stata più volte al centro dell'attenzione, si caratterizza non solo per la sua ampiezza ma per la chiarezza con cui, all'esito di un'istruttoria complessa e attraverso argomentazioni articolate, stabilisce che «non può ritenersi antisindacale il licenziamento, una volta accertata l'illegittimità della condotta e l'estraneità di essa dall'ambito dello sciopero» e ciò sul presupposto di dover necessariamente tenere distinte, da un lato le valutazioni in ordine all'antisindacalità della condotta datoriale - che ampia eco hanno avuto fin dalle prime battute della

vicenda - dalle valutazioni in ordine alla legittimità o meno dei licenziamenti intimati, in ordine ai quali i fatti contestati sarebbero stati non solo oggettivamente insussistenti ma anche disciplinarmente sproporzionati.

In realtà, a parere del giudice, solo la corretta ricostruzione degli eventi e la valutazione degli stessi alla luce della supposta antisindacalità della condotta consentono di considerare legittima la condotta datoriale e non sproporzionata la sanzione.

Il fatto

Con ricorso depositato in data 21 luglio 2010 la Fiom Cgil di Potenza aveva proposto azione ai sensi dell'articolo 28, legge n. 300/1970 per sentire dichiarare l'antisindacalità della condotta posta in essere dall'azienda a seguito dello sciopero svoltosi nello stabilimento Sata Spa nella notte tra il 6 e il 7 luglio 2010, per avere contestato a tre dipendenti di avere determinato con il loro comportamento e ponendosi ad ostacolo al transito dei carrelli Agv il blocco della linea di produzione. Fatti che avevano determinato il licenziamento disciplinare degli stessi. Il giudice, nel decreto, sulla base della celere, ma intensa, istruttoria necessitata dal tipo di azione prevista dall'articolo 28 St. lav., aveva ritenuto di concludere che la condotta contestata ai lavoratori fosse insussistente da un punto di vista oggettivo e priva, dal punto di vista soggettivo, dell'intento di arrestare la produzione aziendale.

In particolare, sulla base della ricostruzione dei fatti e tenendo conto della necessità di difendersi da contestazioni e da preannunci di provvedimenti disciplinari, è parso al giudice del decreto che i tre lavoratori interessati dal provvedimento di espulsione *sentendosi minacciati, attraverso contestazioni all'apparenza incomprensibili, nell'esercizio di un loro diritto costituzionale (era in atto uno sciopero), e stante la particolare concitazione del momento, abbiano trascurato di considerare che la loro condotta potesse essere oggettivamente causativa di un blocco della produzione, pensando prioritariamente a difendersi. (...) In definitiva, anche se il comportamento dei lavoratori licenziati merita censura (essi avrebbero potuto far comprendere la loro estraneità alla*

situazione del blocco degli Agv anche spostandosi dalla relativa area di transito), - elemento questo significativo per comprendere, invece, il tenore della decisione del 15 luglio 2011 qui in commento - *tuttavia il declassamento dell'elemento soggettivo supra operato conduce a ritenere che tale condotta non sia idonea a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario e a mettere in dubbio la futura correttezza dell'adempimento al contratto di lavoro.*

Il giudice aveva concluso quindi ritenendo antisindacale la condotta datoriale e sproporzionato il licenziamento, in quanto lesivo degli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali.

Non solo, il giudice, pur con prudente valutazione strettamente connessa con i fatti, aveva poi svolto alcune considerazioni di merito in ordine al contesto economico nel quale lo sciopero e la vicenda erano maturati ritenendo, altresì, che il licenziamento avesse interessato tre attivisti sindacali apparendo per ciò obiettivamente idoneo a *conculcare il futuro sereno esercizio del diritto - costituzionalmente tutelato - di sciopero e a limitare l'esercizio dell'attività sindacale.*

I motivi della decisione

La delicatezza della vicenda che ha popolato i giornali di agosto nello scorso anno e che a distanza di un anno ha nuovamente popolato i giornali estivi non consente di svolgere alcun giudizio di valore ma di riportare, anche per quanto appena ricordato, i contenuti più significativi della decisione in commento che si qualifica, in questo di estrema chiarezza.

Il giudice di Melfi, con valutazione scevra da condizionamenti di contesto e per questo fondata esclusivamente sui fatti e sul conseguente richiamo agli applicabili principi di diritto, ha infatti precisato che *esula dai limiti propri del diritto di sciopero quella condotta che, al fine di impedire il funzionamento dell'organizzazione aziendale, si sia estrinsecata in atti concreti sugli impianti azionati da altri lavoratori, non aderenti allo sciopero o in interventi materiali su questi ultimi (Cass., sez. lav., n. 1833/1981),* concludendo che, se da un lato risulta non provata la tesi sostenuta dall'azienda in ordine alla premeditazione del blocco della produzione e, quindi, del supposto «sabotaggio» da parte dei lavoratori licenziati, dall'altro non ha ricevuto alcun riscontro probatorio l'assunto del sindacato in ordine alla presenza di un «progetto aziendale» volto a reprimere l'attività sindacale.

Il tutto sulla base di *una ricostruzione degli accadi-*

menti che invece emerge in maniera chiara ed incontrovertibile dal complesso della copiosa istruttoria svolta in entrambe le fasi del giudizio.

In definitiva, la decisione sottolinea che «(...) i tre dipendenti poi licenziati ponevano in essere una condotta tendente a impedire il funzionamento dell'organizzazione aziendale ed estrinsecatasi in atti concreti sugli impianti azionati dai lavoratori non scioperanti, realizzata con interventi materiali su quest'ultimi». (...) «Con la conseguenza di avere impedito la prosecuzione dell'attività aziendale ostruendo con i propri corpi il passaggio di un carrello fornitore».

Quindi, «la reazione tenuta dall'imprenditrice all'agitazione proclamata dai lavoratori è legittima». Infatti, si legge «(...) nella specie viene esclusa l'antisindacalità del licenziamento irrogato ai tre lavoratori per un loro comportamento non riconducibile all'esercizio del diritto di sciopero, in cui non rientra la condotta di chi non si limiti ad un'attività di persuasione degli altri dipendenti per indurli a scioperare, ma ponga in essere concreti atti nei confronti del personale non aderente all'agitazione o interventi materiali sugli impianti per impedire il funzionamento dell'organizzazione aziendale».

Pertanto, il giudice sottolinea che (...) *non trova fondamento la prospettazione difensiva quando tende a far ritenere che la punizione - di tre soltanto - del comportamento di cui trattasi (di cui due corrispondenti sindacalmente attivi) appare finalizzata ad influire sul futuro svolgimento della lotta e cioè ad incidere sulle modalità ed intensità dei futuri episodi di sciopero (...).*

Dall'altra parte, «all'azienda non può essere negato, con riferimento esplicito al diritto sancito dall'art. 41 della Cost., di continuare lo svolgimento del-

l'attività aziendale mediante il personale dipendente che ancora resti a sua disposizione poiché non partecipante allo sciopero e che venga temporaneamente adibito alle mansioni proprie degli scioperanti; reazione che di per sé non appare rientrare nel concetto di condotta antisindacale di cui all'art. 28 legge n. 300/1970 (...).

Per il giudice, quindi, «le modalità di condotta concretamente posta in essere dai tre lavoratori licenziati e la loro idoneità a scuotere irrimediabilmente l'elemento fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro portano a ritenere sussistente la proporzione della sanzione irrogata».

Una condotta, aggiunge il giudice, «di fatto accompagnata da un atteggiamento irrispettoso e provocatorio», cui si aggiunge «la grave insubordinazione e il plateale disconoscimento dei ruoli all'interno dell'azienda» nonché la «pubblica minaccia» di

Non rientra nel diritto di sciopero il cd. danno alla produttività

estendere tale forma di protesta a tutto il montaggio. Il giudice sottolinea, infine che «(...) *conseguenza del comportamento illegittimamente tenuto dai tre lavoratori licenziati è stato il grave danno economico subito dall'azienda opponente (...), gravità da rapportare alla particolare situazione di crisi economica (...)*».

Osservazioni conclusive

È chiaro quindi che, sulla base dei contenuti della decisione e tenendo conto delle vicende iniziate con i primi accordi di Pomigliano del giugno 2010 e del particolare momento storico vissuto nell'ultimo anno dall'azienda torinese in un contesto di generale evoluzione del sistema di relazioni industriali del nostro Paese, sia stata data grande risonanza mediatica alla vicenda.

Risonanza scaturita anche dall'occasione di aver determinato una sorta di reviviscenza di un rimedio, quello previsto dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori in realtà sopito da tempo.

E qui è possibile cogliere il carattere di novità della decisione del 15 luglio 2011 del Tribunale di Melfi in commento, perché seppure caratterizzata dal richiamo a principi ormai consolidati in materia (si parla, infatti, in dottrina e giurisprudenza di «limiti esterni al diritto di sciopero», di

«comparazione di interessi») opera una ricostruzione degli eventi e svolge una valutazione dei fatti corposa, articolata e per questo necessariamente obiettiva, senza con questo pregiudicare o smentire la valutazione sommaria, prudente e necessariamente celere emergente dal decreto. E ciò unicamente sulla base di un attento esame degli interessi contrapposti che richiama alla memoria quell'orientamento che distingue, nei casi di esercizio del diritto di sciopero, tra «danno alla produzione» - normale ed entro certi limiti ammissibile - e «danno alla produttività» in linea generale vietato, soprattutto in casi come quello in commento in cui non vi sia stata una diretta compromissione degli impianti.

Il giudice tiene conto, così, da un lato delle regole e dei principi posti alla base del rapporto di lavoro e, dall'altro, del legittimo esercizio del diritto di sciopero che non solo non può compromettere l'attività e l'organizzazione dell'impresa ma non può neppure pregiudicare il diritto all'incolumità personale (mediante accesso e trattenimento in aree interdette al personale dipendente anche per ragioni di sicurezza).