

N° 2184/09
FALCRI SEDE PROV. LE COSENZA / BANCA CARIME

CRON. 7806/09

TRIBUNALE DI COSENZA
SECONDA SEZIONE CIVILE - CONTROVERSIE DI LAVORO
REPUBBLICA ITALIANA



Con ricorso ex art.28, L.300/70, la FALCRI, Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiano, conveniva in giudizio la Banca CARIME s.p.a., esponendo quanto segue:

Con accordo aziendale del 15.6.2007 era formalizzata una prassi già vigente da decenni, con l'impegno assunto dalla CARIME di comunicare alle OO.SS., con cadenza semestrale, "gli elenchi dei neo assunti, i trasferimenti dei responsabili di filiale, il ruolo del personale e le circolari riguardanti i dipendenti". Nel corso degli anni 2007 e 2008 tali elenchi sarebbero stati puntualmente trasmessi, completi dei nominativi dei lavoratori in essi compresi e dell'indicazione della relativa sede di lavoro, "non solo per come consueto in base alla prassi precedente, ma per come è ovvio dal tenore letterale dell'accordo". A partire dal corrente anno, invece, sarebbero pervenuti alla O.S. ricorrente solo dati numerici, senza cioè l'inserimento dei nominativi dei dipendenti.

Ritenuto che tale comportamento integrasse una violazione del citato art.26 dell'accordo del 15.6.2007, per come inteso alla luce del tenore letterale del medesimo ed anche per come risultante dall'applicazione delle regole di ermeneutica contrattuale e che, attraverso di esso, si ostacolasse l'attività della ricorrente, "sia nei servizi resi ai suoi associati sia nell'opera di propaganda e proselitismo garantitagli dallo Statuto dei Lavoratori", chiedeva che ne fosse accertata la natura antisindacale ed ordinato alla convenuta di trasmettere gli elenchi completi dei nominativi del personale dipendente e di astenersi dalla prosecuzione dei denunciati comportamenti.

Si costituiva la Banca CARIME s.p.a., negando che il senso dell'art.26 dell'accordo aziendale del 15.6.2007 fosse quello voluto da parte ricorrente, sia alla luce del tenore letterale della stessa disposizione invocata, che alla luce del criterio ermeneutico di cui all'art.1367, c.c. e rilevando che, comunque, anche laddove il senso fosse quello ritenuto da controparte, non per questo soltanto si dovrebbe parlare di condotta antisindacale, posto che la FALCRI sarebbe stata comunque messa in grado di perseguire le proprie finalità, con la semplice comunicazione del numero di lavoratori neo assunti e presenti nelle diverse sedi.

Aggiungeva parte convenuta che le finalità perseguite con l'invocata clausola dell'accordo aziendale, consistenti nel fornire alle OO.SS. stipulanti la possibilità di verificare il rispetto delle "politiche del lavoro concordate", sarebbero pienamente rispettate con l'interpretazione dalla medesima fatta propria e che si era reso necessario modificare le prassi precedentemente invalse - di comunicazione di elenchi nominativi- sia per "armonizzare" le relazioni sindacali alle prassi seguite dalla società capo gruppo, che per far fronte alle proteste che sarebbero provenute da "alcuni lavoratori". Ragon per cui, a decorrere dall'anno 2009, si sarebbe deciso di trasmettere gli elenchi, "nel rigoroso rispetto delle norme sulla privacy e, quindi, senza l'indicazione dei nomi e cognomi dei lavoratori"

Il ricorso è fondato.

Orbene, la prima questione da affrontare concerne l'interpretazione della clausola dell'accordo sindacale invocata e davvero non si può seriamente dubitare che il senso dell'art.26 dell'accordo aziendale del 15.6.2007 sia quello ritenuto da parte ricorrente.

Si è già detto quale sia l'esatto tenore letterale della disposizione contrattuale e senz'altro si può convenire che (come sovente accade) essa non sia un esempio di rigore espressivo, pur tuttavia è sufficientemente chiaro ciò che le parti hanno inteso disporre.

Ci si deve semplicemente intendere su quel che si vuole elencare ovvero su quale sia l'oggetto degli elenchi. Se l'oggetto degli elenchi fossero le nuove assunzioni, allora si potrebbe anche concordare con la CARIME nel ritenere l'obbligo di comunicazione riferito a meri elenchi numerici delle assunzioni (appunto) effettuate in ciascuna filiale (quindi, una nuova assunzione presso la filiale di Cassano allo Jonio, due presso quella di Cava dei Tirreni, ecc., come "elencato" nel documento

prodotto dalla ricorrente e trasmessole il 2.2.2009). Se, però, gli oggetti da elencare sono, com'è pacifico siano, i "neo assunti", allora l'elenco non può che essere un elenco nominativo. Similmente può dirsi per i ruoli del personale. Anche questi, proprio perché "del personale", non possono che consistere in altrettanti elenchi nominativi. Altrimenti si sarebbe disposta la periodica trasmissione della composizione organica, che è cosa ben diversa, cioè proprio quell'elenco di aree territoriali e filiali con, per ciascuna, l'indicazione del numero di dipendenti addetto, suddivisi per qualifiche, che è stato trasmesso nel 2009.

Molto fragile, al cospetto di tali osservazioni, l'argomento della resistente, che fa leva sul diverso tenore letterale dell'art.12, che impone alla banca la trasmissione di elenchi dei lavoratori a part time, con l'espressa specificazione che dovrà trattarsi di elenchi nominativi.

Il fatto che lì, a differenza che nell'art.26, si sia specificato che dovesse trattarsi di elenchi "nominativi" non è argomento idoneo, da solo, a ribaltare il valore di quanto appena detto, anche alla luce delle ulteriori osservazioni che si esporranno.

È poi del tutto incongruente il richiamo, da parte della resistente, al criterio ermeneutico di cui all'art.1367, c.c., posto che il principio di "conservazione" in tale norma espresso viene, dalla resistente, singolarmente richiamato con riferimento ad una mera espressione (la, pur ambigua, espressione "comunicazione riguardante gli"), anziché ad una "clausola contrattuale". Tanto più che si tratta di un criterio avente una funzione meramente sussidiaria, utilizzabile cioè solo quando permanga il "dubbio" sull'effettivo significato di una clausola e non quando, come nel caso di specie, il dubbio non sussista.

Infine, non è in alcun modo contestato, oltre che provato documentalmente (si vedano gli elenchi e i ruoli trasmessi nel 2007 e nel 2008), che in CARIME fosse vigente "da decenni" la prassi di inviare elenchi e ruoli nominativi.

Ciò posto, due sono le cose, o con il nuovo accordo si voleva, come sostenuto dalla ricorrente, semplicemente formalizzare tale prassi oppure si voleva innovare ed introdurre una nuova e diversa regolamentazione della materia, cioè sostituire agli elenchi nominativi elenchi meramente numerici.

Però, se così fosse stato non si comprende perché nella disposizione non si sia chiaramente esplicitata tale intenzione (con espressioni del tipo "le parti concordano che gli elenchi trasmessi saranno meramente numerici..." ovvero "si concorda che saranno periodicamente trasmessi i dati numerici relativi ai neo assunti, suddivisi per filiale ..." e simili) e, soprattutto, non si comprende perché la CARIME abbia continuato a trasmettere, negli anni 2007 e 2008, elenchi e ruoli nominativi.

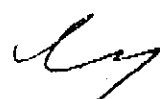
Non può, pertanto, dubitarsi che tale clausola non avesse affatto lo scopo di innovare la prassi già consolidata e, se così è, allora anche il principio della buona fede (art.1366, c.c.) impone di interpretare la disposizione come la mera formalizzazione di quella prassi.

Ciò posto quanto al significato della clausola dell'accordo sindacale, occorre anche accertare se, in concreto, la violazione di quanto ivi disposto da parte della resistente abbia o meno integrato una condotta antisindacale, posto che non qualsiasi violazione di un accordo sindacale si converte automaticamente in comportamento rilevante ai fini dell'art.28 dello Statuto dei Lavoratori.

Occorre cioè accertare se quella violazione sia stata diretta anche a "impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale, nonché del diritto di sciopero".

Deduce parte ricorrente che lo scopo della trasmissione periodica degli elenchi nominativi fosse anche quello di consentire alle OO.SS. di rendere meglio i propri servizi agli associati e di svolgere attività di propaganda e proselitismo sui luoghi di lavoro, in conformità a quanto in tal senso disposto dall'art.26 dello Statuto.

Il legale rappresentante della FAI.CRI ha meglio specificato tale circostanza, ricordando come la gran parte della propria attività sia svolta "sul campo" ed, in particolare e per quel che qui interessa, contattando direttamente i neo assunti, sia personalmente sia a mezzo della posta interna, consegnando o inviando loro i contratti collettivi e le altre normative rilevanti ai fini dell'attività lavorativa svolta.



Si tratta, del resto, di nozioni che rientrano nel notorio, quindi, in quanto tali, neppure bisognevoli di prova, giacché è da sempre con tali modalità che si svolge l'attività sindacale di base.

Non si può, pertanto, che concordare con la ricorrente quando rileva che la trasmissione di meri dati numerici, in luogo degli elenchi e dei ruoli nominativi, determina quanto meno una "limitazione" dell'attività sindacale.

Sotto questo profilo suonano irridenti le considerazioni di parte resistente, secondo le quali i delegati sindacali potrebbero altrettanto efficacemente individuare da soli i neo assunti, recandosi in filiale e chiedendo al primo lavoratore incontrato "mi accompagna dal neo assunto"? (pg.22 della memoria). Non solo perché chiunque coglie quanto più difficoltosa sia una tale azione rispetto al mero raffronto fra i vecchi e nuovi elenchi nominativi, ma anche perché pare quasi voler sospingere il sindacato verso una situazione da primordi dell'era sindacale, quando ci si doveva ingegnare nel cercare il giusto o fortunato contatto personale per poter accedere in determinate unità produttive o aziendali.

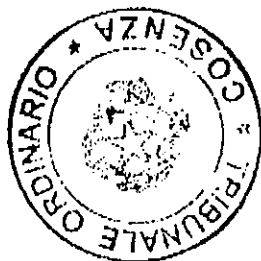
Non che non sarebbe un esercizio salutare per molti sindacati riscoprire questa pratica di contatti diretti con i lavoratori, ma essa non può certo essere il risultato di un'imposizione datoriale.

A fronte di quel chiaro significato della clausola contrattuale invocata e dell'evidente ostacolo posto all'attività sindacale con la sua violazione, la resistente si è limitata ad invocare non meglio specificate esigenze di privacy e ad evocare "rimostranze" di alcuni lavoratori, anch'essi rimasti assolutamente non determinati ed individuabili.

p.q.m.

dichiara il carattere antisindacale della condotta della Banca CARIME s.p.a. denunciata in ricorso;
ordina alla resistente di comunicare gli elenchi dei neo assunti ed il ruolo del personale per l'anno 2009, comprensivi del nome e cognome dei dipendenti che ne fanno parte;
ordina alla resistente di astenersi, per il futuro, da analoghi comportamenti.
Condanna parte resistente al pagamento delle spese di lite, che liquida in €1.000,00, con distrazione.

Cosenza, li 5.5.2009



IL GIUDICE DEL LAVORO
(Dr. Emilio Strianni)

DEPOSITATA IN CANCELLERIA

6 MAG. 2009

Oggi, li

IL CANCELLIERE B3

(Dott. ...)

Il copia ...
nale esistente ...
Cosenza, li ...
IL CANCELLIERE ...
...