



TRIBUNALE DI MASSA

IN COMPOSIZIONE MONOCRATICA

IN FUNZIONE DI GIUDICE DEL LAVORO

Letti gli atti, a scioglimento della riserva che precede, osserva in fatto ed in diritto.

Con ricorso ex art. 28 L. 300/1970 SNALV/CONFSAL, SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI, ha dedotto che era un'organizzazione Sindacale presente su tutto il territorio Nazionale e che aveva sottoscritto il CCNL ANASTE per il personale dipendente della realtà del settore socio - sanitario - assistenziale - educativo per il triennio 2017-2019, rinnovato per il triennio 2020-2022; che la CONFSAL, a cui lo SNALV aderiva, era in possesso del requisito della maggiore rappresentatività, e ciò al pari della CGIL, CISL e UIL, con una presenza in 414 sedi suddivise su tutto il territorio nazionale, di cui 8 nella regione Toscana; che Sereni Orizzonti 1 S.p.A. era stata iscritta, sino all'Ottobre 2020, alla Confederazione Datoriale ANASTE, firmataria, a sua volta, del CCNL ANASTE, operando anche presso la struttura Sanatrix ubicata in Aulla, dove erano iscritti allo SNALV CONFSAL due lavoratori; che, nonostante le richieste finalizzate all'applicazione del CCNL ANASTE 2017 - 2022, la società resistente aveva continuato ad applicare il CCNL ANASTE 2005 - 2009, non più esistente; che con nota del 12 Maggio 2023, in forza del mandato conferitogli dai due lavoratori, aveva richiesto l'applicazione del CCNL ANASTE 2017 - 2022; che il 01 Giugno 2023, senza previa convocazione di CONFSAL, era stato sottoscritto fra l'azienda ed i Sindacati FP CGIL Interprovinciale Toscana e CISL FP Toscana

un verbale di accordo di armonizzazione contrattuale CCNL ANASTE 2005 - 2009 - CCNL UNEBA 2017 - 2019 valevole per tutte le 11 strutture della Regione Toscana (Monsavano Pelago FI, Arcolaio Firenze, Villa Desiderio Verde Firenzuola FI, San Giusto Prato, RSA Villa Bianca Ponte Buggianese PT, RSA i Girasoli Livorno, Residenza assistenza Belvedere Barca LU, Casa Famiglia Sanatrix Aulla MS); che aveva trasmesso un'ulteriore diffida a Sereni Orizzonti a seguito della quale era stato avviato un confronto fra le parti, culminato in una ipotesi di accordo che prevedeva la sottoscrizione di verbali di armonizzazione individuali per i lavoratori iscritti allo SNALV CONFSAI; che, improvvisamente, la società aveva interrotto ogni trattativa, ponendo in essere un comportamento antisindacale, diretto ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale e come tale suscettibile di tutela ex art. 28 della Legge 300/1970.

Parte ricorrente ha quindi chiesto ordinarsi alla società resistente l'applicazione, per la RSA SANATRIX in Aulla, e per tutte le altre strutture Toscane, del CCNL ANASTE 2017-2022 e di dichiararsi nullo/annullabile/illegittimo il verbale di armonizzazione siglato fra la Sereni Orizzonti 1 S.p.A. e le altre sigle sindacali, inibendone la sua applicazione; in subordine ha chiesto ordinarsi alla resistente di concludere accordi di armonizzazione con i due dipendenti iscritti al Sindacato ricorrente.

Sereni Orizzonti 1 S.p.A. in via preliminare eccepiva la cessazione della materia del contendere, quantomeno rispetto alla principale richiesta, formulata nel ricorso, di applicazione dell' ANASTE 2017, considerato che con accordo del 01/06/2023 era stata convenuta l'applicazione, per tutte le strutture Toscane, del CCNL UNEBA, che sostituiva il CCNL ANASTE 2005-2009 precedentemente applicato, nonché l'inammissibilità del ricorso ex art. 28 L. 300/1970 per difetto

del requisito dell'attualità, che difettava, considerato che non aveva mai applicato l' ANASTE 2017, in vigore dal lontano 01/01/2017 e nel merito deduceva che legittimamente non aveva applicato il CCNL ANASTE 2017; che non aveva promosso alcuna trattativa, avendo concluso l'accordo di armonizzazione a seguito di invito da parte delle OO.SS. maggiormente rappresentative; che era sempre stata disponibile al confronto ed alla sottoscrizione di accordi individuali con i lavoratori iscritti allo SNALV-CONFISAL.

I - CESSAZIONE DELLA MATERIA DEL CONTENDERE

Il precitato accordo di armonizzazione prevede all'art. 1 "CAMPO DI APPLICAZIONE" che l' Accordo "viene applicato a tutto il personale in forza dal 1 giugno 2023 che espressamente sottoscriverà per adesione il presente accordo."

Pertanto, è necessaria l'adesione dei dipendenti, mentre i due aderenti al sindacato ricorrente hanno espressamente dichiarato di non ratificare l'Accordo e di non voler sottoscrivere la conciliazione tombale prevista dall'art. 4.

L'accordo prevede inoltre una fase transitoria fino al 31-12-2033 e poi l'applicazione del CCNL UNEBA a far data dal prossimo 01-01-2024.

In particolare, l'art. 2 "TEMPI DI APPLICAZIONE" prevede "una transizione al nuovo CCNL suddiviso in due fasi, con un aumento dei salari graduale, con l'assorbimento di eventuali super minimi e assegni ad personam riassorbibili.

Dalla data del 01/08/2023 (stipendi di agosto 2023) sarà erogata una prima tranche di adeguamento dei tabellari sul 4S, da riparametrare su tutti gli altri livelli, di 35,00 euro. Tale somma non riassorbirà quanto erogato nella voce -anticipi aumenti futuri- da settembre 2022 già applicata.

Una seconda tranche sarà erogata a far data dal 01/01/2024 come adeguamento finale ai tabellari del contratto UNEBA.

Con il 1 gennaio 2024 sarà quindi compiutamente applicata la parte tabellare del CCNL UNEBA e contestualmente all'applicazione definitiva dei tabellari UNEBA, si potrà procedere con il riassorbimento di eventuali super minimi e ad personam riassorbibili.”

Pertanto, a parte ogni altra considerazione, attualmente non è cessata la materia del contendere rispetto alla domanda principale.

II - ATTUALITA' DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE

L'ordine di cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti presuppone l'attualità della condotta antisindacale o la permanenza di suoi effetti durevoli nel tempo, mentre non è richiesta anche la tempestività della reazione della O.S. (requisito rilevante nel diverso ambito delle contestazioni disciplinari).

Cfr., *ex multis*, Cass. Sez. L - , Ordinanza n. 13860 del 22/05/2019: *In tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 st.lav., il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale.*

III - OBBLIGO DI APPLICAZIONE DEL CCNL ANASTE 2017-2022

Parte ricorrente fonda la propria legittimazione sul preteso obbligo in capo alla società Orizzonti di applicare, in luogo del CCNL ANASTE 2004-2009, scaduto, il CCNL ANASTE 2017, del quale è firmataria.

Il contratto ANASTE 2004, in regime di proroga, è stato validamente e tempestivamente disdettato dalla Confederazione datoriale ANASTE in data 30 giugno 2016 (doc. n. 22 fasc. ricorrente), in vista della scadenza del 31-12-2016 e della proposta di una piattaforma di rinnovo ex art. 2.

In data 3 luglio 2017 è stato sottoscritto il rinnovo del CCNL del settore ANASTE per il personale dipendente dalla realtà del settore socio - sanitario - assistenziale - educativo per il triennio 1° gennaio 2017 - 31 dicembre 2019, poi rinnovato in data 27 dicembre 2022 per il triennio 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 2022.

Tale CCNL, in difetto di tempestiva disdetta anticipata nel 2022 e nel 2023, è attualmente vigente in regime di rinnovo automatico fino al 31-12-2024.

Dispone, infatti, l'art. 2, comma IV: "Ove non ne sia data disdetta ai sensi del comma 3 del presente articolo, il CCNL si rinnoverà automaticamente, per un anno, decorrente dalla data di scadenza e così di anno in anno sino a formale disdetta, nelle modalità indicate nel comma che precede."

Il comma 3 prevede: "In ipotesi di disdetta anticipata, da comunicarsi alle altre Parti con preavviso di almeno 6 mesi, il CCNL rimarrà in vigore, sino alla definizione di nuovi accordi e della sottoscrizione del nuovo testo contrattuale."

Da evidenziare che il CCNL 2017, sottoscritto da SNALV-CONFESAL e non da CGIL, CISL e UIL, è non un nuovo contratto, ma un rinnovo contrattuale, a ciò non ostando la diversa regolamentazione degli istituti contrattuali, che è stata proprio la espressa motivazione della disdetta del precedente contratto, da molti anni in regime di *prorogatio* e ritenuto da ANASTE non più rispondente alle mutate condizioni del mercato del lavoro, alle modifiche normative etc.

Né osta la circostanza che il rinnovo sia stato sottoscritto da OO.SS. dei lavoratori diverse dalle OO.SS. sottoscrittrici

dell'originario CCNL, che, comunque, hanno partecipato alle trattative per il rinnovo 2017 (v. docc. n. 24 e 25 fasc. ricorrente) ed anche per il rinnovo 2020-2022 (v. doc. n. 26 fasc. ricorrente).

La stessa FP CGIL, nel comunicato stampa del 20-04-2017 (v. doc. n. 4 fasc. resistente), riconosce che si tratta di un rinnovo contrattuale cui ha ritenuto di non aderire per inaccettabilità delle proposte datoriali: <Si chiude così, secondo la Funzione Pubblica Cgil, "per sola responsabilità di ANASTE ogni possibilità di ripresa del confronto per il rinnovo del contratto nazionale, con la scelta scellerata di sottoscrivere un rinnovo con sindacati scarsamente rappresentativi, quali Ciu, Snalv Confsal, Confsal e Confelp, tagliando così fuori Cgil, Cisl e Uil". Una vertenza, quella per il rinnovo, che ricorda la Fp Cgil "ha visto anche una straordinaria giornata di sciopero nazionale, lo scorso 27 marzo, contro le inaccettabili proposte di ANASTE. Le stesse invece messe nero su bianco nel contratto pirata">.

E' da evidenziare, sotto il profilo della libertà sindacale, che l'O.S. datoriale non può escludere dalle trattative per il rinnovo le OO.SS. firmatarie dell'originario CCNL, ma non è obbligata a contrarre con le stesse.

Sotto il profilo della rappresentatività, deve rilevarsi come l'Accordo Interconfederale che il 28 giugno 2011 Confindustria e le confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL hanno siglato, che fissa criteri oggettivi per la misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, utile al fine di individuare le organizzazioni legittimate a negoziare e stipulare contratti collettivi nazionali di categoria, secondo cui sono ammesse ai tavoli negoziali le sole organizzazioni sindacali che rappresentino almeno il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro (punto 1 dell'Accordo), si

applichi soltanto al settore Industria e non al comparto socio-sanitario-assistenziale-educativo.

Da rilevare che l'O.S. ricorrente non è un sindacato di comodo e che è stata annoverata tra le OO.SS. maggiormente rappresentative dal decreto Ministero del Lavoro n. 14280-ter del 4.7.2014, che ha individuato le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale ai fini della designazione dei dieci esperti della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, tenendo conto della consistenza numerica degli associati delle singole organizzazioni sindacali, dell'ampiezza e diffusione delle strutture organizzative, della partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti nazionali collettivi di lavoro, della partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro individuali, plurime e collettive, nonché degli ulteriori dati del numero delle deleghe per la riscossione dei contributi associativi conferite all'INPS e dall'Istituto certificate e dell'eventuale presenza delle organizzazioni sindacali nella vigente Consiliatura del CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro).

Altri riconoscimenti sono intervenuti con D.P.R. 23 marzo 2018 (nomina CNEL), D.P.C.M. del 14 novembre 2017 e del 1 giugno 2022 (nomina CIV INPS), DPCM del 30 ottobre 2020 (nomina FIS), DPCM del 26 maggio 2022 (nomina CIV Inail) e, da ultimo, dal D.P.R. 8 settembre 2023, che ha chiamato a far parte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, per un quinquennio, due rappresentanti dei lavoratori dipendenti aderenti a CONFSAL, cui parte ricorrente aderisce, al pari della UIL (v. doc. n. 4, 5, 6, 7, 8 e 9 fascicolo ricorrente).

Pertanto, il CCNL ANASTE 2017-2019, rinnovato 2020-2022 e poi rinnovato automaticamente ed attualmente in vigore, è valido ed efficace.

Viceversa, il CCNL 2004-2009 applicato dalla società resistente, che lo applicherà almeno fino al 31-12-2023, è scaduto, disdettato dalla O.S. cui aderiva e sostituito dal predetto CCNL.

Parte resistente, tra l'altro, sottolinea che, non aderendo più ad ANASTE, non è tenuta all'applicazione del CCNL invocato.

E' vero che nell'ottobre 2020 è stata deliberata la cessazione della qualità di socio e l'espulsione della società da ANASTE, ma è anche vero come sia pacifico che parte resistente tuttora applichi un CCNL ANASTE (2004-2009), peraltro richiamato nei contratti individuali di lavoro.

Ed allora, parte resistente, pur non tenuta all'applicazione del CCNL ANASTE in ragione di vincoli associativi, lo è per adesione volontaria, tacita e concludente.

Il CCNL ANASTE applicabile non può che essere quello vigente, posto che la libertà sindacale e la mancata attuazione dell'art. 39 Costituzione non possono giustificare la ultrattività di una disciplina che le parti contraenti, quale ne sia il motivo, che si condivida o meno, hanno ritenuto di dismettere.

La scelta di Sereni Orizzonti 1 S.p.A. di pretermettere il CCNL stipulato dalla O.S. ricorrente e di applicare un CCNL privo di efficacia stipulato da altre OO.SS. integra una condotta antisindacale, idonea a minare la credibilità e la forza contrattuale di SNALV-CONFSAL.

Gli effetti dell'azione lesiva sono tuttora in essere e l'interesse a far cessare tale condotta è stato rafforzato, ma non creato ex novo, dall'adesione al sindacato ricorrente, nel 2023, di 2 dipendenti.

Pertanto, deve ordinarsi, ai sensi dell'art. 28 Statuto dei lavoratori, a Sereni Orizzonti 1 SPA, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, la cessazione del comportamento antisindacale illegittimo e la rimozione degli effetti, ordinando l'applicazione, a far data dal maggio 2021,

del CCNL ANASTE per il personale dipendente dalla realtà del settore socio - sanitario - assistenziale - educativo per il triennio 1° gennaio 2017 - 31 dicembre 2019, rinnovato in data 27 dicembre 2022 per il triennio 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 2022 ed attualmente in regime di rinnovo automatico fino al 31-12-2024, presso la struttura RSA Sanatrix sita in Aulla (MS).

In punto decorrenza, è da precisare che in questa sede (impregiudicata una diversa valutazione in relazione alle eventuali azioni individuali dei lavoratori) può aversi riguardo al verbale di incontro del 19-05-21 in occasione del quale parte ricorrente ha richiesto l'applicazione del CCNL ANASTE 2017 e, pur mostrandosi aperta al confronto, si è riservata ogni azione a tutela dei diritti dei lavoratori (v. doc. n. 15 ter fascicolo ricorrente).

La limitazione dell'applicazione alla struttura della Lunigiana dipende dalla circostanza che l'odierno giudice non ha competenza territoriale sulle strutture site in altri circondari.

IV - L' ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE DEL 01-06-23

Parte ricorrente chiede anche che il Tribunale adito dichiari la nullità e/o annullabilità e/o illegittimità del verbale di ipotesi di accordo di armonizzazione contrattuale CCNL ANASTE 2005-2009 - CCNL UNEBA 2017 - 2019 sottoscritto per la Regione Toscana, in data 01-06-2023, dalla Sereni orizzonti 1 S.p.A., da FP CGIL Interprovinciale Toscana e da CISL FP Toscana, inibendone in ogni caso l'applicazione e la sua esecuzione in quanto antisindacale presso la struttura RSA Sanatrix sita in Aulla (MS), viale Rimembranza 2 e presso tutte le sedi della Sereni Orizzonti 1 S.p.A. presenti nella Regione Toscana.

E' pacifico che lo SNALV CONFESAL non sia mai stato invitato a partecipare alle trattative.

Parte ricorrente sostiene che i CCNL di secondo livello e/o di armonizzazione contrattuale devono essere stipulati con le

rappresentanze sindacali (RSA ed RSU) ed, in mancanza (come nel caso in esame), con i sindacati sottoscrittori del CCNL applicato ai lavoratori, o meglio, del CCNL che avrebbe dovuto essere applicato; che la convocazione avrebbe dovuto essere fatta indipendentemente dalla rappresentatività del sindacato.

L'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede:

"Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria".

Il DECRETO-LEGGE 13 agosto 2011 n.138 (in Gazz. Uff., 13 agosto, n. 188). - Decreto convertito, con modificazioni, in legge 14 settembre 2011 n. 148 all'art. 8 dispone:

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualita' dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitivita' e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attivita'.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;

c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;

d) alla disciplina dell'orario di lavoro;

e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

Omissis

Requisito essenziale richiesto dalla legge è che il contratto di prossimità venga stipulato, a livello aziendale o territoriale, da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per rispettare il criterio maggioritario a livello territoriale, affinché l'accordo abbia efficacia nella singola azienda, occorre che la maggioranza dei lavoratori sia iscritta alle organizzazioni sindacali stipulanti e/o che abbia conferito

specifico mandato per la sottoscrizione del contratto di secondo livello o che l'accordo venga ratificato dai singoli lavoratori. L'accordo del 01-06-23 non rientra, per oggetto, nella sfera applicativa del precitato art. 8: i contraenti si sono semplicemente accordati per l'applicazione di un altro CCNL, di cui la triplice è firmataria, previa fase transitoria, senza attendere la scadenza del CCNL ANASTE 2017, attualmente in regime di rinnovo automatico, senza preventiva tempestiva disdetta anticipata e senza minimamente coinvolgere nelle trattative il sindacato ricorrente, uno dei firmatari del CCNL in vigore.

Tale pretermissione integra una condotta antisindacale che ha leso l'immagine di SNALV-CONFSAL.

Pertanto anche la domanda di cui alle conclusioni sub B) deve essere accolta.

Le spese di causa seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Visto l'art. 28 Statuto dei lavoratori,

A) ordina a Sereni Orizzonti 1 SPA, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, la cessazione del comportamento antisindacale illegittimo e la rimozione degli effetti, mediante l'applicazione, a far data dal maggio 2021, del CCNL ANASTE 2017-2022 per il personale dipendente del settore socio - sanitario - assistenziale - educativo, attualmente in regime di rinnovo automatico fino al 31-12-2024, presso la struttura RSA Sanatrix sita in Aulla (MS);

B) accertata l'illegittimità del verbale di ipotesi di accordo di armonizzazione contrattuale CCNL ANASTE 2005-2009 - CCNL UNEBA 2017 - 2019 sottoscritto per la Regione Toscana dalla Sereni orizzonti 1 S.p.A. con FP CGIL Interprovinciale Toscana e CISL FP Toscana, vieta la esecuzione dello stesso presso la struttura RSA Sanatrix sita in Aulla (MS), in quanto antisindacale;

C) condanna parte resistente alla rifusione delle spese di procedimento sostenute da parte ricorrente, che liquida in complessivi € 5000,00, oltre rimborso spese forfettarie, IVA e CPA come per legge, con distrazione in favore dei procuratori antistatari.

Si comunichi con urgenza.

Massa, 10/10/2023

FIRMATO DIGITALMENTE

Il Giudice

dott.ssa Erminia Agostini