

TRIBUNALE DI VENEZIA

IL GIUDICE DEL LAVORO

letti gli atti e sciolta la riserva, osserva quanto segue.

FATTO

Con ricorso ex art. 28 L. n. 300/1970 il Sindacato Lavoratori della Comunicazione S.L.C: C.G.I.L. e il Sindacato Lavoratori Poste S.L.P. - C.I.S.L., in persona ciascuno del Segretario Regionale Veneto nonché, rispettivamente, del Segretario Comprensoriale e del Segretario Territoriale di Venezia, lamentavano che Poste Italiane s.p.a. aveva modificato unilateralmente la distribuzione dell'orario di lavoro, oggetto di precedenti accordi, ciò in violazione dell'art. 2 parte B, punto 1, del CCNL vigente

secondo cui "i nuovi regimi di orario, di ripartizione e distribuzione del tempo di lavoro " sono demandati alla contrattazione collettiva di secondo livello, id est regionale, come confermato dall'articolo 28 stesso CCNL secondo cui la determinazione della pausa giornaliera e rimessa alla contrattazione decentrata, nonché dell'articolo 74 dello stesso CCNL, il quale prevede che eventuali accordi sindacali nazionali o territoriali preesistenti, in contrasto con quanto disciplinato dal contratto collettivo, possono costituire oggetto di incontro tra le parti ai fini della relativa armonizzazione o superamento e concludevano chiedendo che venisse ordinata alla convenuta" la cessazione di ogni comportamento diretto a impedire, o limitare l'attività sindacale ex art. 28 L.300/70 e della libertà di sciopero, rimuoverne gli effetti ovvero emettere i provvedimenti e le statuizioni ritenute di giustizia per assicurare l'effettività dell'esercizio e dell'attività e della libertà sindacale, ovvero, dichiarata l'antisindacalità delle disposizioni di servizio datate 10.04.2001 e 20. 06.2001 di cui in premesse, di ripristinare il precedente regime di flessibilità di orario così come illustrato sub 1 delle premesse, con rifusione delle spese di lite"

Poste Italiane S.p.A., nel costituirsi in giudizio, contestava la fondatezza della domanda e, in particolare, assumeva che in materia di flessibilità, sottratta di per sé alla contrattazione collettiva, non vi era alcun accordo preesistente, stipulato successivamente alla trasformazione in società dell'Ente Poste Italiane, sicché non poteva trovare applicazione il meccanismo previsto dall'art. 74 CCNL, il quale peraltro riservava l'iniziativa unicamente ai rappresentanti nazionali e che l'art. 28 CCNL, demandava alla contrattazione collettiva sola determinazione dell'intervallo superiore ai trenta minuti; in ogni caso sosteneva che la condotta denunciata non poteva considerarsi antisindacale mancandone l'intenzionalità.

Venivano assunte sommarie informazioni.

DIRITTO

Con disposizione di servizio 10.4.2001 la società convenuta modificava la distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco della giornata lavorativa vigente negli uffici amministrativi del Veneto introducendo un nuovo orario base di inizio (ore 8.00 invece che ore 7.30), un nuovo regime di flessibilità(dalle 8.00 alle ore 9.00 invece che dalle ore 7.30 alle ore 8.30) e una nuova disciplina dell'intervallo (intervallo minimo obbligatorio di mezz'ora con un massimo di sessanta minuti da godersi tra le ore 12.00 e le ore 14.30 in luogo della pausa facoltativa da trenta sessanta minuti in caso di fruizione del servizio mensa ovvero, in alternativa, della pausa da quindici a sessanta minuti in caso di utilizzo dei servizi alternativi di ristoro).

Secondo l'assunto attoreo il datore di lavoro avrebbe dovuto trattare con le OO.SS. le modifiche suddette essendo ciò imposto dall'art. 2 CCNL, disciplinante l'articolazione del sistema contrattuale secondo il quale, oltre ad un livello di contrattazione nazionale, esiste un livello di contrattazione decentrato avente ad oggetto, tra le altre, la materia dell'orario di lavoro nonché dall'art. 28 CCNL il quale rimette alla contrattazione collettiva la determinazione della durata della pausa.

Poste Italiane sostiene invece che la flessibilità non è oggetto di contrattazione secondo quanto previsto dall'articolo 29 CCNL, che l'orario base di inizio deve considerarsi quello " normale", che l'articolo 28 CCNL demanda alla contrattazione decentrata la determinazione delle pause dai

trentuno ai sessanta minuti non anche quelle uguali ai trenta minuti.

La decisione della controversia dipende dunque dalla verifica di quale sia l'oggetto della contrattazione demandata a livello regionale in materia di orario di lavoro.

Conviene trascrivere le norme citate per la parte che qui interessa.

L'art. 2 – Assetti contrattuali – prevede nella parte sub B: “ Vengono altresì ricondotte al secondo livello di contrattazione le seguenti materie: I. I nuovi regimi di orario, di ripartizione e distribuzione del tempo di lavoro, ivi compresi i turni derivanti dall'introduzione di nuovi modelli strutturali, che non siano già stati oggetto di regolamentazione a livello nazionale; II. Le materie individuate da specifici rinvii contenuti nel presente CCNL; ...”.

L'art. 28 – Orario di Lavoro – prevede: “ Il regime dell'orario di lavoro deve essere funzionale ad un ottimale utilizzo del personale in relazioni alle reali esigenze operative realizzando concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica della forza di lavoro e la prestazione effettiva di lavoro all'interno del processo produttivo. II. L'orario contrattuale di lavoro è di 36 ore settimanali concentrate di norme in 6 o 5 giorni in correlazione alle esigenze tecnico produttive. Conseguentemente, in tale ambito, fatto salvo quanto richiesto dalle esigenze organizzative che caratterizzano la prestazione la lavorazione di specifiche figure professionali, l'orario di lavoro è, di norma, rispettivamente di 6 o di 7 ore e 12 minuti. VI. L'orario di lavoro settimanale concentrato su sei giorni è normalmente ripartito dal lunedì al sabato. VII. L'orario di lavoro settimanale concentrato su 5 giorni è normalmente ripartito dal lunedì al Venerdì con un intervallo da 30 a 60 minuti in relazione alle esigenze di servizio che comporta un conseguente prolungamento fino al completamento dell'orario giornaliero d'obbligo. La determinazione della durata di detto intervallo, entro i limiti sopra citati, sarà definita nell'ambito del secondo livello di contrattazione. In detto orario di lavoro il giorno infrasettimanale non lavorativo coincide normalmente con il sabato ...”.

L'art. 29 – Flessibilità dell'orario – prevede: “ I. Nell'unità organizzativa può essere introdotto un regime di flessibilità dell'orario giornaliero di lavoro”. II. Detto orario può essere introdotto da parte dell'azienda, ovvero a richiesta del personale, compatibilmente con le condizioni tecnico operative, tenendo conto di criteri che garantiscano: - il pieno soddisfacimento delle esigenze della clientela; - la massima efficienza dell'organizzazione della struttura produttiva sia ai fini del servizio offerto che della prestazione lavorativa degli addetti; - il mantenimento dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro tra le unità in servizio; - nessun aggravio di spesa. ...

IV. la flessibilità si articola su una fascia oraria massima di 60 minuti, in posticipo rispetto al normale inizio dell'orario di lavoro, con compensazione giornaliera. La scelta dell'orario di entrata, nell'ambito della fascia, è operata dal singolo dipendente volta per volta, senza necessità di preavviso, determinandosi di conseguenza l'orario di uscita. ...”

Dalla lettura delle norme riportate si desume che l'art. 28 CCNL non contiene l'analitica distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco della giornata lavorativa bensì solo quella nell'arco della settimana. Con riguardo alla flessibilità si osserva che la disciplina dettata in sede nazionale è esaustiva; l'art. 29 CCNL ne intromette l'introduzione alla libera scelta dell'azienda ovvero a quest'ultima su richiesta dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di servizio e dell'organizzazione del lavoro (art. 29, I–II), individua il personale escluso (art. 29, III), ne stabilisce la durata e la collocazione (art. 29, IV).

L'art. 28 cit., poi, demanda espressamente alla contrattazione decentrata la determinazione della durata dell'intervallo.

Partendo da quest'ultimo punto, prima questione controversa è l'interpretazione di tale parte della norma: al riguardo si rileva che non condivisibile, se pur suggestiva, l'interpretazione data dalla convenuta secondo cui soltanto le pause di durata superiore ai trenta minuti costituiscono oggetto di contrattazione non anche quelle di trenta minuti perché coincidenti alla durata della pausa obbligatoria. Invero la norma non introduce affatto una demarcazione di tal genere, che non può farsi derivare dall'inciso “entro i limiti sopra citati”, espressione che più ragionevolmente, sta a significare che le parti, in sede decentrata, non possono concordare una pausa inferiore ai trenta o superiore ai sessanta minuti.

Altra questione controversa è se esista o non esista una prerogativa sindacale, consistente nel diritto alla trattativa secondo quanto rivendicato in ricorso, in ordine alla determinazione dell'orario di inizio della giornata lavorativa, c.d. orario base, rispetto al quale è destinata ad operare la flessibilità.

Al proposito si evidenzia che il CCNL fa riferimento alla nozione di “normale orario di lavoro” nell’ambito dell’art. 29 e nulla dice sul punto nell’art. 28. Quanto all’art. 2, da cui le OO.SS. fanno derivare in via diretta il diritto di trattare tale argomento, deve rivelarsi che detta norma non demanda alla contrattazione decentrata sic et simpliciter la materia dei regimi di orario, di ripartizione e distribuzione del tempo di lavoro bensì “i nuovi regimi di orario, di ripartizione e distribuzione del tempo di lavoro ...che non siano già stati oggetto di regolamentazione a livello nazionale” . non convince l’assunto attoreo secondo cui la prerogativa rivendicata si fonderebbe su tale disposizione poiché non da nessun conto dell’aggettivazione (“nuovi”).

Nessuna delle norme fin qui esaminate, pertanto, fonda la pretesa delle OO.SS.. Sembra più corretto concludere che la determinazione dell’orario base non si pone in termini di violazione di una prerogativa sindacale bensì di interpretazione di ciò che il CCNL intende per orario “normale”, questione che non costituisce oggetto del presente giudizio posto che le OO.SS. affermano un proprio diritto alla trattativa in ordine alla fissazione dell’orario d’ingresso, incidente sulla materia della flessibilità, ma non chiedono l’interpretazione dell’espressione contrattuale collettiva.

In subordine gli istanti fondano la domanda sul disposto dell’art. 74 CCNL secondo cui “... Il presente CCNL rappresenta una normazione unitaria ed inscindibile e sostituisce integralmente, per le materie da esso regolate, quanto contenuto nei preesistenti contratti nazionali di lavoro (co. 2).

Eventuali accordi sindacali nazionali o territoriali preesistenti, in evidente contrasto con quanto disciplinato nel presente CCNL, potranno essere oggetto di confronto tra le parti ai fini della relativa armonizzazione o superamento, secondo le modalità di cui al comma successivo (co.3). Nel caso in cui sorgono controversie in ordine alla interpretazione di clausole contenute nel presente CCNL, le parti si incontrano, a richiesta della Società ovvero di una o più delle Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti, per ricercare soluzioni condivise in ordine al significato della clausola controversa. L’eventuale accordo raggiunto vale come interpretazione della stessa (co. 4)”.

Orbene allo stato non può dirsi provata la esistenza di accordi pregressi in materia di flessibilità sicché difetta il presupposto necessario il ricorso alla procedura prevista dall’art. 74 invocato. In particolare dalle sommarie informazioni assunte è risultato che il regime di articolazione giornaliera dell’orario è conforme a quanto previsto non convenzionalmente bensì unilateralmente da una circolare proveniente dall’Area Personale ed Organizzazione Sede Veneto, il cui autore, sentito come informatore segnalato dalle OO.SS. ricorrenti, ha escluso che quel regime fosse frutto di un accordo.

Sulla base delle considerazioni fin qui esposte, assorbenti rispetto ad ogni altra argomentazione difensiva delle parti, deve ritenersi accertato il mancato rispetto da parte della datrice della prerogativa sindacale riconosciuta dall’art.28 CCNL con riferimento alla determinazione della durata dell’intervallo. Tale comportamento di per sé va qualificato antisindacale poiché viola un diritto riconosciuto al Sindacato del quale limita, senza dubbio ed oggettivamente, l’azione (Cass., sez. un. , 5295/1997).

Non è fondata invece la doglianza con riferimento alla flessibilità ex novo introdotta.

Conclusivamente il ricorso merita accoglimento per quanto di ragione: alla società convenuta va ordinata la cessazione dal comportamento antisindacale sopra individuato e la rimozione dei suoi effetti attuando quanto necessario per il rispetto della prerogativa sindacale prevista dall’art. 28, VII, cit..

Sussistono giusti motivi per la compensazione tra le parti delle spese di lite.

P.Q.M.

Accoglie il ricorso per quanto di ragione:

dichiara antisindacale la condotta denunciata nei limiti e nei termini di cui in motivazione;

ordina alla società convenuta di cessare da detta condotta e di rimuovere gli effetti attuando quanto necessario per il rispetto della prerogativa sindacale prevista dall’art. 28, VII, CCNL;

Venezia, 30.10.2001

**Il Giudice del Lavoro
(Dott.ssa Anna Maria Marra)**