



TRIBUNALE DI VICENZA

SEZIONE LAVORO

Il Giudice,

sciogliendo la riserva di cui al verbale della causa n. 676/2011 tra: F.P. C.G.I.L. VICENZA, contro: AGENZIA DELLE ENTRATE (D.R. VENETO - D.P. VICENZA) ha emesso il seguente

DECRETO

Il ricorso va accolto nei sensi di cui alla motivazione che segue.

La scansione normativa prospettata dalla O.S. ricorrente è corretta:

l'articolo 9 del C.C.N.L. comparto agenzie fiscali del 28 maggio 2004 (il sistema delle relazioni sindacali è confermato nei successivi CCNL¹) stabilisce quali sono i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa: " I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di Agenzia di cui all'art. 4 (contrattazione collettiva integrativa), comma 3, lett. A) sono le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto. 2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di cui all'art. 4 (contrattazione collettiva integrativa), comma 3, lett. B) sono:

- le R.S.U.
- le organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL. " .

¹ . CCNL BIENNIO ECONOMICO 2006-2009, art.1, co3: "Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le norme dei precedenti CCNL". CCNL QUADRIENNIO 2006-2009, art.3 "Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 28 maggio 2004, con le modifiche riportate ai seguenti articoli".

L'articolo 4² del C.C.N.L. comparto Agenzie fiscali del 28 maggio 2004 stabilisce che in sede locale saranno oggetto di contrattazione decentrata tra le parti le somme di cui all'articolo 84 del medesimo C.C.N.L.: *Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività*; fondo che dovrà essere utilizzato secondo gli indirizzi stabiliti dall'articolo seguente (Art. 85): *Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività: 1. Il fondo, è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato. 2. Per tali finalità le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate per:...*omissis.

Sulla base di questo quadro normativo, il 14 gennaio 2011 ha avuto luogo in sede centrale l'incontro tra i rappresentanti dell'Agenzia delle Entrate e le Organizzazioni Sindacali; l'incontro tenutosi a Roma è stato definito dalle parti: *Preintesa sulla ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2009*; in questo documento dopo essere stato indicato l'ammontare complessivo del fondo in euro 140.586.382,00 si perviene ad una prima ripartizione della somma per le

² Contrattazione collettiva integrativa 1. Le parti di cui all'art. 11 (composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa) sottoscrivono il contratto collettivo integrativo con le risorse del fondo previste dall'art. 84 (fondi), al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di Agenzia fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'art. 85.

3. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata possono essere, altresì, repolate le seguenti materie:

A) A livello nazionale di Agenzia:

- le linee di indirizzo generale dei programmi annuali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- la ricerca delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
- accordi di mobilità;

- le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- le pari opportunità per le finalità indicate nell'art. 7 (comitato pari opportunità) del presente CCNL, nonché per quella della legge 10 aprile 1991, n. 123;

- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 33 (orario di lavoro).

La materia di contrattazione collettiva integrativa prevista dal punto A) sono integrate da quella previste nell'art. 29 (relazioni sindacali nel sistema classificatorio), comma 1, lett. P) e all'art. 43 (riduzione dell'orario di lavoro) del presente CCNL. La contrattazione in tema di mobilità e dei riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative viene attivata al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

Decorati trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

B) presso ogni sede centrale dell'Agenzia e ufficio periferico, individuati come sede di contrattazione a seguito dell'elezione delle RSU:

- applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 2);
- i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili, secondo quanto previsto a livello nazionale di Agenzia;

- modalità attuative dei criteri in materia di mobilità esterna, definiti a livello nazionale di Agenzia;
- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 33 (orario di lavoro), nel rispetto dei principi fissati a livello nazionale di Agenzia.

4. Le componenti salariali da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi.

5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative, indicati nell'art. 14 (clausole di raffreddamento), sulle materie non direttamente implicenti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorati trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.

6. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

finalità di cui ai punti numero 2, 3, 4, del medesimo documento di preintesa; al punto 2.6 viene individuata una quota delle risorse del fondo e viene specificato che la contrattazione in sede definirà i criteri per la distribuzione del fondo in argomento secondo il riparto per Direzioni Regionali indicato nell'allegato D) (per la Direzione regionale del Veneto euro 50.292,00) specificandosi che esso va utilizzato prioritariamente per il pagamento degli incarichi degli altri compensi indicati nell'allegato E); al punto 5.2 seguente viene specificato che le trattative relative alla distribuzione dei fondi si svolgeranno in sede decentrata (...ove espressamente previsto nel presente accordo, come in effetti è nel caso in esame) e che per gli uffici soppressi in seguito all'attivazione delle Direzioni Provinciali le delegazioni trattanti sono composte per la parte pubblica dal direttore provinciale e per la parte sindacale dalle organizzazioni sindacali territoriali e dai rappresentanti RSU eletti negli uffici soppressi.

Ciò considerato, il Tribunale osserva quanto segue: dall'esame della disciplina sopra riportata emerge con chiarezza la necessità per la parte datoriale di invitare al tavolo delle trattative le Organizzazioni Sindacali firmatarie di CCNL per la redazione del piano di riparto. D'altronde le disposizioni pattizie sono coerenti col testo del decreto legislativo 165/2001 che all'articolo 42, comma 7, che dà facoltà ai contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) di prevedere la integrazione della delegazione da parte di rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa; e sono altresì conformi all'articolo 5, comma 3, dell'Accordo Collettivo Quadro del 1998³ che pure prevede la **compresenza delle due componenti sindacali**, comportando così per l'Amministrazione l'obbligo di invitarle entrambe al tavolo. Lo scopo di dette norme, e degli accordi che danno loro attuazione, è quello di predisporre una tutela rafforzata a favore dei lavoratori che saranno pertanto rappresentati in quella sede da soggetti che hanno base elettiva e composizione diversa (mentre ad esempio in sede centrale saranno presenti solo le OO.SS.). Si tratta di una scelta che affonda le sue radici in atti normativi di rango primario che non può essere oggetto di discussione in questa sede quanto alla sua opportunità. Preme piuttosto qui evidenziare che il venir meno della legittimazione di uno dei due componenti necessariamente invitati alla trattativa non fa di venir automaticamente meno la legittimazione dell'altro soggetto rappresentante della forza lavoro, ma indica semmai

³ ACCORDO COLLETTIVO QUADRO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE PER IL PERSONALE DEI COMPARTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E PER LA DEFINIZIONE DEL RELATIVO REGOLAMENTO ELETTORALE: Art. 3. Nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categorie firmatarie del relativo CCNL, di cui compete.

l'opportunità di una pronta ricostituzione e remissione in operatività del soggetto non più in essere da parte chi ne ha la facoltà; non l'Amministrazione. Non è di ostacolo a tale conclusione quanto stabilito nell'Accordo di Interpretazione Autentica dell'art. 1, co. 3, del CCNQ 07.08.1998 (accordo interpretativo sottoscritto il 13.02.2001 presso la sede dell'Aran, doc.11 fasc. res.), dove si prevede un termine di 50 giorni per la ricostituzione delle RSU comunque decadute, e si prevede (comma 2, art.1) che nelle more le relazioni sindacali proseguano con le OO.SS. di categoria firmatarie dei CCNL nonché con gli eventuali componenti RSU rimasti ancora in carica. Infatti, in tale atto d'interpretazione autentica del CCNQ non viene disciplinato il caso del superamento dei 50 giorni citati; e poiché nessuna conseguenza viene direttamente connessa alla mancata tempestiva attivazione della procedura ivi contemplata (il cui termine risulta quindi non perentorio) l'unica conseguenza che se ne può legittimamente trarre è la prorogatio sine die di detta disciplina provvisoria, con la conseguenza che si continuerà ad applicare il comma 2 dell'art.1 dell'accordo di interpretazione autentica fino alla ricostituzione delle RSU, anche quando ciò comporti una situazione di "stallo". L'eventuale responsabilità delle OO.SS. per la mancata attivazione delle procedure elettive delle RSU è quindi solo, *latu sensu*, "politica".

Qualunque sia la posizione assunta dall'Aran al riguardo non è possibile raggiungere diverse conclusioni, a meno di incorrere in una patente violazione dei criteri della logica ermeneutica, anche in funzione della gerarchia delle fonti normative evocate; osserviamo peraltro, che un'automatica delegittimazione di entrambe le rappresentanze dei lavoratori al venir meno di una sola di esse, non sembra affatto essere la conclusione contemplata nelle note 4260/2004 e 1702/2002 dell'Aran citate dalla Agenzia resistente, ove piuttosto si accredita il concetto di legittimazione autonoma e indipendente di ciascuna delle due rappresentanze⁴.

⁴ Nota ARAN (15 febbraio 2002 - Prot. 1702 OGGETTO: Nota di chiarimenti in materia di relazioni sindacali); CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - CCNQ 7 agosto 1998 e successive modifiche ed integrazioni (CCNQ 27 gennaio 1999, CCNQ 9 agosto 2000 e CCNQ 27 febbraio 2001). 1) Richiesta tavoli separati - OMISSIS : Nella sede decentrata, invece, la delegazione trattante di parte sindacale è costituita da due distinti soggetti entrambi necessari, le RSU e le organizzazioni sindacali di categoria, il che porterebbe ad escludere la possibilità che le trattative si svolgano a tavoli separati tra queste due componenti. Si rammenta, inoltre, che la RSU, organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori, assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti. Tale materia non è stata, tuttavia, affrontata dal CCNL e, pertanto, costituisce una modalità di rapporto interno delle due componenti sindacali tra le quali l'Amministrazione non può assumere il ruolo di arbitro. La gestione dei conflitti al tavolo negoziale va, dunque, affrontata nell'ambito dei principi stabiliti dagli stessi contratti per le relazioni sindacali, al fine di prevenire al massimo i conflitti. 2) Validità delle sottoscrizioni dei contratti integrativi. L'art. 43, comma 3, del d. lgs. 165/2001 prevede che il contratto collettivo nazionale sia legittimamente sottoscritto se le organizzazioni ammesse alle trattative che vi aderiscono raggiungono il 51% complessivo di rappresentatività come media tra il dato associativo ed elettorale o almeno il 60% del solo dato elettorale. In sede locale vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'Amministrazione, non solo in relazione al grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, ma anche al fatto che accennante alla stipolazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse. Si precisa che in sede di contrattazione integrativa la delegazione trattante di parte sindacale è costituita dalle OO.SS. firmatarie del CCNL o dalle RSU, che, come precisato al punto 1, decidono al loro interno a maggioranza. Nel caso in cui la RSU abbia provveduto a definire un proprio regolamento di funzionamento e qualora lo stesso preveda la compilazione di verbali, l'eventuale dissenso di alcuni componenti potrà risultare da dichiarazioni "a verbale". In ogni caso, le modalità con le quali tale maggioranza si esprime, il regolamento di funzionamento della RSU, i rapporti di

E' per questi motivi che la dichiarazione del 12 aprile 2011 con cui il Direttore provinciale dell'Agencia delle Entrate ha ritenuto di escludere le Organizzazioni Sindacali territoriali dalla trattativa in ordine al riparto delle somme (sul presupposto che decadute le RSU abbiano perso legittimazione a partecipare alla trattativa anche le OO.SS. territoriali) risulta senz'altro erronea e, in quanto atto di esclusione di una componente sindacale da ritenersi necessariamente invitata a partecipare alle trattative, integra gli estremi della condotta antisindacale.

Sostiene la difesa della parte pubblica che la condotta antisindacale sarebbe cessata comunque con la convocazione e successiva riunione avvenuta in data 12 maggio 2011, alla quale è stata invitata, ed ha partecipato, (anche) l'Organizzazione Sindacale odierna ricorrente. Il rappresentante sindacale invitato al tavolo di contrattazione pur essendo in possesso del prospetto di riparto delle somme datato 18 aprile 2011 (per averlo ricevuto via e-mail, secondo la sua stessa dichiarazione, dalla Direzione Provinciale) non ha inteso in quella sede pronunciarsi in ordine al merito di esso, ritenendo che l'ordine del giorno fissato dal Direttore provinciale nella convocazione non fosse idoneo ad evocare lo specifico oggetto della ripartizione delle somme in argomento, e quindi a rimuovere la condotta antisindacale in precedenza tenuta. A parere del Tribunale, in effetti, un tale diniego di collaborazione da parte del rappresentante della Organizzazione Sindacale potrebbe essere considerato illegittimo, in quanto contrario ai criteri di correttezza e buona fede che nel nostro ordinamento devono sovrintendere ad ogni atto giuridicamente rilevante⁵, come nella sostanza argomenta la parte resistente; ma ciò avrebbe luogo se non fosse stato acclarato

questa con le organizzazioni sindacali annesse alla contrattazione integrativa, sono problemi di stretta pertinenza della RSU nel suo complesso e rispetto ad essi le singole Amministrazioni non sono tenute ad alcun intervento (v. anche il precedente punto 11, 27 maggio 2004 - Prot. 4260A tutta le Amministrazioni loro sedi).

OGGETTO: Delegazione trattante e titolarità delle prerogative nei luoghi di lavoro... Omissis ...

§ 2. Delegazione trattante di parte sindacale La delegazione di parte sindacale è composta dalle RSU e dai dirigenti accreditati dalle Organizzazioni sindacali di categoria filiatrice del CCNL che si sta applicando, soggetti diversi di pari dignità negoziale ed entrambi necessari. Vale, tuttavia, la pena precisare che il secondo livello di contrattazione può essere articolato diversamente sul territorio (per es. per Amministrazione centrale e per sede periferica). E' questo il caso delle Amministrazioni dei comparti Ministeri, Aziende, Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ricerca e Enti Pubblici non economici articolate sul territorio in sedi e strutture periferiche, in cui il CCNL prevede una diversa composizione della delegazione sindacale: nella sede nazionale di Amministrazione partecipano solo i componenti accreditati dalle Organizzazioni sindacali filiatrici del CCNL che si sta applicando, nelle altre sedi di contrattazione sia dell'Amministrazione centrale che periferica (che coincidono con le sedi di elezione della RSU) anche la RSU. Eventuali eccezioni devono essere espressamente previste nel CCNL.

Anche la delegazione di parte sindacale nei singoli luoghi di lavoro è la stessa sia per la contrattazione integrativa che per tutti gli altri livelli di relazioni sindacali (concertazione, consultazione, informazione, partecipazione, etc...). ... Omissis ... A tal fine si significa che tutti i CCNL prevedono che la gestione dei fondi sia affidata alla contrattazione integrativa e che essa, pertanto, nel rispetto dei criteri generali fissati dal contratto integrativo quadriennale del punto 1, avvenga annualmente nell'ambito delle risorse che a consuntivo il contratto integrativo applicabile in quel momento mette a disposizione. Resta fermo che la delegazione sindacale che partecipa alla contrattazione di cui ai punti precedenti è integrata dalla RSU come chiarito nel § 2.

⁵ Criteri espressamente richiamati in sede di CCNL e ripresi anche dalle note ARAN (15 febbraio 2002 - Prot. 1702 OGGETTO: Nota di chiarimenti in materia di relazioni sindacali) ... OMISSIS... Riquando più in generale ai comportamenti propri da tenere in sede d'incorsi con la parte sindacale, i contratti quadro e di comparto lasciano ampia facoltà alle Amministrazioni, enunciando, semplicemente, che il sistema delle relazioni sindacali è "importato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti". Tali principi sono coerenti con l'autonomia della singole Amministrazioni posta alla base della contrattazione integrativa.

che con nota del 29 marzo 2011 la Direzione Centrale del personale aveva provveduto ad informare le varie Direzioni Provinciali del rilascio di una procedura informatizzata per l'introduzione dei dati relativi al riparto in oggetto, e delle istruzioni operative a riguardo della citata preintesa del 14 gennaio 2011, con la specifica indicazione che l'inserimento dei dati nella procedura, e la relativa validazione, avrebbero dovuto chiudersi entro il 21 aprile successivo (termine sembra poi prorogato al 30 di aprile, teste Di Maria). In questo senso la riunione del 12 maggio, in quanto avvenuta successivamente all'intervenuta introduzione del piano di riparto nella procedura informatizzata all'uopo predisposta, risulta tardiva, e pertanto inidonea a rimuovere gli effetti pregiudizievoli della lamentata condotta antisindacale, pur dimostrando la buona volontà dell'Ente resistente di intervenire per tentare di rimuovere l'atto illegittimo.

Le somme relative al riparto sono state già assegnate e saranno attribuite ai lavoratori in busta paga al più presto; l'Organizzazione ricorrente non chiede che alla dichiarazione di antisindacalità della condotta consegua la rimozione dell'atto di riparto e assegnazione delle somme in quanto riconosce implicitamente (come si può desumere dalle conclusioni rassegnate nel ricorso e nel volantino diffuso in seguito all'introduzione del contenzioso, documento 5 del fascicolo di parte resistente) la rispondenza dello stesso agli interessi finali dei lavoratori rappresentati; essa contesta l'illegittima esclusione della Organizzazione sindacale territoriale e firmataria del CCNL dalle relative trattative. In questo senso va respinta l'eccezione di difetto d'interesse ad agire ex art. 100 cod.proc.civ. sollevata da parte resistente, in quanto l'avvenuta esclusione è già in sé foriera di un danno sindacale poiché ne mina la rappresentatività e legittimazione nella coscienza dei soggetti rappresentati; e ciò anche se, nello specifico, l'atto assunto dalla Amministrazione senza la presenza delle Rappresentanze, sia unitarie che di comparto, potrebbe risultare non lesivo degli interessi dei lavoratori coinvolti i quali, immediatamente e direttamente, sono interessati all'equo riparto del fondo e alla corresponsione delle relative somme in tempi brevi.

In ultimo, resta irrilevante ai nostri fini la ricorrenza in concreto di un intento antisindacale dell'Amministrazione resistente; il Direttore può avere agito in perfetta buona fede interpretando diversamente il complesso, e articolato, tessuto regolamentare dedotto in causa; infatti, come afferma, ex multis, Cassazione civile, sez. lav., 21/07/2008, n. 20078, ai fini della repressione della condotta antisindacale a norma dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970, non è necessario che il datore di lavoro

abbia avvertito la capacità lesiva dell'atto posto in essere. L'esplicito riconoscimento formulato a priori dal legislatore in ordine all'effettività dell'azione sindacale, costituisce una sottolineatura del valore della capacità negoziale del sindacato e della sua rilevanza in termini di regolamentazione dei rapporti lavorativi in genere.

Ergo, l'antisindacalità sussiste anche qualora l'agente non abbia inteso porre in essere, né abbia avvertito la portata antisindacale della propria condotta, né l'atto abbia recato danno agli interessi economici dei lavoratori coinvolti, essendo sufficiente ad integrare la fattispecie la lesione del diritto sindacale in sé considerato.


Per questi motivi

Il Tribunale di Vicenza, accogliendo il ricorso proposto dal Segretario Provinciale della Funzione Pubblica Cgil, accerta e dichiara l'antisindacalità della condotta posta in essere in data 12-18.04.2011 dalla resistente Agenzia delle Entrate, Direzione Provinciale di Vicenza, consistita nella illegittima esclusione della O.S. ricorrente dalle trattative relative al riparto del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2009, atto compiuto sull'erroneo convincimento che decadute le RSU fosse anche venuta meno la legittimazione della O.S. ricorrente a prendere parte alle trattative, legittimazione che invece è autonoma in capo alla ricorrente ed è indipendente da quella della RSU.

Ordina alla resistente di attenersi scrupolosamente al rispetto delle disposizioni richiamate nella parte motiva in ordine alle procedure di contrattazione decentrata.

Dispone che la parte dispositiva del presente decreto sia affissa per venti giorni nelle bacheche aziendali della Agenzia resistente.

Condanna la resistente alle spese di lite che liquida in euro 1000.00 per diritti e onorari complessivamente considerati, spese generali, i.v.a. e c.p.a. secondo legge. Così deciso in Vicenza, 27.05.2011

Il G.L.
Dott.  Laurenzi

Depositato in Cancelleria
oggi

30 MAG. 2011
CANCELLIERE - B.
Antonio Geronzi
