

TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO
RICORSO EX ART. 28 S.L.

Nell'interesse della **Federazione sindacale territoriale FIOM –CGIL di Milano** (C.F.: 80135730150), in persona della Segretaria generale *pro tempore*, signora Elvira SCIANCATI, rappresentata, assistita e difesa dagli avvocati Cosimo Francioso, Giovanni Sozzi (C.F.: SZZ GNN 59C27 F205 M) e Alessia Bellini (C.F.: BLL LSS 76C69 E897 E), elettivamente domiciliata presso lo studio degli stessi in Milano, corso Italia, 8, il tutto in forza di procura a margine del presente atto (posta elettronica: g.sozzi@legalilavoro.it; PEC: giovanni.sozzi@cert.ordineavvocatimilano.it; fax: 02/58.30.37.79);

CONTRO

IBM ITALIA S.P.A., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con sede in Segrate (MI), via Circonvallazione Idroscalo, s.n.c. (di seguito IBM).

OGGETTO: condotta antisindacale (in fattispecie di violazione dell'articolo 5, sez. IV, titolo III, CCNL industria metalmeccanica privata 20/1/2008).

PREMESSE IN FATTO E IN DIRITTO

- 1) IBM, filiale italiana della nota azienda multinazionale dell'informatica, applica ai propri dipendenti il CCNL industria metalmeccanica privata.
- 2) L'articolo 5 della sezione IV del titolo III del CCNL del 20/1/2008 nella parte relativa ai permessi annui retribuiti dispone che: *«previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria, che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno, una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 7, in applicazione di quanto concordato nella Dichiarazione a verbale n. 3) posta in calce al presente articolo, può essere*

utilizzata per la fruizione collettiva; di questi, un permesso potrà essere reso non fruibile entro l'anno e, qualora il lavoratore, entro il mese di novembre, non ne chieda il pagamento, che in tal caso avverrà con la retribuzione del mese di dicembre, accantonato nell'apposito Conto ore individuale successivamente definito» (doc. 1).

- 3) L'articolo 10 della sezione IV del titolo III del medesimo CCNL, in materia di ferie prevede che:
«l'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda» (doc. 1).
- 4) Così come previsto dal contratto collettivo nazionale e come sempre avvenuto negli anni passati (doc. 2), nel mese di febbraio 2011, la Società convenuta convocava l'esecutivo del coordinamento nazionale RSU per effettuare l'esame congiunto volto a determinare il calendario annuale delle chiusure collettive.
- 5) Il 17 febbraio 2011 la procedura di esame congiunto prevista dal CCNL 20/1/2008 si esauriva con il raggiungimento dell'accordo prevedente la chiusura collettiva aziendale per un totale di 10 giorni (6 giorni a titolo ferie e 4 giorni a titolo di permessi annui retributivi, cosiddetto *cod. 99*).

- 6) Con comunicato sindacale del 17 febbraio 2011 (doc. 3), l'esecutivo del coordinamento nazionale della RSU informava tutti i dipendenti della convenuta del raggiungimento dell'accordo sulla chiusura collettiva e che *«considerato l'elevato residuo dei permessi annui retribuiti, è prevista inoltre, la fruizione collettiva di ulteriori 4 giornate, collocate il venerdì rispettivamente il 15 e 29 luglio e il 7 e 21 ottobre, per le quali si utilizzeranno i Cod. 99. Sarà pubblicato il BB con la comunicazione e come in uso i capi chiederanno i piani ferie ai propri riporti»*.
- 7) Con comunicato aziendale pubblicato sul *Bulletin Board* (la bacheca aziendale informatica) il 22 febbraio 2011, la Società convenuta informava tutti i propri dipendenti del calendario stilato a seguito dell'esame congiunto esperito con le Rappresentanze Sindacali Unitarie (doc. 4).
- 8) A seguito dell'esame congiunto esperito pochi giorni prima, venivano previste le chiusure collettive per la fruizione delle ferie nelle giornate dell'8, 9, 10, 11, 12 e 16 agosto 2011 (doc. 4).
- 9) Venivano, inoltre, previste ulteriori quattro giornate di chiusura degli uffici, con godimento dei permessi annui retribuiti (indicati con il c.d. *cod. 99*) nei giorni 15 e 29 luglio e 7 e 21 ottobre 2011 (doc. 4).
- 10) Nel corso dell'incontro per l'esame congiunto per definire il calendario delle chiusure aziendali, la Società convenuta **non** ha mai paventato la possibilità di poter aver necessità di effettuare ulteriori chiusure aziendali.
- 11) Neppure nel comunicato pubblicato sul *Bulletin Board* veniva prevista la possibilità di una successiva revisione, anche in aumento, delle giornate di chiusura collettiva con fruizione dei permessi annui retribuiti.
- 12) Nello specifico, con riferimento alle giornate di chiusura imputate a permessi annui retribuiti la società comunicava quanto segue: *«sono state aggiunte altre 4 date, collocate di venerdì, per le quali è previsto l'utilizzo dei cod. 99 [...] Quanto*

sopra è stato oggetto di informativa all'esecutivo del coordinamento della RSU di IBM Italia» (doc. 4).

- 13) Nel periodo intercorrente tra il febbraio –mese nel quale si è esperito l'esame congiunto– e il 31 maggio 2011 –data ultima prevista dal contratto collettivo per l'esperimento dell'esame congiunto– la società convenuta non ha mai manifestato la volontà di incontrare le parti sindacali per rivedere l'accordo raggiunto il 17 febbraio 2011.
- 14) Del tutto inaspettatamente, con lettera del 31 agosto 2011, la società convenuta comunicava all'esecutivo del coordinamento nazionale delle RSU che *«per l'anno 2011 in aggiunta alle chiusure collettive già definite si rende necessario pianificare altre due giornate di chiusura aziendale. Si è valutato di collocarle rispettivamente il 2 e il 18 novembre p.v. e di utilizzare ulteriori 2 Cod. 99. Attendo un vostro riscontro per poter fissare un incontro di esame congiunto al fine di rendere disponibili i razionali di questa necessità e far seguire la relativa comunicazione ai dipendenti in tempo utile» (doc. 5).*
- 15) Nelle more della risposta alla comunicazione del 31 agosto 2011, la Società convenuta fissava la data della riunione per discutere delle ulteriori date di chiusura collettiva al successivo 13 settembre.
- 16) Con comunicazione a mezzo posta elettronica del 9 settembre 2011, l'Esecutivo del coordinamento nazionale RSU comunicava alla Società convenuta che, alla luce dell'articolo 5, sezione IV, Titolo III, non era possibile prevedere un **ulteriore successivo esame congiunto** poiché la procedura in esso prevista si era già esaurita nel febbraio 2011 (doc. 6).
- 17) Inoltre, l'Esecutivo del coordinamento nazionale RSU diffidava formalmente *«la Direzione Aziendale dal procedere a chiusure collettive i prossimi 2 e 18 novembre e, comunque, in qualsiasi altra data da oggi a tutto il prossimo 31 dicembre 2011»*. Comunicava, inoltre, che non avrebbe partecipato alla *«riunione*

prevista per il prossimo 13 settembre in quanto inutile in conseguenza di quanto sin qui argomentato» (doc. 6).

- 18) Nonostante la formale diffida da parte dell'Esecutivo del coordinamento nazionale RSU, in data 29 settembre 2011, la Direzione aziendale diffondeva sul *Bulletin Board* il comunicato relativo alla propria **unilaterale decisione** di effettuare le chiusure collettive – in aggiunta a quelle previste con l'accordo della RSU – anche per le giornate del 2 e del 18 novembre 2011 (doc 7).
- 19) Prontamente, l'Esecutivo del coordinamento nazionale RSU, con comunicato dello stesso 29 settembre 2011, informava tutti i dipendenti della convenuta della decisione unilaterale della Società di effettuare due giornate di chiusura collettiva nel mese di novembre, nonché del proprio dissenso nei riguardi di questo provvedimento (doc. 8).
- 20) A tutela della propria immagine e del proprio operato, l'Esecutivo del coordinamento nazionale RSU preannunciava l'intenzione di agire in giudizio per l'accertamento della condotta antisindacale tenuta dalla convenuta.
- 21) La Società convenuta ha violato la norma contrattuale contenuta nell'art. 5, sez. IV, titolo III, del CCNL 20/1/2008, nonché l'accordo del 17/2/2011, sia nel momento in cui ha proposto (nell'agosto del 2011) di aumentare le giornate di chiusura aziendale, sia nel momento in cui unilateralmente ha deciso di effettuare dette chiusure comunicando la decisione a tutti i propri dipendenti.
- 22) La norma contrattuale prevede (cfr. doc. 1):
 - a) l'obbligo da parte della convenuta di esperire l'esame congiunto nella fase di predisposizione dei calendari delle chiusure collettive;
 - b) che detto esame venga esperito entro il mese maggio di ogni anno.
- 23) La procedura di esame congiunto è unica e, una volta che questa viene esperita, si esaurisce. Non è possibile dar vita a nuove procedure sino all'anno successivo, quando si dovrà definire il nuovo calendario delle chiusure collettive.

- 24) Per di più, nel caso di specie, come visto, la Società convenuta **non** ha mai fatto cenno, né nel corso dell'esame congiunto del febbraio 2011 né nel comunicato diffuso il successivo 22 febbraio, alla possibilità di eventuali altre chiusure da valutarsi in un successivo momento.
- 25) La procedura prevista dal contratto collettivo si è correttamente esperita, facendo venir meno la possibilità da parte della convenuta di ricorrere a nuove ulteriori chiusure collettive.
- 26) L'introduzione unilaterale di due ulteriori giornate di chiusura collettiva degli stabilimenti, oltre a violare la norma contrattuale, lede l'immagine del sindacato il quale aveva speso la propria parola nel momento in cui è stato diffuso il calendario delle chiusure collettive, così come risultante dall'esame congiunto del febbraio 2011.
- 27) I lavoratori dipendenti della Società convenuta, **facendo affidamento su quanto comunicato il 22/2/2011**, hanno programmato e pianificato la fruizione delle ferie e dei permessi annui retribuiti, tenendo conto delle quattro giornate di chiusura collettiva concordate all'esito dell'esame congiunto.
- 28) Giunti quasi alla fine dell'anno, numerosi lavoratori – proprio facendo affidamento su quanto comunicato loro nel febbraio 2011 – hanno ormai esaurito i propri permessi annui retribuiti (in molti casi, rimangono solo quelli per le giornate di chiusura programmate per ottobre).
- 29) La norma contrattuale prevede la possibilità per l'azienda e le RSU di disporre di sette giornate di permessi annui retribuiti (delle tredici complessivamente riconosciute ogni anno ad ogni lavoratore) per le chiusure collettive, ma questo è un limite massimo.
- 30) Nel corso dell'esame congiunto è stato concordato l'utilizzo di solo quattro giornate di permessi annui retributivi, facendo sì che le altre giornate fossero lasciate nella piena disponibilità dei lavoratori che possono fruirne secondo le

modalità previste dal CCNL stesso («I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta...»): doc. 1).

- 31) Per quanto possa occorrere, si osserva che le ragioni addotte dalla Società per disporre unilateralmente la chiusura collettiva per ulteriori due giornate non fanno riferimento ad esigenze sopravvenute e imprevedibili, ma avrebbero potuto essere previste anche a febbraio, quando è stato esperito l'esame congiunto.
- 32) Come detto, nel momento in cui le parti si sono incontrate per concordare il calendario delle chiusure collettive, la Società convenuta non ha previsto una possibile successiva revisione di quelle date, facendo sì che lo stesso divenisse successivamente **immodificabile**.
- 33) È evidente come il comportamento aziendale, consistente nella violazione della norma contrattuale su cui hanno fatto affidamento sia i lavoratori sia i rappresentanti sindacali, getta nel discredito l'azione del Sindacato stesso che, agli occhi dei lavoratori risulta essere incapace di concordare un calendario certo e definitivo delle chiusure collettive, che dia la possibilità a ciascun lavoratore di poter organizzare il proprio residuo monte permessi.

TUTTO CIÒ PREMESSO

La **Federazione sindacale ricorrente**, come sopra rappresentata, assistita e difesa, con riserva di ogni separata azione,

CHIEDE

che il Tribunale di Milano, in composizione monocratica e in funzione di giudice del lavoro, ai sensi dell'art. 28 S.L., voglia disporre la convocazione delle parti avanti a sé, per l'eventuale assunzione di sommarie informazioni, a seguito delle quali voglia accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

Si producono:

- 1) CCNL industria metalmeccanica privata 20/1/2008 (stralcio);
- 2) comunicato aziendale calendario chiusure collettive 2010;
- 3) comunicato sindacale chiusure collettive 2011;
- 4) comunicato aziendale 22/2/2011 sulle chiusure collettive 2011;
- 5) comunicazione Direzione Aziendale/ Esecutivo del coordinamento nazionale RSU del 31/8/2011;
- 6) comunicazione a mezzo posta elettronica Esecutivo del coordinamento nazionale RSU/Direzione Aziendale 9/9/2011;
- 7) comunicato aziendale 29/9/2011 (nuove chiusure collettive);
- 8) comunicato sindacale 29/9/2011.

Il presente ricorso ha valore indeterminabile ed è esente ai sensi dell'articolo 41 legge 300/70.

Milano, 3 ottobre 2011

Avv. Cosimo Francioso

Avv. Giovanni Sozzi

Avv. Alessia Bellini

- 1) **accertare e dichiarare l'antisindacalità** delle condotte descritte in narrativa e, in particolare:
 - a) violazione dell'articolo 5, sezione IV, titolo III CCNL industria metalmeccanica privata 20/1/2008 nella parte in cui, a fronte dell'ormai esaurito esame congiunto, la Società convenuta ha unilateralmente inserito due ulteriori date (2 e 18 novembre 2011) per la chiusura collettiva, imputandole a permessi annui retribuiti;
 - b) violazione dell'accordo concluso in data 17/2/2011 relativo alla determinazione del calendario annuo per le chiusure collettive aziendali per la fruizione dei permessi annui retribuiti per l'anno 2011;
- 2) **ordinare** alla Società convenuta l'immediata cessazione delle condotte antisindacali ed emettere ogni più opportuna statuizione per la completa rimozione degli effetti e, in particolare:
 - a) **ordinare** alla Società convenuta di non procedere alla chiusura collettiva nei giorni del 2 e 18 novembre 2011 e comunque in altre giornate diverse da quelle concordate con la RSU all'esito dell'esame congiunto esperito nel febbraio 2011;
 - b) nel caso in cui il provvedimento dovesse essere pronunciato in epoca successiva alle dichiarate antisindacali chiusure collettive, **ordinare** alla Società convenuta l'immediato ripristino del monte orario di permessi annui retribuiti (cd. *Cod. 99*) per ciascun lavoratore indebitamente decurtato a seguito delle illegittime chiusure collettive;
- 3) **ordinare** ogni altra misura idonea alla rimozione degli effetti della condotta antisindacale;
- 4) con decreto esecutivo e con vittoria di spese, diritti ed onorari del presente giudizio.
