

## La rappresentatività sindacale oltre l'effettiva applicazione del contratto collettivo

Tribunale di Bari, 7 gennaio 2007.  
(G.L.dott.ssa Simonetta Rubino)

**Ricorso ex art. 28 Statuto Lavoratori -  
viola-zione prerogative sindacali -  
rappresenta-tività dell'organizzazione  
- sussistenza - condotta antisindacale  
- sussistenza.**

*E' integrato il requisito, ai sensi dell'art. 19 Legge 300/70 e al fine dell'applicazione delle garanzie di cui al titolo III della medesima legge, della rappresentatività di una organizzazione sindacale, quando sussistano elementi oggettivi, e quindi assolutamente svincolati e indipendenti da un eventuale riconoscimento datoriale, idonei a radicare l'organizzazione nel tessuto aziendale (ad esempio: sottoscrizione di contratti collettivi aziendali, costituzione di una RSA, fruizione di permessi e altre prerogative sindacali di cui al titolo III S.L.).*

*Tale esigenza di oggettività nel criterio di selezione è finalizzata alla valorizzazione della capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro come controparte contrattuale (cfr. anche Corte Costituzionale 12 luglio 1996, n. 244) e, specie nel caso di sindacati di recente formazione, diventa <<decisiva ai fini di quel delicato affidamento che un organismo in nuce ha bisogno di assicurare per*

*fondare su di esso il proprio successivo iter di affermazione e legittimazione>>.*

\* \* \*

(...omissis...) La controversia in esame richiede dunque di stabilire se l'operato dell'EPASS, tradottosi nell'aver escluso la FIALS da ogni processo di contrattazione interna oltre che della titolarità delle prerogative di cui al titolo III Stat. Lav., sia o meno definibile in termini di antisindacalità. Che il sindacato in questione fosse un sindacato dotato di rappresentatività è, ad avviso di questo giudice, fuori dubbio. Tuttavia, posto che le parti in causa hanno diversamente prospettato la questione - la o.s. istante individuando l'antisindacalità nella pretesa dell' EPASS di comprimere un sindacato già rappre-sentativo, l'Ente viceversa ritenendo che il thema decidendum sia limitato ad accertare con specifico riferimento al verbale sottoscritto il 10/03/2006 se lo stesso possa essere considerato un contratto collettivo applicato all'azienda, sì che in caso di risposta affermativa dovrà riconoscersi in capo alla FIALS il requisito della rappresentatività ex art. 19 St. Lav., mentre in caso di risposta negativa la stessa O.S. non potrà usufruire delle prerogative della L. 300/70 (assemblea, referendum, trasferimento, permessi, uso dei locali) - è opportuno, a parere di questo giudice, affrontare primariamente la questione della verifica dell'effettiva rappresentatività in capo al sindacato

ricorrente alla luce dell'art. 19 come da ultimo formulato. Dopo la parziale abrogazione conseguente al referendum indetto con DPR 5 aprile 1995, l'art. 19 ha profondamente mutato i suoi connotati. Nella versione originaria i diritti sindacali venivano riconosciuti solo alle rsa costituite nell'ambito:

- a) delle associazioni aderenti a confederazioni maggiormente rappresentative sul territorio nazionale;
- b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che fossero firmatarie dei contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

L'abrogazione conseguente al referendum ha fatto saltare del tutto il capo a) ed ha profondamente inciso sul capo b), elidendo i termini "nazionali o provinciali". Pertanto, possono costituire RSA dotate dei diritti previsti dal terzo titolo dello Statuto dei Lavoratori tutte le associazioni sindacali "che siano firmatarie dei contratti collettivi di lavoro applicati in azienda".

Il livello selettivo si è evidentemente abbassato enormemente. Oggi dunque si richiede che si tratti di una associazione sindacale che abbia firmato contratti collettivi di qualsiasi livello, non necessariamente provinciale o nazionale, quindi anche aziendale, applicati nell'unità produttiva. Occorre anche sottolineare che tale modifica, come è stato autorevolmente spiegato ed applicato, ha voluto segnare il passaggio dal criterio della rappresentatività presunta a quello della rappresentatività sostanziale e, perciò, attuire decisamente situazioni di cristallizzazione dei sindacati tradizionalmente e pacificamente considerati maggiormente rappresentativi, favorendo lo sviluppo e l'affermazione (valorizzando, così, il principio della pluralità = libertà sindacale di cui all'art. 39 Cost.) di organizzazioni nuove, anche aziendalistiche, in grado di imporsi come controparte nell'interesse dei rappresentati. Ed invero la

maggior rappresentatività sostanziale coincide con il dato empirico della effettività dell'azione sindacale, della capacità della associazione di proporsi e farsi riconoscere come interlocutore negoziale a prescindere dal livello di contrattazione (cfr. Corte Costituzionale, sent. n. 244/1996). Ebbene, riportando proprio le parole della Consulta per cui "la rappresentatività non deriva da un riconoscimento datoriale, ma è una qualità giuridica attribuita dalla legge alle associazioni sindacali in grado di imporsi al datore di lavoro come interlocutore contrattuale" (Corte Cost., sent. n. 244/1996) - veniamo allo specifico esame della questione controversa. I fatti sono incontestabilmente i seguenti sebbene è sulle conseguenze che occorre appuntare la massima attenzione e farlo con la dovuta cura e rispetto dei principi di buona fede e affidamento tenendo altresì in dovuta considerazione la circostanza che il sindacato istante è - incontestabilmente - un sindacato "appena nato", ovvero un sindacato per il quale i primi passi, quali quelli nella specie costituiti dall'aver - se pure "accidentalmente" - partecipato alla riunione del 10.3.06, diventano decisivi ed estremamente importanti in quanto tali da costituire e fondare quel delicato affidamento che un organismo in nuce ha bisogno di assicurare per fondare su di esso il proprio successivo iter di affermazione e legittimazione.

Ebbene va subito precisato che il sindacato istante risulta che già nel corso del 2005 avviava nella realtà dell'Ente un'attività di informazione e proselitismo finalizzata a proporsi come interlocutore della direzione dell'Ente ed iniziava ad acquisire i primi consensi in termini di tessere. Infatti nel dicembre 2005 veniva costituita la RSA Fials; come inoltre risulta dalla documentazione agli atti allegata, il dirigente usufruiva, nelle date del 17 gennaio 2006 e nel 15 febbraio 2006 dei permessi sindacali, quindi, il successivo 10 marzo 2006, veniva convocato a partecipare alla sottoscrizione di

un accordo collettivo aziendale.

A questo punto, il passo successivo nell'odierna disamina, è evidentemente quello di stabilire se la partecipazione all'accordo sindacale del marzo 2006 integri e soprattutto confermi la sussistenza della contestata rappresentatività della Fials. L'Epäss contesta con vigore che l'accordo di quo possa essere considerato un contratto collettivo, definendolo quasi un testo unilaterale sottoscritto per adesione dai sindacati presenti. Si impone evidentemente un attento esame del testo di quel verbale onde stabilire se detto accordo possa essere annoverato tra i "contratti collettivi applicati nell'unità produttiva" di cui all'art. 19 st. lav., così come modificato dal d.P.R. n. 312 del 1995, in esito alla consultazione referendaria dell'11 giugno 1995. Ebbene, dopo il titolo "verbale di accordo sottoscritto dalle parti sociali sul piano aziendale di formazione continua per dirigenti, direttori e capi ufficio E.P.A.S.S.", è dato leggere: "le parti approvano il piano di formazione aziendale Epäss...; le parti come sopra rappresentate concordano altresì che, ...; le parti infine concordano che ...; letto, approvato e sottoscritto". Esaminato inoltre il testo può affermarsi che esso consistesse in una convenzione aziendale su di un tema evidentemente rilevante, quale quello della formazione professionale, espressamente demandato dalla normativa regionale di riferimento, alla contrattazione decentrata. Sempre dalla lettura dell'incarto processuale, in particolare dalla nota di convocazione inviata anche alla rsa Fials, ove è dato leggere: "verifica complessiva in ordine alla ride-finizione delle intese recepite con Accordo Integrativo Aziendale e problematiche connesse all'applicazione del vigente ccnl", può altresì assumersi l'indubbia valenza negoziale dell'accordo che peraltro andava ad inserirsi in un percorso organico in parte già avviato. Rilevante altresì è il significato della convocazione. La convocazione è un atto significativo che già in sé include il

riconoscimento della legittimazione del sindacato alla partecipazione. La convocazione è infatti, un atto funzionale ad un esame evidentemente congiunto delle parti convocate. Già dunque la convocazione legittima e abilita l'os a credere e fidare nella propria legittimazione a contraddire e partecipare. Quanto al contenuto, ritiene questo giudice che trattasi nella specie di un accordo aziendale in parte gestionale ed in parte normativo atteso che incontestabilmente esso afferisce direttamente la regolamentazione dei contratti individuali dei dipendente destinatari del programma di formazione, sicchè, con specifico riferimento alla questione se detto accordo possa essere annoverato tra i "contratti collettivi applicati nell'unità produttiva" di cui all'art. 19 st. lav., così come modificato dal d.P.R. n. 312 del 1995, non può essere posto in discussione atteso che: "Nel novero dei "contratti collettivi applicati nell'unità produttiva" di cui all'art. 19 st. lav., così come modificato dal d.P.R. n. 312 del 1995, in esito alla consultazione referendaria dell'11 giugno 1995, vanno compresi anche i c.d. "contratti gestionali", in quanto espressione, per le materie trattate, di quella capacità negoziale dei sindacati firmatari che è il presupposto per il riconoscimento del diritto di costituire rappresentanze sindacali aziendali Cass.civ. 24 settembre 2004, n. 19271. Iniziando dunque a tirare le fila del discorso può affermarsi dunque che la Fials è un sindacato di categoria di carattere nazionale aderente alla Confederazione CONFISAL ed operante nei settori della Sanità pubblica e privata; nel settore pubblico ha sottoscritto contratti collettivi nazionali del settore sanità ed è riconosciuta tra i sindacati maggiormente rappresentativi ex art 43 d.lgs. 165/01; nel settore privato, pur non avendo sottoscritto contratti nazionali, risulta essere stata firmataria di contratti collettivi territoriali ed aver partecipato a vari processi negoziali in aziende di rilevanti dimensioni; ha nell'EPASS una RSA di recente affermazione; ha fruito delle prerogative di

cui al tit. III stat. Lav.; ha partecipato alla conclusione di un contratto collettivo aziendale. Quanto a quest'ultimo può altresì affermarsi che si è in presenza senza alcun dubbio di un accordo negoziale dovendo escludersi che si sia trattato di un accordo già predisposto e firmato dalla Fials solo per adesione; di fatto la Fials ha agito come controparte negoziale, quale interlocutore dell'Ente e ciò integra il requisito utile a realizzare quella rappresentatività sostanziale che emerge dall'art. 19. "Secondo l'art. 19 l. 20 maggio 1970 n. 300, pur nella sua versione risultante dalla prova referendaria, la rappresentatività del sindacato non deriva da un riconoscimento del datore di lavoro, espresso in forma pattizia, ma è una qualità attribuita dalla legge alle associazioni sindacali che abbiano stipulato contratti collettivi (nazionali, locali o aziendali) applicati nell'unità produttiva. L'esigenza di oggettività del criterio legale di selezione comporta un'interpretazione rigorosa della fattispecie dell'art. 19, tale da far coincidere il criterio con la capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro, direttamente o attraverso la sua associazione, come controparte contrattuale. (Corte costituzionale, 12 luglio 1996, n. 244).

Tale dato è incontrovertibile sicché si ritiene irrilevante soffermarsi sulla natura, definita "casuale" dall'Epass, della partecipazione della Fials alla sottoscrizione dell'accordo nell'ambito di un incontro altresì definito "malaugurato". Ritiene questo giudice irrilevanti le motivazioni in proposito addotte dall'Epass perché al contrario, troppo rilevanti sono le conseguenze della partecipazione stessa nel più ampio contesto quale costituito dai dati di fatto innanzi puntualizzati. Come innanzi accennato la Fials è un sindacato di recente affermazione, sicché estremo rilievo assume, nel difficile percorso di auto-affermazione di un nuovo soggetto sindacale in un contesto lavorativo ove già operano sigle sindacali di più datata affermazione, la circostanza che il sindacato abbia presenziato, perché convocato, alla

definizione e sottoscrizione di un (primo) accordo collettivo aziendale. La ricerca del requisito della rappresentatività, alla luce della motivazione resa dalla Consulta, va effettuata in termini di effettività di concerto con i principi di buona fede e affidamento. Non può dunque ignorarsi che una dialettica sindacale vi è stata, le cui modalità di evoluzione hanno portato, di fatto, alla convocazione dell'organismo sindacale. Di estremo rilievo appare a questo giudice quanto l'Epass, nel contesto di una risposta ad una denuncia di comportamento antisindacale fatta dalla difesa della CGIL territoriale, dice - a proposito della costituzione presso l'Epass della rsa Fials: "Dagli approfondimenti effettuati emergeva che per la costituzione della RSA la legge non pone limiti particolari se non che essa avvenga ad iniziativa dei lavoratori e nell'ambito di associazioni sindacali che siano firmatarie o aderiscano a contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva. Per queste ragioni, qui brevemente richiamate, ritenevamo quindi che la Fials fosse legittimata a partecipare agli incontri sindacali convocati da questo Ente. Queste considerazioni erano state informalmente espresse ai Rappresentanti Sindacali Aziendali che, in nessuna occasione, avevano espresso dubbi e perplessità su questa interpretazione". (cfr. doc. 9, p. 2 e p. 3 produzione Epass). Tale complessivo comportamento datoriale, unitamente alla fruizione dei permessi sindacali che costituiscono proiezione e conferma della rappresentatività di un sindacato, ha pertanto fondato il legittimo affidamento del sindacato in questione a non essere pretermesso dai successivi incontri. Può dunque affermarsi che il sindacato istante si sia autolegittimato quale sindacato effettivamente rappresentativo di fatto garantendosi l'accesso alla legislazione statutaria di sostegno ex artt. 20 e ss. l. n. 300/70.

Se si comprende il profondo significato del concetto di rappresentatività effettiva voluto

ed inteso dal nuovo art. 19 a fondamento di un sistema dinamico che consenta l'affermazione di nuovi soggetti sindacali mercè la loro partecipazione a trattative e a confronti anche solo aziendali nell'interesse dei lavoratori, si comprende quanto sia coerente l'autonomia del livello di contrattazione aziendale ovvero la assoluta indipendenza del momento formativo dei contratti integrativi aziendali rispetto alla normativa nazionale (Cass. 1677/90), nonchè la irrilevanza della circostanza, quale evidenziata dalla difesa dell'Epas, secondo cui l'o.s. istante difetterebbe della rappresentatività per non aver mai sottoscritto alcuno dei contratti collettivi applicati, in qualsiasi tempo, dall'Ente convenuto. Altresì irrilevante è la giustificazione ancora addotta dall'Ente secondo cui la Fials annovera appena 3 iscritti su una forza lavoro di 230 dipendenti di cui 127 iscritti ad altre OO.SS. Ebbene, in merito a tale tipo di argomentazioni difensive, concorda pienamente il giudice con quanto osserva la difesa dell'o.s. istante: ritenere che un sindacato pur effettivamente rappresentativo non debba partecipare a tavoli contrattuali o non possa costituire RSA per il sol fatto di non aver firmato altri contratti in precedenza, significa tradire la ratio dell'art. 19 St. Lav. e optare per un sistema chiuso non suscettibile di nuovi ingressi, cristallizzato su sindacati già esistenti e perciò costituzionalmente illegittimo per violazione dell'art. 39 Cost., in altre parole, dovrà pur accadere che un sindacato firmi per la prima volta un certo contratto in una data realtà in cui in precedenza non era rappresentativo. Va soggiunto che tra i criteri non decisivi della maggiore rappresentatività di un sindacato vi è, da sempre, la consistenza numerica degli iscritti (cfr. Cass., 1.3.86 n.1320; Cass. 10/7/1991 n. 7622; Cass. 28/10/1981 n. 5664 etc.); consistenza numerica che, a seguito della parziale abrogazione referendaria dell'art. 19 St. Lav., ha perso ogni rilevanza in considerazione del

riferito principio di autolegittimazione che "valorizza e rispecchia la volontà manifestata nel mondo del lavoro di rivolgersi anche ad organizzazioni sindacali anche meno rappresentative sul piano numerico, ma più efficaci nella capacità di farsi sentire e di esprimere effettivamente le esigenze dei dipendenti". Dunque ciò che rileva è la concreta capacità di imporsi come controparte contrattuale nella stipula di contratti collettivi nazionali, locali aziendali a carattere normativo o gestionale "... non bastando nè l'adesione a contratti altrui, nè la convenzione di accordi di contenuto irrilevante; interpretata alla stregua di un tale criterio, corrispondente all'esigenza di misurazione della forza e rappresentatività tipicamente propria dell'ordinamento sindacale, la disposizione non viola gli art. 39 e 3 Cost., perché le norme di sostegno dell'azione sindacale nelle unità produttive possono essere legittimamente riservate a certi sindacati in base a criteri scelti discrezionalmente, nei limiti della ragionevolezza, dal legislatore, di guisa che la possibilità di dimostrare la rappresentatività per vie diverse (numero di iscritti, o numero di suffragi elettorali conquistati) sarebbe irrilevante ai fini dei principi costituzionali invocati" Corte Costituzionale, 12 luglio 1996, n. 244.

Peraltro, per quanto può rilevare, dalla documentazione allegata, risulta che al settembre 2006 i lavoratori dipendenti Epas iscritti alla Fials risultavano essere 11 (doc. fascicolo parte ricorrente).

In ogni caso resta un dato di scarso rilievo giuridico atteso che deve ritenersi fisiologico che un soggetto nuovo all'inizio non può di certo contare su una solida struttura associativa. Ne consegue che la o.s. ricorrente possa essere riconosciuta quale soggetto dotato di poteri di contrattazione seppure non firmataria del CCNL, con la conseguenza che essa non doveva essere esclusa dalla partecipazione alla contrattazione integrativa decentrata. Operato

quest'ultimo decisamente contraddittorio e fuorviante nonché lesivo del legittimo affidamento riposto dalla sigla istante nella successiva attività che lo avrebbe potuto vedere quale contraddittore nelle relazioni sindacali in precedenza già incontestabilmente avviate. Ed il vulnus subito dal sindacato alla propria credibilità a seguito dell'operato dell'Ente si è concretamente manifestato laddove la Fials ha visto perdere la fiducia dei propri iscritti alcuni dei quali, per quanto è documentalmente provato, hanno revocato le proprie adesioni. Va conseguentemente dichiarata l'antisindacalità della condotta dell'Ente laddove questo ha disposto unilateralmente la revoca del contratto collettivo aziendale sottoscritto nel marzo 2006, ha negato la titolarità delle prerogative di cui al titolo III Stat. Lav. ed ha escluso la Fials dalla successiva contrattazione decentrata. Quanto all'eccepito difetto di alcuna intenzionalità nell'agito dell'Epass che ha invece sottolineato la propria buona fede adducendo le ragioni che per paradossali disguidi avrebbero portato a considerare la Fials soggetto sindacale da convocare, è sufficiente ricordare come dopo l'intervento delle Sezioni Unite con la pronuncia n. 5295/97 è stato confermato l'orientamento secondo il quale non è necessario dimostrare l'intento della condotta datoriale al fine di definirne la antisindacalità essendo sufficiente accertare la obiettiva idoneità della condotta medesima alla vulnerazione dell'attività e della libertà sindacale.

In ultimo va rilevata la infondatezza della eccezione concernente il presunto difetto di legittimazione attiva della Fials. Sul punto questo giudice richiama, concordandovi pienamente, quanto precisato dalla Corte di Appello di Bari che, affrontando ed esaminando la medesima eccezione svolta nei confronti della Fials, ha precisato che: "L'art. 28 prevede l'intervento del Giudice su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse. È una formula

(volutamente) ampia ed elastica. Nel caso in esame il ricorso è stato proposto dalla Segreteria provinciale di una associazione nazionale aderente ad una confederazione nazionale. La Segreteria provinciale è indiscutibilmente un organismo locale. La Fials è una organizzazione sindacale di categoria (una Federazione) di carattere nazionale. La lettura dello stesso Statuto.....indica che ha sede in Roma ed ha una articolazione su tutto il territorio nazionale, basata su strutture regionali, provinciali ed aziendali.....". In conclusione e in accoglimento del ricorso va dichiarata antisindacale la condotta denunciata. Conseguentemente va ordinato all'Epass di cessare la condotta denunciata e, per l'effetto, di garantire alla Fials il regolare godimento della prerogative di cui al titolo III dello Statuto dei Lavoratori nonché la regolare partecipazione alla contrattazione collettiva aziendale nonché la regolare applicazione del contratto collettivo siglato il 10.3.2006 sino alla data della sua naturale scadenza. Le spese seguono la soccombenza liquidandosi come da dispositivo.

### **PQM**

Il giudice accoglie il ricorso e per l'effetto dichiara antisindacale la condotta denunciata; ordina all'Epass di cessare la condotta denunciata e, per l'effetto, di garantire alla Fials il regolare godimento della prerogative di cui al titolo III dello Statuto dei Lavoratori nonché la regolare partecipazione alla contrattazione collettiva aziendale nonché la regolare applicazione del contratto collettivo siglato il 10.3.2006 sino alla data della sua naturale scadenza. (...omissis...)

\* \* \*

La sentenza in oggetto affronta la delicata tematica della rappresentatività degli organismi sindacali, tornata alla ribalta all'indomani delle modifiche apportate

all'art. 19 S.L. in seguito alla consultazione referendaria del 1995, che ha fatto venir meno il primo dei due criteri selettivi dell'accesso alle prerogative sindacali (adesione alle confederazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale) e al tempo stesso parzialmente modificato la portata del secondo, da cui è scomparso il riferimento ai due soli livelli di negoziazione (nazionale e provinciale), conseguentemente estesa anche alla sua dimensione più spiccatamente locale (i.e. aziendale).

L'articolo 19 S.L. ha in sostanza demolito il c.d. criterio della "rappresentatività presunta", vale a dire l'idea di una rappresentatività fondata su astratti elementi statistici (ad esempio, la presenza su scala nazionale del sindacato), in favore di una rappresentatività che sia invece oggettiva, perché rispettosa della concreta ed effettiva capacità contrattuale del sindacato di imporsi all'interno dell'azienda come efficace contraddittore del datore di lavoro, e sostanziale al tempo stesso, in quanto idonea ad accompagnare in ogni sua tappa la effettiva genesi di un sindacato sin dai primi passi mossi verso una effettiva collocazione all'interno dell'azienda.

Dovrà quindi di volta in volta essere valorizzato il c.d. "dato *empirico* di effettività dell'azione sindacale", inteso come naturale conseguenza del costituzionale principio di uguaglianza, libertà, pluralismo ed autonomia sindacale di cui all'art. 39 della Costituzione: ciò in quanto solo la dimensione specifica, particolare, empirica appunto, della condotta di un sindacato permetterà di individuare quello effettivamente rappresentativo ex art. 19 S.L., e di ravvisarlo quindi soltanto in certe organizzazioni che, in

base all'analisi delle circostanze fattuali, possano efficacemente qualificarsi come reali portavoci di una dimensione lavorativa all'interno dell'azienda, ad esempio imponendosi al datore di lavoro, <<direttamente o attraverso l'associazione, come controparti contrattuali [...] nella stipula di qualsiasi contratto collettivo (nazionale, provinciale o aziendale) applicato nell'unità produttiva>> (Corte Cassazione 26-2-2002 n. 2855).

Perde dunque rilievo la dimensione territoriale -nazionale o provinciale- del tavolo negoziale, essendo invece sufficiente al sindacato la sottoscrizione, intesa come conclusione di un processo negoziale completo, dalla fase della consultazione a quella della contrattazione vera e propria (sono quindi eccettuate le pur diffuse ipotesi della c.d. "firma per adesione"), di un accordo collettivo di lavoro applicabile all'interno dell'unità produttiva. Nel caso esaminato dal Tribunale di Bari, il sindacato ricorrente era riuscito a provare di aver preso parte attivamente al tavolo negoziale, e di essersi invece limitato a sottoscrivere un accordo predisposto dai sindacati presenti: tanto risultava evincibile - a detta del Giudicante - tanto dal tenore letterale del contratto (reiterato ricorso ad espressioni quali <<le parti concordano che>>, <<le parti approvano che>>) quanto da circostanze oggettive tra cui, importantissimo, il fatto stesso di aver ricevuto una convocazione per la contrattazione aziendale e di avere efficacemente raccolto tale invito. Proprio alla circostanza della convocazione si è, del resto, a giusta ragione offerto particolare risalto in quel processo di autolegittimazione che ha poi portato il sindacato a presenziare, perché convocato, alla definizione e sottoscrizione di un

(primo) accordo collettivo aziendale.

In questo senso la pronuncia in oggetto da un lato si è collocata nel solco di quella giurisprudenza, sia costituzionale che nomofilattica, ormai consolidata nel senso sinora richiamato della rappresentatività c.d. empirica, ma ha dall'altro ulteriormente valorizzato, attraverso una apprezzabilissima sensibilità nell'interpretazione ermeneutica compiuta, il regime di tutela sindacale "meritato" da quelle organizzazioni che, per quanto particolarmente giovani, si rivelino tuttavia "contrattualmente efficaci" all'interno della singola realtà aziendale.

Sotto il primo profilo, il Tribunale ha desunto gli indizi empirici di rappresentatività in una serie di circostanze, come ad esempio la costante attività di informazione e proselitismo svolta dal sindacato sino al punto da confluire poi in una vera e propria campagna di tesseramento, nella costituzione di una r.s.a. all'interno dell'organizzazione aziendale, nella richiesta e nell'ottenimento di permessi sindacali, o ancora nella importantissima circostanza della convocazione -e conseguente partecipazione- al tavolo negoziale per la sottoscrizione di un accordo collettivo aziendale destinato a disciplinare aspetti importanti dell'organizzazione del lavoro nell'unità produttiva (come la regolamentazione dei contratti individuali dei dipendenti).

Con la pronuncia in oggetto, tuttavia, il Tribunale di Bari è andato ben oltre la semplice verifica, nel caso concreto, dei canoni di rappresentatività sindacale ormai consolidati dalla giurisprudenza, ed ha invece ricordato quanto importanti siano quei <<primi passi>> di un sindacato di recente affermazione a

fondare quel delicato affidamento che <<un organismo *in nuce*, specie in un contesto ove già operano sigle sindacali di più datata affermazione, ha bisogno di garantire per fondarvi il proprio successivo iter di autolegittimazione>>

**Raffaella ROMANO**