



TRIBUNALE DI MILANO

Sezione Lavoro

Il giudice designato Dott. Eleonora Maria Velia Porcelli,
ha pronunciato il seguente

DECRETO

nel procedimento ex art. 28 S.L. iscritto al N. 467/2024 R.G. promosso da:
ORSA FERROVIE con l'avv.FRANCESCHINIS LORENZO

RICORRENTE

contro

TRENORD SRL, con l'avv. MORPURGO CLAUDIO DANIELE MOSE', MENICATTI
ANNA e PAGLIA ANDREA TOMMASO

RESISTENTE

A scioglimento della riserva assunta in data 22-2-23, il Giudice osserva quanto segue.
Con ricorso ex art. 28 S.L. OR.S.A. Ferrovie Di Milano e Lombardia ha chiesto l'accertamento della natura antisindacale della condotta consistente nella costante e ripetuta convocazione di OR.S.A. ai tavoli di trattativa contrattuale, nelle occasioni indicate in ricorso, sempre in date od orari separati e successivi a quelli riservati alle altre OOSS, nonche' nel rifiuto opposto da Trenord s.r.l., in occasione delle riunioni sindacali tenute la mattina del 10 e dell'11 gennaio 2024, di far sedere ORSA al tavolo contrattuale insieme alle altre OOSS e al Coordinamento RSU e nel rifiuto opposto da Trenord, in occasione della riunione successiva e separata del pomeriggio del 10 gennaio 2024, di consentire la partecipazione anche della delegazione della UILT al tavolo con ORSA Ferrovie; ha chiesto quindi di ordinare a Trenord di astenersi in futuro dall'escludere OR.S.A. Ferrovie dal tavolo contrattuale comune e congiunto con le altre OOSS, anche qualora la stessa non abbia sottoscritto precedenti accordi; ha chiesto altresì l'adozione di ogni altra opportuna statuizione necessaria alla rimozione degli effetti del comportamento antisindacale e la condanna delle convenute a comunicare il decreto a tutti i lavoratori tramite la propria rete intranet aziendale.



Trenord s.r.l. si e' costituita con memoria depositata in data 5-2-24, chiedendo il rigetto delle domande avversarie.

E' noto che, ai fini dell'esperibilita' della procedura ex art.28 S.L., l'associazione sindacale deve vantare un interesse specifico ad ottenere la repressione del comportamento che ritiene riprovevole, e non puo' agire sul mero presupposto della propria funzione istituzionale e generale di rappresentanza degli interessi collettivi dei lavoratori.

Nel caso di specie il sindacato ricorrente contesta la prassi costante attuata dalla convenuta nel 2023 di convocare OR.S.A. solo successivamente agli incontri gia' tenuti con le altre OOSS e spesso dopo che e' gia' stata trovata un'intesa, con la conseguenza che il tavolo contrattuale con OR.S.A. si rivela una semplice informativa verbale di una trattativa gia' svolta con le altre OOSS.

Il sindacato ricorrente ritiene, innanzi tutto, che la trattativa a tavoli separati sia di per se' incompatibile con la regolamentazione prevista dal Protocollo di Relazioni del 22-7-22, che dispone: *“Gli accordi producono effetti, sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza se sono sottoscritti dalla maggioranza della RSU congiuntamente ad una o più delle Segreterie Regionali competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviaria e/o il Contratto Aziendale di Trenord”*: secondo il ricorrente, infatti, quando sul tavolo delle altre OOSS, che precede sempre quello di ORSA, si perfeziona un accordo con Trenord, lo stesso, essendo già efficace, non è in alcun modo emendabile nella trattativa separata e successiva che la società concede ad ORSA.

Il sindacato ricorrente ritiene, inoltre, che non siano le altre OOSS a non volere OR.S.A. al tavolo contrattuale, ma sia la società a volerla discriminare.

Tale tesi non puo' essere condivisa.

Lo stesso ricorso riconosce che *“il ruolo negoziale di un sindacato non e' in astratto incompatibile con una prassi contrattuale di tavoli separati”* e che *“accade a volte che nelle realta' aziendali, a causa di contrasti tra sigle sindacali, la parte datoriale sia costretta a negoziare su tavoli separati, e tale condotta, in quanto subita piu' che voluta dall'impresa, non puo' essere considerata antisindacale”*.

La Cassazione, nella sentenza n. 2857/04, ha affermato: *“4. Parimenti infondato risulta l'ulteriore assunto dei ricorrenti, secondo cui la condotta della Cassa di risparmio lede la norma costituzionale dell'art. 39, comma 1, Cost.. Come è stato evidenziato da autorevole dottrina, il suddetto articolo - emanato in un contesto ordinamentale nel quale viene attribuita alle organizzazioni sindacali natura privatistica - intende vietare qualsiasi*



intervento di qualsiasi natura (di legislazione ordinaria o di carattere privatistico) che, al di fuori di quanto già previsto dalla stessa norma costituzionale, sia idoneo ad incidere sulla libertà organizzativa del sindacato. Eventualità questa non riscontrabile affatto nella fattispecie in oggetto atteso che il seguire da parte del datore di lavoro una singola modalità nella conduzione della trattativa sindacale (trattativa congiunta o a tavoli separati) non lede la libertà organizzativa del sindacato nei termini disegnati dalla norma costituzionale. Ed infatti, la scelta datoriale si presenta anche essa come espressione della libertà organizzativa dell'imprenditore sicché detta scelta non può essere imposta attraverso un comando del giudice, ma può essere soltanto la risultanza o di un accordo tra le parti sociali o dell'esercizio legittimo di meri rapporti di forza tra contrapposte organizzazioni sindacali, nell'ambito dei quali una incisività rilevante riveste l'esercizio del diritto di sciopero ... 6. Alla luce delle argomentazioni svolte deve concludersi che non concretizza un comportamento antisindacale, sanzionabile ex art. 28 stat. lav., la condotta dell'imprenditore che - in adesione ai "desiderata" delle maggiori organizzazioni sindacali di settore (comprese quelle di appartenenza delle r.s.a.) - intenda condurre le trattative su questioni attinenti alla contrattazione collettiva con i sindacati in forma congiunta, rifiutando la richiesta di alcune delle r.s.a, operanti in azienda di essere, invece, sentite a tavoli separati. Detta condotta deve, infatti, annoverarsi non tra quelle antisindacali ma tra quelle meramente antagonistiche che, come tali, non sono denunziabili ai sensi dell'art. 28 stat. lav. per trovare la loro regolamentazione non nell'intervento giudiziario ma nell'esito del libero confronto tra parti sociali e nella normale (anche se accesa) dialettica sindacale.".

Inoltre non si può ritenere che, nel caso di specie, la volontà di escludere O.R.S.A. dal tavolo negoziale provenga dalla convenuta: infatti risulta che solo UIL Trasporti, SLM FAST e FAISA CISAL abbiano manifestato la volontà di svolgere unitariamente gli incontri e ciò è confermato anche dalla lettera inviata dalla ricorrente alle O.O.S.S. in corso di causa, al fine di verificare la loro disponibilità a superare la prassi di programmare i tavoli negoziali in modo separato: solo UIL Trasporti ha dichiarato di non aver nulla da obiettare alle riunioni unitarie con tutte le O.O.S.S.

L'antisindacalità della condotta deve invece essere rinvenuta nella convocazione del sindacato ricorrente sempre in date o orari successivi a quelli riservati alle altre O.O.S.S.

Il ricorso elenca al punto 15 e al punto 19 del ricorso una serie di occasioni in cui il sindacato ricorrente è stato convocato dopo che si era già svolto l'incontro con le altre O.O.S.S., con le quali era già stato firmato un accordo.



La società convenuta sostiene l'assenza di qualsiasi condotta antisindacale, ma non contesta le circostanze dedotte nei punti suddetti del ricorso, limitandosi a negare che (punto 15.3 del ricorso), all'esito degli incontri del 3, 11 e 18 aprile 2023 OR.S.A. non avesse potuto modificare i due verbali di accordo, affermando invece che Trenord aveva dichiarato alle altre OOSS la propria disponibilità a modificare le intese raggiunte con le stesse, recependo quanto avanzato da OR.S.A.: in realtà dalla documentazione richiamata a supporto di tale affermazione (doc. 13), ed in particolare dalla e.mail 19-4-23 indirizzata alle altre OOSS, si ricava che Trenord si limita ad indicare le richieste avanzate da OR.S.A. e "conferma la disponibilità a sottoscrivere i verbali così come allegati, laddove vi sia una convergenza delle OOSS sulle modifiche / integrazioni come sopra indicate, nulla osta da parte della Scrivente a integrare i verbali in modo conseguente".

Le poche eccezioni riconosciute al punto 18 del ricorso (tre occasioni delle quali due relative a semplici incontri formativi) e indicate al punto 26 della memoria (tre occasioni di cui solo due sono documentalmente supportate) non smentiscono la prassi di convocare prioritariamente le altre OOSS.

Appare evidente che tale comportamento datoriale, anche se nel campo delle relazioni industriali non esiste un principio di parità di trattamento, si traduce in condotte oggettivamente discriminatorie, atte ad incidere negativamente sulla stessa libertà del sindacato e sulla sua capacità di negoziazione, minandone la credibilità e l'immagine anche sotto il profilo della forza aggregativa in termini di acquisizione di nuovi consensi.

Cio' vale a maggior ragione in presenza della sopra citata regolamentazione prevista dal Protocollo di Relazioni del 22-7-22: non si può, infatti ritenere che sia riconosciuta pari dignità negoziale al soggetto sindacale che viene sistematicamente convocato per ultimo.

Del resto la società convenuta, nella parte in diritto della memoria di costituzione, deduce la legittimità dello svolgimento delle relazioni industriali su tavoli separati e, per il resto, si limita a sottolineare di essersi sempre attenuta al rigoroso rispetto sia delle norme contrattuali collettive sia della prassi applicata nelle relazioni sindacali in azienda, avendo sempre convocato OR.S.A. "simmetricamente e pressoché contestualmente alle altre OOSS, peraltro alternando in molteplici occasioni con queste ultime ... l'ordine di convocazione alle varie riunioni programmate".

Non è sufficiente al fine di confutare le considerazioni sopra esposte il fatto che in un'occasione (punto 28.1 della memoria) la società convenuta abbia recepito le richieste negoziali della ricorrente.



Infatti rileva l'impedimento ad un effettivo svolgimento del ruolo del sindacato nella dialettica negoziale e la lesione della credibilita' del sindacato tra i lavoratori, con particolare riguardo agli iscritti, in relazione alla capacita' del sindacato medesimo di tutelarne gli interessi.

Analoghe considerazioni valgono per il comportamento tenuto dalla convenuta in occasione della riunione del mattino e della riunione del pomeriggio del giorno 10-1-24: nel primo caso OR.S.A. si e' presentata all'incontro e la convenuta ha rifiutato di svolgere la riunione, chiedendo l'allontanamento della delegazione di OR.S.A., anche se nessuna delle OOSS presenti aveva richiesto tale allontanamento; nel secondo caso, alla riunione separata con OR.S.A. si e' presentata anche una delegazione della segreteria regionale della UIL Trasporti, chiedendo di partecipare, e la convenuta ha chiesto l'allontanamento di tale delegazione, in quanto non aveva titolo a partecipare all'incontro.

Tutte le circostanze sopra riportate non sono state contestate dalla convenuta che neppure nella memoria di costituzione nel presente giudizio ha fornito una giustificazione di tale comportamento.

Solo in sede di discussione orale i procuratori della convenuta hanno addotto non meglio specificati motivi organizzativi.

Anche in questo caso il comportamento della convenuta ha ostacolato e compresso il libero esercizio dell'attivita' sindacale, che evidentemente si svolge in modo piu' completo quando alle trattative presenzi una pluralita' di soggetti che esprimono la propria opinione e partecipano al dibattito.

L'alterazione della dialettica contrattuale comporta quindi una restrizione dell'attivita' sindacale.

Si aggiunga che Trenordi, pur affermando che l'attivazione di tavoli separati dipende ed e' dipesa dalla rilevante conflittualta' esistente tra le OOSS, in particolare dalle specifiche richieste avanzate dalle altre OOSS (occ. 8 e 9 di parte convenuta) non ha dato alcun riscontro alla richiesta di incontro congiunto avanzata in data 8-1-24 da UIL Trasporti, SLM Fast e Faisa CISAL, unitamente all'odierna ricorrente.

La societa' convenuta sostiene, in ogni caso, l'inattualita' della pretesa condotta antisindacale, in quanto la condotta rimproverata risulta non piu' persistente e comunque e' inidonea a produrre effetti durevoli nel tempo; sottolinea, inoltre, che il sindacato ricorrente non ha dimostrato ne' quali sarebbero i perduranti effetti ne' una sistematicita' nell'attuazione di condotte antisindacali.

Tali considerazioni non possono essere condivise.



E' noto che l'esperibilita' di un'azione ex art.28 S.L. e' subordinata all'attualita' del comportamento denunciato o, quanto meno, al perdurare degli effetti pregiudizievoli.

Infatti cio' che caratterizza e giustifica la speciale procedura ex art.28 e' la necessita' di pervenire in tempi rapidi ad una decisione che, sul presupposto dell'accertamento del carattere antisindacale di una determinata condotta datoriale, elimini gli effetti che la condotta medesima ha prodotto e produce a danno delle liberta' ed attivita' sindacali.

Nel caso di specie viene chiesto l'accertamento dell'antisindacalita' delle condotte denunciate e l'adozione di ogni provvedimento ritenuto opportuno al fine di rimuovere gli effetti di tali condotte e, in particolare, l'ordine alla convenuta di astenersi per il futuro dall'escludere il sindacato ricorrente dal tavolo contrattuale comune e congiunto con le altre OOSS e la condanna della convenuta a comunicare il decreto a tutti i lavoratori tramite la propria rete intranet aziendale.

Nella sentenza n. 13860/2019 la Cassazione ha precisato: *"questa Corte ha affermato come, in tema di repressione della condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970, 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. L'accertamento in ordine alla attualità della condotta antisindacale e alla permanenza dei suoi effetti costituisce un accertamento di fatto, demandato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se sorretto da adeguata motivazione, immune da vizi logici o giuridici, (Cass. n. 3837 del 2016; n. 23038 del 2010); 28. nel caso in esame, la Corte d'appello ha ritenuto dimostrata, in base ad elementi presuntivi, la perdita di immagine sofferta dal sindacato in quanto non coinvolto, in violazione delle norme del c.c.n.l., rispetto al problema delle eccedenze di personale, definito "cruciale" nella sentenza impugnata perché tale da mettere a rischio la conservazione del posto di lavoro; la lesione dell'immagine e del ruolo dell'associazione sindacale, quale soggetto rappresentativo degli interessi dei lavoratori e in grado i tutelare gli stessi, non è certamente destinata ad esaurirsi in modo istantaneo o in correlazione con i licenziamenti per esubero di personale, avendo invece idoneità a produrre effetti duraturi e a rendere quindi attuale la condotta antisindacale come accertata".*



La Cassazione, nella sentenza n. 11741/2005 -in relazione ad una fattispecie in cui la violazione dei diritti di informazione del sindacato, previsti dal c.c.n.l. dei giornalisti, era stata dedotta con ricorso proposto dopo circa quattro anni dai licenziamenti per giusta causa- ha affermato che *“... da un lato il mero ritardo della proposizione del ricorso non ne determina di per se' l'inammissibilita' in presenza della permanenza degli effetti lesivi, e, dall'altro, il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non puo' 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 ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezze che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attivita' sindacale”*.

Nel caso di specie la permanenza degli effetti lesivi della liberta' e attivita' sindacale deriva dalla ripetitivita' del primo comportamento denunciato (convocazione sempre in date orari successivi a quelli riservati alle altre OOSS), culminato nel secondo comportamento denunciato (allontanamento del sindacato ricorrente in assenza di obiezioni da parte delle altre OOSS e allontanamento di altro sindacato dalla riunione programmata con il sindacato ricorrente), che costituisce manifestazione di una precisa volonta' del datore di lavoro di non consentire un esame congiunto..

I comportamenti denunciati non possono pertanto ritenersi esauriti senza conseguenze pregiudizievoli per il sindacato e senza impedire l'apporto del sindacato medesimo. Persiste, quindi, l'interesse del sindacato ricorrente ad ottenere una pronuncia ex art. 28 S.L. e a vedere dichiarata l'illegittimita' del comportamento aziendale.

Trattasi di interesse che trascende la fattispecie concreta, essendo il relativo accertamento idoneo a risolvere incertezze interpretative circa la portata del potere datoriale di convocare le OOSS.

La sentenza n.11741/2005 ha ritenuto che, alle condizioni sopra esposte, “anche un accertamento giudiziale puo' essere funzionale allo scopo di porre fine ad una situazione di illegittima compressione della liberta' sindacale ...”.

Per le considerazioni gia' esposte non puo' trovare accoglimento la domanda di ordinare alla convenuta di astenersi, in futuro, dall'escludere il sindacato ricorrente dal tavolo contrattuale comune e congiunto con le altre OOSS.



Nel caso di specie, invece, la richiesta pubblicazione del provvedimento del giudice integra la rimozione degli effetti della condotta denunciata, in quanto comporta il ripristino dell'immagine e del ruolo del sindacato.

Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza.

P.Q.M.

Dichiara antisindacale il comportamento della societa' convenuta consistito nella ripetuta convocazione del sindacato ricorrente ai tavoli di trattativa contrattuale sempre in date o orari successivi a quelli riservati alle altre OOSS, nonche' nel rifiuto, in occasione delle riunioni del 10-1-24, di far sedere il sindacato ricorrente al tavolo insieme alle altre OOSS e di far sedere la delegazione UILT al tavolo con il sindacato ricorrente;

ordina alla societa' convenuta di comunicare il presente decreto ai lavoratori tramite la propria rete intranet aziendale;

rigetta per il resto il ricorso;

condanna la societa' convenuta a rimborsare al sindacato ricorrente le spese di lite, liquidate in complessivi € 4.000,00.

Milano,29/02/2024

Il Giudice
dott.Eleonora Maria Velia Porcelli

