

R.G. 5390 / 2020



Tribunale di Milano
Sezione Lavoro

Il Tribunale, sciogliendo la formulata riserva, osserva:

1- Il ricorso proposto .

Con ricorso ex art. 28 della l. 20 maggio 1970 n. 300 la Federazione Sindacale territoriale Funzione Pubblica CGIL di Milano, nella persona del Segretario Generale pro tempore, ha agito nei confronti di *ARUBAPEC S.p.A.*

, lamentando la condotta antisindacale nella quale questa sarebbe incorsa a suo danno, consistita nella violazione dell'art. 5 CCNL Federcasa del 28.12.2017, in particolare per avere sottoscritto l'accordo ex art. 71 CCNL in materia di premio di risultato con soggetti non titolari del relativo potere negoziale, per aver fornito in azienda una falsa rappresentazione dell'esito della negoziazione sul premio di risultato, per aver negato il diritto di consultazione dei lavoratori e per avere condotto la trattativa sindacale in contrasto con i principi di correttezza e buona fede. Ha chiesto quindi emettere ogni più opportuna statuizione per la completa rimozione degli effetti della condotta antisindacale, quali:

«ordinare ad *ARUBAPEC S.p.A.* la riapertura della trattativa sindacale sul premio di risultato ex art. 71 CCNL e la prosecuzione della stessa secondo correttezza e buona fede, sino al raggiungimento di nuova eventuale intesa; ordinare ad

ARUBAPEC S.p.A. di comunicare a tutti i propri dipendenti la rettifica dell'informazione veicolata con la comunicazione del 28 maggio 2020, dando atto che l'accordo stipulato nel maggio 2020 non è stato raggiunto, contrariamente a quanto affermato, con la maggioranza delle rappresentanze sindacali dei dipendenti di *ARUBAPEC S.p.A.* ;



ordinare ad _____ di comunicare l'emanando decreto a tutti i dipendenti della convenuta, mediante affissione nelle bacheche aziendali per almeno trenta giorni e la consegna, quanto meno della parte dispositiva, a ciascun lavoratore a mezzo posta elettronica o altri mezzi equipollenti di comunicazione capillare;

ordinare ad _____ di consentire lo svolgimento della consultazione dei lavoratori sull'ipotesi di accordo sul premio di produttività per l'anno 2019, cooperando a tal fine mettendo a disposizione una piattaforma telematica idonea ed i necessari contatti di collegamento con tutti i dipendenti;

ordinare ogni altra misura idonea alla rimozione degli effetti della condotta antisindacale»

Instaurato il contraddittorio, si è costituita nei termini fissati l'

(_____) Milano, resistendo al ricorso .

2- L'eccepta inammissibilità del ricorso per violazione dell'art. 3 del CCNL.

La parte convenuta ha rilevato preliminarmente che l'art. 3 del CCNL del 28.12.2017 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa, prevede la costituzione di una «Commissione nazionale di gestione del contratto» (CNG), che ha, tra gli altri, i compiti di: fornire interpretazioni autentiche delle norme contrattuali; emanare linee di indirizzo in merito all'applicazione delle disposizioni contrattuali; dirimere le controversie locali.

Sostiene che le parti collettive avrebbero, pertanto, concordato una ben precisa procedura, di natura "endocontrattuale", per la composizione delle controversie in materia di interpretazione ed applicazione del CCNL, così manifestando di ritenere che eventuali divergenze su tale materia, ben lungi dal costituire – di per sé - inadempimento contrattuale (e, men che meno, condotta antisindacale), rientrebbero nella "fisiologia" delle relazioni sindacali e dovrebbero essere definite secondo le regole che disciplinano tali relazioni.

Sostiene che poiché la questione oggetto delle avversarie doglianze riguarda la corretta interpretazione di alcune disposizioni del CCNL - con particolare (ma non esclusivo) riferimento all'art.5 - sulle quali vi è contrasto tra le parti, l'avversaria domanda sarebbe



sul punto inammissibile, perché la questione avrebbe dovuto essere preliminarmente sottoposta alla CNG.

L'eccezione non è fondata.

La norma contrattuale richiamata prevede un processo negoziale di interpretazione autentica delle disposizioni contrattual-collettive, cui le parti possono ricorrere anche al fine di dirimere controversie ad essa attinenti, così realizzando un percorso diverso rispetto al ricorso al giudice.

Il chiaro testo della norma non impone tuttavia tale meccanismo solutorio come obbligatorio, preliminare o necessariamente alternativo rispetto all'azione giudiziale, previsione che, in quanto idonea come tale ad incidere sul diritto di agire in giudizio ex art. 24 Cost., avrebbe dovuto essere formulata in termini espressi in ordine ai suoi presupposti e alle sue conseguenze.

3- La vicenda oggetto di causa.

I fatti rilevanti in causa, come univocamente descritti nella narrativa degli atti di parte e risultanti dalla prodotta documentazione, relativi alla contrattazione per il premio di risultato (definito anche di produttività) per il 2019, sono i seguenti:

fino all'ottobre 2019, presso [redacted] non era stata istituita alcuna RSU; la rappresentanza sindacale era attribuita alle RSA delle OO.SS. firmatarie del CCNL Federcasa (FP CGIL, FPS CISL, UIL FPL, FESICA CONFISAL).

Fino al 2019, pertanto, la contrattazione aziendale in materia di premio di risultato (prevista dall' art. 71 del CCNL) era intervenuta fra l'Azienda e le suddette RSA (v. gli accordi aziendali per il premio di risultato degli anni 2012, 2017 e 2018, prodotti in atti).

Nella riunione della Commissione del Personale tenutasi il 10 giugno 2019 la Direzione Generale di [redacted] sottoponeva alle RSA (nelle medesime persone dell'accordo del 2018) una proposta di accordo aziendale sul premio di produttività 2019, consegnando una bozza di testo.

Nell'ottobre 2019 si tenevano le elezioni per la costituzione della RSU di [redacted] composta da 12 membri; in ragione dei voti espressi dai lavoratori, FP Cgil



ottenneva 6 seggi; FPS Cisl otteneva 3 seggi; Uil FPL otteneva 3 seggi; CONFSAL non otteneva alcun seggio.

Alla successiva riunione della Commissione del Personale svoltasi il 4 dicembre 2019 venivano quindi convocati i componenti della RSU, nonché i rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL. Nel corso della riunione il Direttore Generale ribadiva i termini della proposta già presentata nel giugno precedente, proposta che dava luogo a dibattito.

Nella successiva riunione della Commissione del Personale tenutasi il 4 febbraio 2020 il Direttore Generale sottoponeva alle RSU ed alle OO.SS. una nuova bozza di accordo aziendale per il premio di produttività per gli anni 2019 e 2020. Al termine della riunione le parti convenivano di proseguire la discussione sul premio il 17 febbraio successivo.

Nella riunione del 17 febbraio 2020 le RSU e le OO.SS. presenti formulavano le loro osservazioni in ordine alla proposta di accordo distribuita dall'Azienda nell'incontro precedente; il Direttore Generale raccoglieva le osservazioni pervenute dalle OO.SS. e dalle RSU, riservandosi di valutarle, e proponeva quindi di fissare una nuova riunione il 25 febbraio per la definizione dei punti ancora in discussione.

La riunione del 25 febbraio, tuttavia, non aveva luogo stante l'insorgere della situazione di emergenza sanitaria dovuta al Covid 19 e le disposizioni adottate dall'autorità governativa per farvi fronte.

Nel mese di aprile 2020, in particolare nei giorni 9 e 22, si svolgevano due incontri in video - collegamento, dedicati al tema dell'emergenza pandemica (v. cap. 22 di parte ricorrente, non contestato).

Successivamente il Direttore Generale, con mail inviata in data 8 maggio 2020 a tutti i componenti delle RSU e alle OO.SS. territoriali, trasmetteva il testo aggiornato dell'accordo aziendale, riferito al premio solo per l'anno 2019. Nella citata mail sollecitava la firma dell'accordo entro il 15 maggio, onde consentire le lavorazioni necessarie a garantire il pagamento del premio per valutazioni entro il mese di luglio.

Alla sopra citata mail del Direttore Generale in data 8 maggio 2020 replicavano i componenti CGIL della RSU con mail del 11 maggio (ore 9.45), affermando di ritenere fuori luogo un accordo che non premiasse tutti i lavoratori, in considerazione dello



sforzo da tutti profuso nella situazione di emergenza sanitaria, e chiedendo, pertanto, che venisse erogato *«l'importo massimo teorico della valutazione individuale assorbendo anche la quota obiettivi parametrata al livello di inquadramento»*.

Il Direttore Generale rispondeva, con mail in pari data (ore 11.41), che l'Azienda, a seguito degli incontri tenutisi tra le parti, aveva in larga parte accolto le osservazioni delle RSU e concludeva con l'auspicio di ricevere la proposta firmata entro la data già fissata, onde poter procedere al pagamento della quota relativa alle valutazioni individuali entro il luglio 2020.

Con successiva mail sempre in data 11 maggio 2020 (ore 17.43) i rappresentanti RSU FP CGIL ribadivano i propri argomenti sul merito dell'accordo; dichiaravano di ritenere inaccettabile che fosse attribuita all'organizzazione sindacale la responsabilità della mancata erogazione del premio e chiedevano al Direttore Generale di consentire lo svolgimento di una consultazione dei dipendenti dell'Azienda, in considerazione del fatto che l'emergenza pandemica impediva lo svolgimento delle assemblee. Preannunciavano che ove la consultazione avesse avuto un esito favorevole all'accordo, avrebbero accettato di sottoscriverlo (così testualmente: *«(omissis) Alla luce di quanto esposto Le chiediamo di avviare una consultazione di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori (compresi i custodi) per l'approvazione dell'accordo, poiché non è possibile svolgere assemblee. In caso affermativo, sottoscriveremo l'accordo»*).

Con successiva mail del 12 maggio 2020 il Direttore generale, facendo riferimento alla precedente email del 8 maggio, confermava a tutti i componenti della RSU ed alle OO.SS. territoriali che l'accordo aziendale per il premio di produttività 2019 era disponibile presso la Segreteria per la sottoscrizione.

Il 19 maggio successivo l'accordo veniva sottoscritto dalle OO.SS. territoriali FPS CISL, UIL F.P. e CONFSAL FESICA, nonché dai componenti RSU della FPS CISL e della UIL FPL.

Con nota del 28 maggio 2020 indirizzata ai Direttori e ai Responsabili dei Settori dipendenti della Direzione Generale, recante le istruzioni per la compilazione delle valutazioni individuali, il Direttore generale comunicava il contenuto dell'accordo decentrato del 19.5.2020 con la seguente premessa *«Come noto il 19.5.2020 è stato*



sottoscritto con la maggioranza delle rappresentanze sindacali l'accordo decentrato per l'erogazione ai dipendenti del premio di risultato per il 2019».

4. Le previsioni contrattuali in tema di procedura di contrattazione sul premio di risultato.

L' art. 71 del CCNL Federcasa del 28.12.2017 istituisce il premio di risultato, *«al fine di incentivare la produttività del lavoro»*, demandando alla contrattazione in sede aziendale la definizione degli indicatori (con i relativi parametri di misurazione) ai quali correlare i premi da erogare, la soglia minima di risultato – relativamente alla realizzazione dei progetti – al di sotto della quale non si dà luogo ad alcuna erogazione ed i criteri per la scelta dei dipendenti da destinare ai singoli progetti .

Gli artt. 4 e 5 dello stesso CCNL individuano le procedure e i riparti di competenza in materia di contrattazione aziendale.

In particolare, l'art. 4 prevede le Procedure di relazioni sindacali, regolando espressamente al punto 2 il Livello aziendale, che contempla alla lettera A) la fase di informazione, alla lettera B) la fase di confronto, alla lettera C) la fase di consultazione, alla lettera D) la fase di contrattazione e alla lettera E) alla fase di verifica..

Alla lettera D) in particolare, in relazione agli ambiti ed alle modalità di contrattazione aziendale, le Parti hanno convenuto sull'attuazione delle seguenti procedure.

*«1) Procedura per la contrattazione aziendale quadriennale di cui al Protocollo
Governo - Parti Sociali 23.7.1993.*

[...]

2) Procedura per la contrattazione aziendale sulle altre materie espressamente rinviate dal CCNL.

L'Azienda trasmette le documentazioni, i dati, le notizie alla RSU, e alle corrispondenti strutture, territorialmente competenti, delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, e fissa un incontro da effettuarsi non prima di 7 e non oltre 15 giorni dalla data di trasmissione.

La trattativa si sviluppa nei successivi 15 giorni, concludendosi comunque entro 30 giorni dall'inizio della procedura.



Fermi restando i termini sopra previsti, la procedura può essere attivata anche su richiesta della RSU e delle corrispondenti strutture, territorialmente competenti, delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

Decorso tale termine senza pervenire ad un accordo ed esperite eventuali procedure di conciliazione convenute tra le Parti presso livelli regionali superiori e/o sedi istituzionali, le Parti stesse debbono ritenersi libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli».

All'art. 5 del citato CCNL è ulteriormente previsto, con riferimento alla contrattazione aziendale, che «*Ai sensi del punto 2, Assetti Contrattuali, n. 3 del Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dal presente CCNL, contenuti economici variabili commisurati, secondo criteri da individuare tra le Parti, esclusivamente a parametri di produttività/reddittività e correlati ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività e qualità ed altri elementi di competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Azienda.*

L'accordo aziendale in attuazione della funzione negoziale di cui sopra viene stipulato dalla RSU, assistita dalle corrispondenti strutture sindacali territorialmente competenti firmatarie del presente CCNL ed ha durata quadriennale; allo stesso si perviene secondo le procedure di cui all'articolo 4, voce Livello aziendale, lettera c), n. 1.

Fermo restando quanto previsto nei due commi precedenti in relazione all'accordo aziendale quadriennale, le Parti convengono di demandare ulteriormente alla contrattazione aziendale l'attuazione e/o la specificazione delle discipline previste dal CCNL - in conformità alle regole espressamente stabilite dal CCNL medesimo - nelle materie e istituti di seguito indicati:

linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;

indennità di trasferta e rimborsi spese;

altre indennità di carattere compensativo;

indennità di maneggio valori;

mense aziendali;

quanto altro venga espressamente rinviato alla contrattazione aziendale dal CCNL.



Le diverse modalità di interlocuzione tra Aziende ed RSU sono disciplinate nei rispettivi articoli contrattuali».

5- Lettura ed interpretazione della disciplina contrattual-collettiva

Con le previsioni dell'art. 4 del CCNL sopra riportate, le parti collettive hanno dunque individuato una tempistica per la procedura di contrattazione aziendale sulle «altre materie espressamente rinviate dal CCNL» disponendo che la contrattazione debba concludersi entro 30 giorni dall'inizio e previo incontro con le RSU e le corrispondenti strutture, territorialmente competenti, delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Decorso tale termine, qualora non si sia pervenuti ad un accordo le parti, esperite eventuali procedure di conciliazione convenute presso livelli regionali superiori e/o sedi istituzionali, sono libere di assumere le iniziative più opportune *«nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli».*

Addivenire ad un accordo significa raggiungere sul testo il consenso della maggioranza dei legittimati all'approvazione; diversamente, l'eventuale adozione da parte dell'Azienda di una regolamentazione sulla quale non vi sia stato il consenso della maggioranza deve ritenersi frutto di un'iniziativa unilaterale e non il risultato concordato della procedura.

La sottoscrizione dell'accordo aziendale in materia di premio di risultato (o "premio di produttività") appartiene poi, ai sensi dell'art. 5 dello stesso CCNL, alla titolarità della RSU, che lo *stipula* con la (sola) *«assistenza»* delle corrispondenti strutture sindacali territorialmente competenti.

La lettura della norma che si ricava dalla sua formulazione distingue la fase di negoziazione, in relazione alla quale richiama il punto 2, Assetti Contrattuali, n. 3 del Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, alla quale possono concorrere, oltre ai componenti della RSU, le corrispondenti strutture sindacali territorialmente competenti, dalla fase della sottoscrizione dell'accordo, nella quale prevale la funzione rappresentativa della RSU della delega ricevuta in virtù del mandato elettorale dalla base, destinataria della disciplina negoziata, restando alle strutture sindacali territoriali la funzione di assistenza, e dunque di (mere) presenza e supporto.



In tal senso la previsione - contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa di

- è coerente con quella in tema di rappresentanze sindacali contenuta nella lettera e) del Protocollo Governo-parti sociali del 23 luglio 1993 (e prescindendosi dall'esaminarne il valore vincolante per la contrattazione collettiva), che disciplina la legittimazione a negoziare (e dunque, alla fase preliminare alla sottoscrizione) così disponendo : «..al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del CCNL è riconosciuta alle rappresentanze sindacali unitarie ed alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il medesimo CCNL », demandando al CCNL il potere di individuarne le modalità, così come in tema di «assetto contrattuale» il punto 2.3. lascia ampio margine alla contrattazione collettiva nel prevedere le modalità, gli ambiti di applicazione e la tempistica della contrattazione aziendale o territoriale.

6. Le ricadute nella fattispecie

Nel caso in esame, come risulta dalle premesse di fatto, è pervenuta alla sottoscrizione del testo dell'accordo integrativo aziendale in materia di premio di risultato per l'anno 2019 del 19 maggio 2020 con una parte non maggioritaria della RSU (ed in particolare da parte degli RSU eletti nelle liste di FPS CISL e UIL FPL che, sulla base della composizione sopra riferita, ne costituivano la metà) e con soggetti non legittimati quali le OO.SS territoriali di CISL FP Provinciale, UIL F.P. Milano e Lombardia, CONFISAL FESICA, ed ha conseguentemente adottato le relative previsioni.

Mancavano però la sottoscrizione imputabile alla RSU come collegio e l'espressione maggioritaria e legittima della volontà complessiva dell'organismo di rappresentanza dei lavoratori.

Il contenuto della nota del 28 maggio 2020 del Direttore Generale di , nella parte in cui ha comunicato ai Direttori e ai Responsabili dei Settori dipendenti della Direzione Generale che «Come noto il 19.5.2020 è stato sottoscritto con la maggioranza delle rappresentanze sindacali l'accordo decentrato per l'erogazione ai dipendenti del premio di risultato per il 2019» non risponde quindi alla realtà dei fatti, dal momento che l'accordo non costituiva l'esito concordato della relativa procedura di contrattazione, non essendo stata raggiunta



la maggioranza dei componenti della RSU che, soli, potevano procedere alla sottoscrizione. Il contenuto di tale nota era peraltro di natura non riservata e di possibile divulgazione alla generalità dei dipendenti, regolamentando le modalità della compilazione delle valutazioni individuali, in relazione alle quali i valutatori ben avrebbero potuto essere chiamati dagli stessi valutati a rendere contezza delle ragioni del loro operato.

7- L'antisindacalità della condotta .

Poste tali premesse, il ricorso risulta parzialmente fondato.

Deve qui ribadirsi che la definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori non è analitica ma teleologica, poiché individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti.

Pertanto per integrare gli estremi della condotta antisindacale è sufficiente che il comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro, potendo sorgere l'esigenza di una tutela della libertà sindacale anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo obiettivamente tale da limitare la libertà sindacale (Cass. Sez. Un. n. 5295 del 13/2/1997, Cass. n. 13726 del 17/06/2014, n. 1684 del 5/2/2003, n. 2770 del 22/2/2003, n. 7706 del 22/4/2004, Cass. n. 9250 del 18/04/2007).

Ritiene questo Tribunale che quanto realizzato da _____ - nel ritenere perfezionato l'accordo a seguito della sottoscrizione da parte della sola componente non maggioritaria della RSU, nonché di altri soggetti non legittimati, e nel notiziare del raggiunto accordo una parte dei dipendenti, si sia tradotta nella limitazione del legittimo esercizio della libertà sindacale, che significa anche riconoscimento del ruolo attribuito nella contrattazione aziendale a tutte le componenti della RSU, secondo la loro rappresentatività, nonché correttezza dell'informazione aziendale relativa all'esercizio



della funzione sindacale. Sebbene non sia imposta dalle procedure contrattuali la continuazione ad oltranza della negoziazione, tuttavia la sua conclusione può tradursi o nella sottoscrizione di un accordo - che per definizione deve vedere il consenso della maggioranza degli aventi diritto - o nell'adozione di una soluzione di dichiarata iniziativa unilaterale, con la conseguente adozione di responsabilità. E' invece nel caso venuto meno il riconoscimento della capacità della componente FP CGIL della RSU - che aveva una posizione difforme da quella dell'Azienda - di porsi come controparte contrattuale nella regolamentazione del premio di produttività, privandola del proprio ruolo nel procedimento conclusivo della trattativa e rappresentando ai dipendenti la corrispondente immagine falsata.

La soluzione è coerente con i principi affermati dalla Corte di Cassazione (v. Cass. n. 14511 del 10/06/2013 e precedenti ivi richiamati), secondo i quali se è vero che nell'attuale sistema normativo non vige il principio della necessaria parità di trattamento tra le varie organizzazioni sindacali, cionondimeno può configurarsi l'ipotesi di condotta antisindacale prevista dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori quando risulti un uso distorto da parte del datore medesimo della sua libertà negoziale, produttivo di un'apprezzabile lesione della libertà sindacale dall'organizzazione esclusa. Ciò che propriamente è avvenuto nel caso in esame, nel quale l'azione sindacale della componente FP CGIL della RSU è stata del tutto pretermessa nella conclusione della procedura in esame e nella divulgazione dei suoi risultati, in violazione delle procedure previste dal CCNL e con lesione della effettività della sua azione e del credito di immagine nei confronti dei lavoratori.

Non rileva in proposito, per la premessa del ragionamento sopra individuata, se tale condotta sia derivata, o meno, da errata interpretazione delle norme collettive, né se sia stata realizzata in buona o mala fede, rilevando la stessa nella sua oggettiva idoneità a ledere il bene protetto.

A diversa conclusione deve giungersi in relazione alla lamentata negazione del diritto di consultazione dei lavoratori .

Con la mail del 11 maggio 2020 (ore 17.43) dei rappresentanti RSU FP CGIL (ove così testualmente: *«(omissis) Alla luce di quanto esposto Le chiediamo di avviare una consultazione di*



tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori (compresi i custodi) per l'approvazione dell'accordo, poiché non è possibile svolgere assemblee. In caso affermativo, sottoscriveremo l'accordo») si chiedeva alla Direzione di farsi essa stessa promotrice della consultazione sul testo dell'accordo, con modalità e tempi neppure individuati.

Occorre però rilevare che la consultazione dei lavoratori non è prevista dalla procedura di contrattazione in sede aziendale stabilita dall'art. 4 del CCNL; inoltre, la convocazione di assemblee ai sensi dell'art. 20 dello Statuto dei lavoratori e dell'art. 9 punto 5 del CCNL costituisce un diritto delle RSU e delle strutture sindacali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, che discende dalle libertà costituzionali di riunione e di organizzazione sindacale; è sufficiente quindi a mente del CCNL che la convocazione di assemblea venga comunicata alla Direzione aziendale, secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, e comunque con un preavviso di almeno 48 ore.

Non costituisce quindi obbligo né onere del datore di lavoro la convocazione delle assemblee (fermo restando il suo obbligo di garantire quanto di sua competenza per il libero esercizio di tale diritto sindacale, così come disciplinato dalla legge e dal CCNL) né è previsto il necessario coinvolgimento dei lavoratori nella procedura di consultazione per la regolamentazione del premio di produttività di competenza della RSU.

Neppure la mancata realizzazione da parte del datore di lavoro di tale consultazione preventiva o l'individuazione delle sue modalità può avere lesa o alterata la correttezza della dialettica sindacale, posto che sulla base della corretta ripartizione dei ruoli sarebbe stato onere dell'organizzazione sindacale, che avvertisse tale esigenza di confronto con la base, individuare le eventuali modalità di esercizio del diritto di assemblea o consultazione imposte dall'emergenza sanitaria, chiedendo semmai per la fase realizzativa la collaborazione, ove necessaria, della parte datoriale.

8- Le conseguenze della ritenuta antisindacalità.

La condotta antisindacale realizzata ha riguardato la fase della conclusione della trattativa che parte dal momento successivo allo scambio di email del 11 maggio 2020. Per la sua rimozione ed eliminazione degli effetti, si rende dunque necessario il riarretramento della procedura di consultazione e definizione delle trattative a far data dall'ultimo scambio di



osservazioni del 11 maggio 2020, procedura che dovrà quindi essere riattivata e portata avanti secondo le riportate previsioni del CCNL.

L'eliminazione degli effetti richiede poi la rettifica dell'informazione veicolata con la comunicazione del 28 maggio 2020, dandosi atto che l'accordo stipulato nel maggio 2020 non è stato raggiunto con la maggioranza della RSU dei dipendenti di _____, contrariamente a quanto affermato, nonché l'affissione nelle bacheche aziendali del dispositivo del presente provvedimento per almeno 30 giorni, per la necessaria informazione.

9- Le spese del procedimento

La domanda di Federazione Sindacale territoriale Funzione Pubblica CGIL di Milano è stata in prevalenza accolta, sicché le spese di lite, liquidate nella misura indicata in dispositivo, vanno poste nella misura di due terzi a carico di _____

_____, con compensazione dell'ulteriore terzo in ragione della parziale soccombenza reciproca (che sussiste anche quando vi sia, come nel caso, accoglimento parziale dell'unica domanda, articolata in più capi, dei quali solo alcuni accolti, v. da ultimo Cass. n. 516 del 15/01/2020).

P.Q.M.

dichiara l'antisindacalità della condotta posta in essere da _____, consistita nella sottoscrizione dell'accordo integrativo aziendale in materia di premio di risultato per l'anno 2019 con una parte non maggioritaria della RSU (ed in particolare da parte dei componenti eletti nelle liste di FPS CISL e UIL FPL che ne costituivano la metà) e con soggetti non legittimati quali le OO.SS territoriali di FPS CISL, UIL F.P. e CONFSAL FESICA;

dichiara altresì l'antisindacalità della condotta posta in essere da _____, consistita nella diramazione ai Direttori e ai Responsabili dei Settori dipendenti della Direzione Generale della nota del 28 maggio 2020 contenente il seguente inciso: «Come noto il 19.5.2020 è stato sottoscritto con la maggioranza delle rappresentanze sindacali l'accordo decentrato per l'erogazione ai dipendenti del premio di risultato per il 2019»;



ordina all' la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti, con riapertura della trattativa sindacale sul premio di risultato ex art. 71 CCNL con riarretramento al momento immediatamente successivo allo scambio di email realizzati in data 11 maggio 2020;

ordina all' di comunicare ai Direttori e ai Responsabili dei Settori dipendenti della Direzione Generale la rettifica della comunicazione del 28 maggio 2020, con le medesime modalità allora adottate, dando atto che l'accordo stipulato nel maggio 2020 non è stato raggiunto con la maggioranza della RSU dei dipendenti di ;

ordina infine all' di affiggere nelle bacheche aziendali per almeno 30 giorni il dispositivo del presente provvedimento.

Rigetta il ricorso con riferimento all'ulteriore denunciato profilo di antisindacalità.

Compensa tra le parti le spese del presente giudizio nella misura di un terzo, con condanna di alla rifusione a controparte

degli ulteriori due terzi, liquidati per tale parte in complessivi € 4.000,00 per compensi professionali, oltre rimborso spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge.

Manda alla Cancelleria per le comunicazioni.

Milano, 30 luglio 2020

Il Giudice

Dott.ssa Paola Ghinoy

