

R.G. n. 1561/2022

Il Giudice del Lavoro, Luigi Pazienza

a scioglimento della riserva che precede;

esaminati gli atti di causa e uditi i procuratori delle parti;

OSSERVA

Con ricorso depositato il 23.02.2022 la Flaica Cub di Milano e Provincia ha convenuto in giudizio la Ikea Italia Retail s.r.l. chiedendo di “ accertare e dichiarare l'antisindacalità del comportamento tenuto dalla convenuta consistente: a) nell'aver omesso di riscontrare alle ripetute richieste ed istanze dell'O.S. ricorrente di partecipare agli incontri per la negoziazione del contratto integrativo aziendale; b) nell'aver escluso la Flaica Uniti Cub nonché i membri delle Rsu eletti dalle proprie liste dalle trattative per la negoziazione del contratto integrativo aziendale; c) nell'aver omesso di convocare Flaica Uniti Cub nonché i membri delle Rsu eletti nelle proprie liste agli incontri per le trattative sul contratto integrativo aziendale tenutesi per via telematica nelle giornate del 5 maggio 2021, 12 maggio 2021, 27 maggio 2021, 1 luglio 2021, 14 luglio 2021 e 23 luglio 2021, 29 settembre 2021, 5 ottobre 2021, 10

novembre 2021, 17 dicembre 2021, 17 gennaio 2022 e 15 febbraio 2022. E conseguentemente a titolo di rimozione degli effetti, ordinare alla convenuta di:

d) di consentire alla FLAICA Uniti CUB ed ai membri delle Rsu eletti dalle proprie liste di partecipare ai prossimi incontri previsti con le altre OO.SS. per discutere e negoziare il contratto integrativo aziendale, secondo le modalità e le tempistiche via via programmate; ovvero e) di fissare un incontro per discutere con FLAICA Uniti CUB e con i suoi membri Rsu la piattaforma rivendicativa del C.I.A entro il termine di 15 giorni ovvero entro un congruo termine ritenuto di giustizia; f) qualora medio tempore dovesse intervenire la stipula del nuovo contratto integrativo aziendale senza la partecipazione della Flaica Uniti Cub e delle sue Rsu, annullare il medesimo contratto; h) di pubblicare a proprie spese l'emendando decreto di accoglimento delle domande qui formulate su almeno due quotidiani a diffusione nazionale. Ciò al fine di rimuovere la lesione dell'immagine dell'organizzazione ricorrente. Con sentenza esecutiva e con condanna della convenuta al pagamento delle spese, dei diritti ed onorari di legge.” con vittoria di spese.

Si costituiva in giudizio la Ikea Italia Retail srl chiedendo il rigetto delle domande.

Le domande sono fondate e meritano di essere accolte.

In via preliminare va affermata la competenza territoriale del Giudice adito.

Sul punto va osservato che ai sensi dell'art. 28 St. lav. competente a decidere del procedimento per la repressione della condotta antinsindacale è il Tribunale del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato. Si tratta di una competenza territoriale diversa da quella di cui all'art. 413 c.p.c., inderogabile. Ai fini della determinazione della competenza per territorio in tema di repressione di condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della l. n. 300/1970 è, dunque, rilevante il luogo di commissione del comportamento denunciato, ovvero il luogo in cui venga di fatto impedito al sindacato di svolgere la sua attività di rilevanza sindacale, non già il luogo in cui tale comportamento è stato deliberato. Costituisce ormai orientamento giurisprudenziale costante ai fini dell'individuazione del giudice territorialmente competente nel procedimento di repressione della condotta antisindacale, il principio per il quale deve aversi riguardo non tanto al luogo in cui il comportamento denunciato è stato deliberato, quanto al luogo in cui si producono gli effetti di limitazione della libertà ed attività sindacale, e, quindi, viene leso il diritto delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori al corretto svolgimento delle prerogative sindacali ad esse riconosciute dalla legge e dall'autonomia collettiva. (Cfr. Cass. n 8938/2011 e n. 23895/2004). Tale interpretazione è coerente con la struttura della norma statutaria, la quale elenca, non i comportamenti che concretano la fattispecie oggetto del procedimento di repressione, ma solo i tre beni protetti (libertà o attività sindacale e diritto di sciopero), i quali segnano l'area di intervento della tutela

processuale, sicchè è del tutto naturale che la competenza spetti al giudice del luogo in cui il pregiudizio a tali beni è stato arrecato.

La particolarità della vicenda in esame è data dal fatto che parte ricorrente lamenta come condotte antisindacali delle ipotesi di mancata convocazione e mancata partecipazione a trattative contrattuali. A fortiori, dunque, in questi casi non occorre attribuire rilievo al luogo della deliberazione e dunque alla sede legale della convenuta in Carugate nella quale si presume che la “decisione omissiva” sia stata presa, bensì al luogo in cui tale omissione ha prodotto i suoi effetti, ossia in Milano ove ha sede la organizzazione sindacale ricorrente e nella cui provincia ha sede una delle tante filiali in cui lavorano alcuni iscritti della organizzazione sindacale ricorrente.

Va disattesa anche la eccezione di difetto di legittimazione attiva sollevata dalla resistente.

L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori riconosce la legittimazione ad agire per la repressione della condotta antisindacale non già a tutte le associazioni sindacali, ma solo agli "organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse". La giurisprudenza della Corte Suprema ha ripetutamente affermato (v., fra le altre, Cass. n. 1307/06) che con tale disposizione il legislatore ha dettato una disciplina differenziata, operando una distinzione tra associazioni sindacali che hanno accesso anche a questo strumento processuale di tutela rafforzata dell'attività sindacale e altre

associazioni sindacali che hanno accesso solo alla tutela ordinaria attivabile ex art. 414 cpc e segg. La Corte Cost. (v. sentenza n. 89/95) ha riconosciuto la legittimità di questa scelta, rimarcando che il procedimento di repressione della condotta antisindacale si aggiunge alle tutele già assicurate alle associazioni sindacali e rappresenta un mezzo ulteriore per garantire in modo particolarmente rapido ed efficace i diritti del sindacato. La stessa Corte Costituzionale ha quindi affermato che l'opzione di un livello rappresentativo nazionale, oltre a corrispondere al ruolo tradizionalmente svolto dal movimento sindacale italiano, si uniforma al principio solidaristico nel quale va inserito anche l'art. 39 Cost. Gli interessi che la procedura dell'art. 28 citato intende proteggere, quindi, trascendono sia quelli soggettivi dei singoli lavoratori sia quelli localistici e coincidono con quelli di un'associazione sindacale che si proponga di operare e operi a livello nazionale per tutelare gli interessi di una o più categorie di lavoratori (cfr. Cass. n. 5209/10).

Si è pure precisato, in dottrina e in giurisprudenza (cfr. Cass. n. 5209/10 cit.; Cass. n. 13240/09), che non devono confondersi i requisiti di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 19 per la costituzione di rappresentanze sindacali, titolari dei diritti di cui al titolo 3, con la legittimazione prevista ai fini dell'art. 28 stessa legge. Mentre l'art. 19 richiede la sottoscrizione di contratti collettivi nazionali (o anche provinciali o aziendali, purché applicati in azienda), oppure, a seguito dell'intervento additivo della Corte Costituzionale con sentenza n. 231/13, la partecipazione del sindacato alla negoziazione relativa agli stessi contratti,

quali rappresentanti dei lavoratori, l'art. 28 richiede, invece, solo che l'associazione sia nazionale. Anche il requisito della nazionalità è stato oggetto di numerose pronunce della Suprema Corte che, pur statuendo che esso non può desumersi da dati meramente formali e da una dimensione statica, puramente organizzativa e strutturale, dell'associazione, essendo necessaria anche un'azione diffusa a livello nazionale, nondimeno hanno puntualizzato che non necessariamente essa deve coincidere con la stipula di contratti collettivi di livello nazionale (cfr., ex aliis, Cass. n. 16637/14; Cass. n. 21931/14, Cass. n. 6206/12 e Cass. n. 2314/12; Cass. n. 16787/11; Cass. n. 29257/08; Cass. n. 16383/06). In breve, ciò che rileva è la diffusione del sindacato sul territorio nazionale, a tal fine essendo necessario e sufficiente lo svolgimento di un'effettiva azione sindacale non su tutto, ma su gran parte del territorio nazionale, senza che in proposito sia indispensabile che l'associazione faccia parte di una confederazione né che sia maggiormente rappresentativa (così Cass. S.U. n. 28269/05). Le S.U. hanno ribadito che, in presenza di tale requisito, devono intendersi legittimate anche le associazioni sindacali intercategoriale per le quali, peraltro, i limiti minimi di presenza sul territorio nazionale devono ritenersi più elevati di quelli di una associazione di categoria (v. Cass. 2375/2015).

Nel caso che ci occupa sono stati prodotti numerosi verbali, comunicati, convocazioni e accordi concernenti imprese di diverse regioni italiane ma anche è documentata la partecipazione di Flaica alle procedure di riduzione

del personale e ricorso ad ammortizzatori sociali nonché a incontri in sede governativa, riguardanti realtà aziendali dislocate in parti diverse del territorio nazionale (si vedano all. B-C-D nonché doc. 6-7-8 del fascicolo della istante). Dall'esame degli atti prodotti si evince che la Flaica aderisce alla confederazione unitaria di base (CUB), che raggruppa più categorie e le relative sigle sindacali (doc. n. 1-2-4-9 ed all. A del fascicolo della ricorrente) e che la sigla ricorrente, oltre ad essere dotata di una struttura nazionale, costituita dal congresso, comitato direttivo, comitato esecutivo e segreteria (v. l'atto cost. Flaica Italia), è presente in ben 39 strutture territoriali su gran parte del territorio nazionale (doc. all. A del fascicolo di parte ricorrente).

Inoltre è documentato che la Flaica ha esercitato attività di iniziativa di sciopero in vari settori, compreso quello del commercio e della grande distribuzione; ha posto in essere diversi tentativi obbligatori di conciliazione per il medesimo settore; è stata coinvolta nella procedure di riduzione del personale/licenziamenti collettivi in aziende diffuse sul territorio nazionale; ha svolto attività sindacale sull'intero territorio nazionale, elaborando altresì piattaforme a vari CCNL, compreso quello del terziario; ha sottoscritto accordi di secondo livello in numerose aziende dislocate sull'intero territorio nazionale; che tale attività è stata svolta anche dalla Flaica di Milano e provincia sul territorio monzese e milanese.

Pertanto, anche alla luce delle numerose sentenze di Tribunale e di Corte di Appello allegate, si può ben affermare che è stata dimostrata sia la diffusione

nazionale della Flaica sia l'effettiva azione sindacale su gran parte del territorio nazionale.

Nel vagliare le ulteriori eccezioni preliminari sollevate, la società resistente eccepisce la carenza di legittimazione attiva e/o di interesse ad agire di Flaica Uniti Milano e Provincia e la conseguente inammissibilità del presente ricorso, in quanto la Flaica Uniti Milano e Provincia non avrebbe rappresentanze sindacali nella provincia di Milano.

Nel caso di specie, come previsto dalla norma, Flaica Milano e Provincia (organismo locale) agisce in nome e per conto di Flaica Uniti (associazione sindacale nazionale) che ha sia la legittimazione attiva che l'interesse ad agire per la repressione della condotta antisindacale.

La Flaica Uniti, che agisce con il proprio organismo locale di Milano e Provincia, ha l'interesse all'eliminazione degli effetti della condotta della convenuta, dal momento che ha propri iscritti in azienda anche sul territorio di Milano come, peraltro, riconosciuto dalla stessa convenuta. Parte ricorrente ha prodotto lo Statuto, il Regolamento attuativo e l'Atto costitutivo della Flaica Uniti (Federazione Lavoratori Agro-Industria Commercio ed Affini Uniti Italiana), ossia della associazione sindacale nazionale nel cui interesse è stato presentato il ricorso de quo (doc. n. 4 del fascicolo del ricorrente). Dalla documentazione prodotta si desume che l'Associazione sindacale Flaica Uniti (Flaica Nazionale) si articola sul territorio nazionale in federazioni provinciali

(art. 4 dello statuto: “strutture”) e che tra le sue strutture territoriali vi è la Flaica Milano e Provincia. Appare pacifico che tutte le associazioni provinciali (doc. all. A del fascicolo dell'istante) di cui è stato prodotto l'atto costitutivo sono tutte strutture della medesima Associazione sindacale nazionale Flaica Uniti Italiana e di questa costituiscono il relativo organismo locale. Pertanto, è incontestabile che la Flaica Nazionale preveda una propria strutturazione in organismi provinciali, i quali sono espressione e rappresentano l'articolazione territoriale dell'associazione sindacale nazionale.

Sul punto appaiono inconferenti i dubbi sollevati dalla difesa della resistente con riferimento al codice fiscale della Flaica Milano e Provincia.

La Confederazione Unitaria di Base (CUB) opera sul territorio nazionale dal lontano 1992; organizza lavoratori dell'industria, dei servizi, del pubblico impiego, gli inquilini e i pensionati ed è composta dai seguenti sindacati di base: FLMUniti (metalmeccanici, telefonici, energia); FLAICA (commercio, industria alimentare, igiene urbana, pulizie, servizi), ALLCA (chimici, energia, farmaceutici, plastica, gomma), CUB-Edili/Legno, CUB-Scuola, CUB- Informazione, CUB-Pensionati, CUB-Sanità, CUB-Tessili/Calzaturieri, CUB Trasporti, CUB -Immigrazione, CUB Pubblico Impiego, Cobas PT, SALLCA CUB-(Credito e Assicurazioni), Unione Inquilini (casa e territorio). Nell'ambito della libertà di organizzazione tipica delle associazioni non riconosciute la CUB si è strutturata, come confederazione “intercategoriale che riunisce le strutture sindacali delle singole organizzazioni che vi aderiscono”. Le singole

organizzazioni sindacali, quali la Flaica, sono organizzazioni sindacali di categoria aderenti alla Confederazione Unitaria di Base ed hanno la struttura di associazioni semplici non riconosciute con una struttura nazionale e proprie articolazioni periferiche per il cui tramite opera sull'intero territorio nazionale. Le strutture territoriali, seppur dotate di una certa autonomia decisionale e patrimoniale, restano pur sempre delle articolazioni periferiche che per operare non necessitano di un proprio codice fiscale. In relazione a tale aspetto va osservato che il codice fiscale ha rilevanza ai fini fiscali e tributari e non ai fini del riconoscimento dell'associazione non riconosciuta de quo. Peraltro la Flaica Milano ha il medesimo codice fiscale della Flaica nazionale, in quanto per statuto è una sua articolazione sul territorio provinciale. Allo stesso modo, le altre strutture provinciali hanno il medesimo codice fiscale della Flaica nazionale in quanto anche queste sono tutte organismi territoriali dell'Associazione Nazionale.

Tale circostanza conferma in modo chiaro che Flaica Milano e Provincia è una articolazione interna e periferica della Flaica Uniti Nazionale, soggetto legittimato per legge ad agire ai sensi dell'art. 28 dello Statuto.

Altro profilo di rilievo è rappresentato dalla questione della fusione per incorporazione della Sgb Lombardia in Cub.

Preliminarmente bisogna sottolineare come Sgb Lombardia, Cub e Flaica Uniti (sia nazionale che provinciale) siano tutte associazioni non riconosciute, per

le quali manca una normativa giuridica dettagliata di riferimento in tema di fusione per incorporazione.

Parte ricorrente ha fornito la prova (Cfr. i docc. n. 51-52-53 del fascicolo dell'istante) che è intervenuta una fusione per incorporazione tra la Confederazione Sindacato Generale di Base Lombardia (Sgb Lombardia), associazione sindacale di lavoratori intercategoriale e la Confederazione Unitaria di Base (Cub), associazione sindacale di sindacati di categoria alla quale ha aderito la Flaica Uniti. Tale fusione ha comportato la automatica estinzione del soggetto incorporato ed il subingresso, per successione a titolo universale, dell'associazione incorporante nei rapporti sostanziali e processuali a quello relativi. Di tale successione è stata data comunicazione alla convenuta in data 9 ottobre 2020 con una nota nella quale si afferma: “ Il sottoscritto, in qualità di rappresentante legale del Sindacato Generale di Base Lombardia (SGB Lombardia) c.f. 97865550152, comunica che in data 26 settembre 2020 il Congresso Nazionale della sopracitata organizzazione sindacale ha deliberato la fusione per incorporazione nella Confederazione Unitaria di Base (CUB) c.f. 10567080154; pertanto in tutti i settori, le aziende, unità produttive e ambiti di attività sindacale, la denominazione che dal 1 ottobre 2020 assume l'organizzazione SGB Lombardia è: Confederazione Unitaria di Base (CUB). Tanto premesso si comunica che, ad ogni fine ed effetto, fanno capo all'organizzazione sindacale Confederazione Unitaria di Base (CUB) tutti i rapporti giuridici, i diritti e gli obblighi, derivanti anche dall'applicazione,

adesione, sottoscrizione di tutti i contratti e accordi individuali e collettivi di qualsiasi livello o natura ovvero derivanti da pronunce giudiziarie, verbali di conciliazione, transazioni in qualsiasi sede raggiunte, sia essa giudiziale o stragiudiziale, comunque riconducibili all'organizzazione sindacale SGB Lombardia. Parimenti la Confederazione Unitaria di Base (CUB) succede nei giudizi attualmente in corso, senza soluzione di continuità, all'organizzazione sopracitata. La Confederazione Unitaria di Base (CUB) subentra altresì senza soluzione di continuità e senza modificazione alcuna, al SGB Lombardia in ogni giuridico e contrattuale effetto, in tutti i rapporti e relazioni industriali con le controparti datoriali e, pertanto, in tutte le rappresentanze aziendali e/o unitarie in essere e in tutti gli organismi rappresentativi di qualsiasi natura, anche presso enti e organismi pubblici e pubbliche amministrazioni. Fino a nuova e diversa comunicazione, a rappresentare la CUB vengono confermati, in qualità di dirigenti sindacali ai diversi livelli territoriali e aziendali, i nominativi già comunicati da SGB. La presente viene inoltrata anche ai fini del conteggio delle deleghe e delle prerogative sindacali che ne derivano, in forza alle normative contrattuali e di legge vigenti.”.

Inoltre parte ricorrente ha prodotto ulteriore comunicazione del dicembre 2020 con la quale si richiedeva il pagamento delle quote sindacali degli iscritti al Sindacato Generale di Base Lombardia presenti in azienda sul conto corrente Cub (cfr. doc. n. 54 del fascicolo di parte ricorrente). Sul punto va osservato che la Ikea prendeva atto di tali comunicazioni e si adeguava alle stesse,

versando le quote in precedenza dovute per gli iscritti SGB al nuovo soggetto Cub. La società convenuta, pertanto, anche versando regolarmente a Cub le quote degli iscritti SGB confluiti in Cub ha riconosciuto di fatto il passaggio degli iscritti e gli effetti della fusione. Ad analoga conclusione si giunge se si considera che proprio la resistente nell'indicare gli iscritti della organizzazione sindacale ricorrente presenti nello store di Corsico deduce che gli stessi sono ventinove: infatti una buona parte degli stessi era affiliata alla SGB ed è confluita nella FLAICA a seguito della fusione per incorporazione. Inoltre tra gli iscritti alla Flaica al momento del deposito del ricorso risultavano due componenti della RSU (uno dei quali medio tempore ha cessato il rapporto di lavoro per pensionamento decadendo dalla carica) che hanno regolarmente mantenuto la loro carica dopo la fusione come iscritti FLAICA.

Trattandosi di associazioni non riconosciute è evidente che, a seguito dell'incorporazione, gli associati della SGB Lombardia così come le proprie rappresentanze aziendali e/o unitarie siano confluiti, in base alla categoria merceologica di appartenenza, nelle singole organizzazioni sindacali categoriali che costituiscono la confederazione unitaria di base (su tale aspetto cfr. doc. n. 51 del fascicolo di parte ricorrente). Infatti, la CUB, per proprio statuto è "un'organizzazione intercategoriale che riunisce le strutture sindacali delle singole organizzazioni che vi aderiscono" (art. 2) ed "ha come soci le federazioni nazionali delle organizzazioni aderenti" (art. 4) (doc. n. 2 del fascicolo di parte ricorrente). Tra le associazioni sindacali dei lavoratori che

aderiscono alla Cub vi è la Flaica la quale, anche attraverso le proprie strutture provinciali, organizza, rappresenta e tutela i diritti dei lavoratori dipendenti da aziende commerciali del terziario, della distribuzione e dei servizi, tra cui vi sono quelli della resistente. Pertanto in forza della fusione, gli iscritti SGB dipendenti della Ikea e le sue rappresentanze unitarie presenti nella stessa sono necessariamente transitate in Flaica, organizzazione sindacale, confederata Cub che agisce nel settore di riferimento della convenuta.

E' evidente, dunque, che la organizzazione sindacale ricorrente abbia un interesse ad agire: la Flaica Uniti, al momento del deposito del ricorso , aveva (tale dato è confermato dalla stessa convenuta al punto 2.69 della propria memoria) numerosi dipendenti a lei iscritti presso lo store di Corsico. Non è contestato dalla resistente che i membri della Rsu di Corsico, eletti nelle liste SGB Lombardia, all'atto del deposito del ricorso fossero ancora in carica e ciò anche a seguito della suddetta fusione, risultando iscritti alla Flaica Uniti. La resistente nel ritenere fondamentale la necessità di una delibera formale di fusione ritiene implicitamente che nella fattispecie in esame siano applicabili le norme in materia societaria. Tuttavia la documentazione prodotta appare sufficiente nel provare la fusione e la sussistenza in Corsico di un componente RSU della Flaica. Da ciò deriva l' infondatezza dell'eccezione formulata essendo evidente l'interesse a agire della ricorrente.

Nel vagliare il merito della domanda, va osservato che la società convenuta nega in nuce il diritto della Flaica Cub a partecipare alle trattative per la contrattazione aziendale.

La questione che occorre affrontare attiene, in primo luogo, alla rilevanza che va riconosciuta alla richiesta proveniente dall'organizzazione ricorrente volta a partecipare ad una trattativa avente ad oggetto una pluralità di argomenti attinenti al lavoro nelle unità produttive. Allo stesso tempo occorre accertare se sia legittima la condotta della società resistente che non ha fornito alcuna giustificazione del diniego alle varie richieste di partecipazione provenienti dalla organizzazione sindacale ricorrente.

A tal proposito va ricordato che l'art. 11 della Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo al comma 1 dispone che "ogni persona ha diritto alla libertà di riunione pacifica e alla libertà d'associazione, ivi compreso il diritto di partecipare alla costituzione di sindacati e di aderire ad essi per la difesa dei propri interessi " ed al comma 2 statuisce che "l'esercizio di questi diritti non può costituire oggetto di altre restrizioni oltre quelle che, stabilite per legge, costituiscono misure necessarie in una società democratica, per la sicurezza nazionale, per l'ordine pubblico, la prevenzione dei reati, la protezione della salute e della morale o la protezione dei diritti e delle libertà altrui ".

La Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, con la sentenza della Grande Camera 12.11.2008, caso Demir e Baykara c. Turchia, ha stabilito: "... la Corte ritiene

che, tenuto conto degli sviluppi del diritto del lavoro, sia nazionali che internazionali, e per la pratica degli Stati contraenti in materia, il diritto alla contrattazione collettiva con il datore del lavoro è, in linea di principio, diventato uno dei più essenziali elementi del diritto di partecipare alla costituzione di sindacati e di aderire ad essi per la difesa dei propri interessi di cui all'art. 11 della Convenzione, fermo restando che gli Stati restano liberi di organizzare il loro sistema così come, se del caso, accordare uno speciale stato per i sindacati rappresentativi". La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (c.d. Carta di Nizza) all'art. 12, c.1 prevede: "Ogni individuo ha diritto alla libertà di riunione pacifica e alla libertà di associazione a tutti i livelli, segnatamente in campo politico, sindacale e civico, il che implica il diritto di ogni individuo di fondare sindacati insieme con altri e di aderirvi per la difesa dei propri interessi ", mentre all'art. 27 prevede: "Ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto comunitario e dalle legislazioni e prassi nazionali ". Inoltre la Carta di Nizza all'art. 28 prevede: "I lavoratori e i datori di lavoro, o le rispettive organizzazioni, hanno, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali, il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati e di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi compreso lo sciopero".

Sul diritto alla contrattazione collettiva si è ben espressa la Corte Costituzionale che nella sentenza 23.7.2015 n.178 al paragrafo 16 ha così argomentato: “La libertà sindacale è tutelata dall'art. 39, primo comma, Cost., nella sua duplice valenza individuale e collettiva, e ha il suo necessario complemento nell'autonomia negoziale (ex plurimis, sentenze n. 697 del 1988, punto 3. del Considerato in diritto, e n. 34 del 1985, punto 4. del Considerato in diritto).

Secondo questo Tribunale un elemento decisivo per comprendere in modo adeguato la tematica che ci occupa è rappresentato dalla sentenza della Corte Costituzionale numero 231 del 2013. Questa pronuncia ha integrato il dettato normativo dell'articolo 19 al primo comma lett B) dello statuto dei lavoratori disponendo che il diritto alla costituzione delle RSA va riconosciuto non solo alle organizzazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, bensì anche a quelle che abbiano comunque partecipato alla negoziazione avente ad oggetto gli stessi contratti.

Il percorso compiuto dalla Corte Costituzionale in materia trova un primo importante riferimento nella sentenza n. 30 del 1990 antecedente il referendum del 1995 con la quale la Corte aveva messo in guardia dai pericoli che potevano scaturire alla genuinità del rapporto sindacale dalla scelta del datore di lavoro di favorire i sindacati che fossero maggiormente in linea con i progetti aziendali, pur rimanendo estranei ad accordi che si ponessero in violazione con la previsione dell'art. 17 dello Statuto dei lavoratori.

Sul punto la Corte ha infatti affermato che “la differenza tra i due suaccennati livelli di tutela che il giudice a quo vorrebbe colmare attraverso pattuizioni con l'imprenditore consiste, come si è detto, nel diverso e più elevato grado di effettiva rappresentatività che le organizzazioni ammesse alla tutela rafforzata di cui al titolo III dello Statuto devono dimostrare di possedere. Al di fuori della rappresentatività generale presupposta nella lett. a), la lett. b) dell'art. 19 appresta un congegno di verifica empirica della rappresentatività nel singolo contesto produttivo, misurandola sull'efficienza contrattuale dimostrata almeno a livello locale, attraverso la partecipazione alla negoziazione ed alla stipula di contratti collettivi provinciali. Nel fissare a tale livello extraaziendale la soglia minima della rappresentatività, il legislatore ha tra l'altro inteso evitare, o quanto meno contenere, i pregiudizi che alla libertà ed autonomia della dialettica sindacale, all'eguaglianza tra le varie organizzazioni ed all'autenticità del pluralismo sindacale possono derivare dal potere di accreditamento della controparte imprenditoriale. Rispetto a tali pericoli, l'accesso pattizio alle misure di sostegno non offre alcuna garanzia oggettivamente verificabile, in quanto è strutturalmente legato al solo potere di accreditamento dell'imprenditore. Il patto, infatti, non presuppone di per sé alcuna soglia minima di rappresentatività dell'organizzazione che ne sia beneficiaria, pur al livello meramente aziendale, sicché può avvantaggiare sindacati di scarsa consistenza e correlativamente alterare la parità di trattamento rispetto ad organizzazioni dotate di rappresentatività anche maggiore presenti in azienda.

Pur al di fuori dell'ipotesi di sostegno al sindacato di comodo (art. 17), sarebbe in tal modo consentito all'imprenditore di influire sulla libera dialettica sindacale in azienda, favorendo quelle organizzazioni che perseguono una politica rivendicativa a lui meno sgradita" (Corte Costituzionale n. 30 del 1990).

Quei pericoli si erano sicuramente aggravati a seguito del referendum del 1995 il quale aveva espresso la volontà popolare di abolire il criterio di selezione fondato sulla maggiore rappresentatività solo astratta di cui alla lett. A) lasciando di fatto alla discrezionalità del datore di lavoro la possibilità di accreditare o meno determinate organizzazioni sindacali sì da consentire loro l'accesso al secondo livello di tutele (quelle di cui agli artt. 20-27), il quale "esprime la politica promozionale perseguita dal legislatore al precipuo fine di favorire l'ordinato svolgimento del conflitto sociale" (sentenza Corte Cost. n. 30 del 1990).

Con la sentenza numero 244 del 1996 richiamata dalla sentenza n 231 del 2013 la Corte Costituzionale ha affermato che "secondo l'art. 19, pur nella 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 giuridica 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 una 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. Non è perciò sufficiente la mera adesione formale a un contratto negoziato da altri sindacati, ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto; nemmeno è sufficiente la stipulazione di un contratto qualsiasi, ma deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale, di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva. L'art. 19 valorizza l'effettività dell'azione sindacale, desumibile dalla partecipazione alla formazione della normativa contrattuale collettiva (sentenza n. 492 del 1995) quale indicatore di rappresentatività già apprezzato dalla sentenza n. 54 del 1974 come "non attribuibile arbitrariamente o artificialmente, ma sempre direttamente conseguibile e realizzabile da ogni associazione sindacale in base a propri atti concreti e oggettivamente accertabili dal giudice". Respinto dalla volontà popolare il principio della rappresentatività presunta sotteso all'abrogata lettera a), l'aver tenuto fermo, come unico indice giuridicamente rilevante di rappresentatività effettiva, il criterio della lettera b), esteso però all'intera gamma della contrattazione collettiva, si giustifica, in linea storico-sociologica e quindi di razionalità pratica, per la corrispondenza di tale criterio allo strumento di misurazione della forza di un sindacato, e di riflesso della sua rappresentatività, tipicamente proprio dell'ordinamento sindacale". Con quella sentenza la Corte precisa che non era

richiesta la semplice sottoscrizione dell'accordo bensì una concreta partecipazione alla sua formazione che potesse essere pertanto espressione di una effettività dell'azione sindacale.

Tuttavia, con la più recente sentenza del 2013 la Corte costituzionale ha ricordato come quella concreta partecipazione alla formazione dell'accordo possa essere frustrata in concreto dal datore di lavoro che sceglie di impedire la partecipazione del sindacato non convocandolo o rifiutandone la richiesta di partecipazione.

La Corte in tale pronuncia ha affermato la violazione dell'articolo 3 della Costituzione sotto il profilo dell'irragionevolezza del criterio e della disparità di trattamento tra sindacati nonché dell'articolo 2 in quanto i sindacati potrebbero essere "privilegiati o discriminanti sulla base non già del rapporto con i lavoratori che rimanda al dato oggettivo (e valoriale) della loro rappresentatività e quindi giustifica la stessa partecipazione alla trattativa bensì del rapporto con l'azienda per il rilievo condizionante attribuito al dato contingente di avere prestato il proprio consenso alla conclusione di un contratto con la stessa" (Corte Costituzionale n. 213/13).

Da tali pronunce si ricava, in primis, l'affermazione del diritto dell'organizzazione sindacale, la quale abbia concretamente partecipato alla trattativa, al riconoscimento delle proprie rappresentanze sindacali aziendali, indipendentemente dalla sottoscrizione o meno di un contratto, anche di livello

aziendale, purché avente natura normativa. Allo stesso modo, si ricava un vero e proprio obbligo del datore di lavoro a consentire al sindacato dotato di rappresentatività di partecipare alle trattative: tale partecipazione non può essere negata quando la rappresentatività esiste nei fatti e nel consenso dei lavoratori addetti all'unità produttiva.

A tal proposito occorre richiamare quanto affermato dalla citata sentenza della Corte Costituzionale, la quale precisa che "...se, come appena dimostrato, il modello disegnato dall'art. 19, che prevede la stipulazione del contratto collettivo quale unica premessa per il conseguimento dei diritti sindacali, condiziona il beneficio esclusivamente ad un atteggiamento consonante con l'impresa, o quanto meno presupponente il suo assenso alla fruizione della partecipazione sindacale, risulta evidente anche il vulnus all'art. 39, primo e quarto comma, Cost., per il contrasto che, sul piano negoziale, ne deriva ai valori del pluralismo e della libertà di azione della organizzazione sindacale. *La quale, se trova, a monte, in ragione di una sua acquisita rappresentatività, la tutela dell'art. 28 dello Statuto nell'ipotesi di un eventuale, non giustificato, suo negato accesso al tavolo delle trattative, si scontra poi, a valle, con l'effetto legale di estromissione dalle prerogative sindacali che la disposizione denunciata automaticamente collega alla sua decisione di non sottoscrivere il contratto.* Ciò che si traduce, per un verso, in una forma impropria di sanzione del dissenso, che innegabilmente incide, condizionandola, sulla libertà del sindacato in ordine alla scelta delle forme di tutela ritenute più appropriate per

i suoi rappresentati; mentre, per l'altro verso, sconta il rischio di raggiungere un punto di equilibrio attraverso un illegittimo accordo ad *excludendum*. Va, pertanto, dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, primo comma, lettera b), della legge n. 300 del 1970, nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda ”.

Il diritto del sindacato effettivamente rappresentativo a partecipare alle trattative costituisce, infatti, il necessario corollario del principio affermato dalla Corte Costituzionale con la pronuncia del 2013: il datore di lavoro potrebbe facilmente selezionare i propri interlocutori ed escluderne a propria discrezione alcuni con la conseguente impossibilità per questi di accedere alle prerogative affermata dall'articolo 19 semplicemente consentendo ad alcuni di partecipare alle trattative ed escludendo gli altri. Per tale ragione, la Corte ha ritenuto “non eludibile l'accesso alle trattative” da parte “del sindacato...dotato dell'effettivo consenso...dei lavoratori”.

Orbene dalla facoltà propria del datore di lavoro di scegliere liberamente il contratto collettivo applicabile al proprio organico non deriva la possibilità dello stesso datore di lavoro di precludere ai sindacati diversi da quelli firmatari ogni possibilità di negoziazione collettiva. Tale meccanismo di esclusione non è ammissibile innanzi alla rappresentatività che di fatto quel dato sindacato

esprime ed innanzi alle reali istanze dei lavoratori che esso rappresenta in azienda. Opinando altrimenti si consentirebbe al datore di lavoro di scegliere ed individuare i propri interlocutori non in base alla loro effettiva rappresentatività bensì sulla scorta del proprio potere discrezionale. Infatti il datore di lavoro potrebbe avere l'interesse a ostacolare le organizzazioni sindacali più intransigenti. Non stupisce che alla maggior intransigenza nella difesa dei diritti dei lavoratori corrisponda un più alto livello di indisponibilità datoriale alla trattativa e che dunque sussista un rapporto di proporzionalità diretta che penalizza il sindacato meno consenziente in modo assolutamente indipendente dal suo grado di effettiva rappresentatività.

L'atto di scollegare la negoziazione della contrattazione dalla rappresentatività che il sindacato ha effettivamente presso la platea dei lavoratori che di quella contrattazione sono destinatari significa privare di contenuto la negoziazione stessa. Allo stesso modo il lasciare assolutamente libero il datore di lavoro di negoziare con un sindacato a sua insindacabile scelta, indipendentemente dal rispettivo grado di rappresentatività, significa paralizzare una essenziale libertà ed un diritto sindacale.

Storicamente, l'interpretazione per cui l'accesso alle trattative era demandato ai rapporti di forza fra le parti sociali è stata ritenuta costituzionalmente obbligata in relazione al principio di libertà sindacale. Tuttavia, il venir meno dell'unità di azione sindacale ha posto in crisi tale esegesi, fondata sul mutuo riconoscimento, ed ha reso non più rinviabile una rilettura del parametro

costituzionale della libertà sindacale, alla ricerca di un nuovo bilanciamento tra libertà contrattuale e libertà di azione del sindacato, nel senso che la prima deve ritirarsi di fronte alla seconda, in presenza del dato valoriale dell'effettiva rappresentatività.

Il Giudice delle Leggi, d'altronde, ha chiarito che, “nel momento in cui viene meno alla sua funzione di selezione dei soggetti in ragione della loro rappresentatività e, per una sorta di eterogenesi dei fini, si trasforma invece in meccanismo di esclusione di un soggetto maggiormente rappresentativo a livello aziendale o comunque significativamente rappresentativo, sì da non potersene giustificare la stessa esclusione dalle trattative, il criterio della sottoscrizione dell'accordo applicato in azienda viene inevitabilmente in collisione con i precetti di cui agli artt. 2, 3 e 39 Cost.” (Corte Costituzionale, 23 luglio 2013, n. 231).

Non vi è alcun dubbio che la Corte costituzionale con la sentenza additiva del 2013 abbia optato per una nozione di rappresentatività sindacale effettiva. Pertanto si può ben affermare che sussiste un vero e proprio obbligo in capo al datore di lavoro di consentire al sindacato dotato di una reale ed effettiva rappresentatività in azienda di partecipare alle trattative qualora queste siano intraprese ed avviate. In sostanza con la sentenza della Corte costituzionale del 2013 vi è un mutamento di paradigma : si passa da un sistema improntato al principio del mutuo consenso e della libertà degli attori sindacali di scegliersi ad un sistema caratterizzato da un obbligo del datore di lavoro a rendere

partecipe alle trattative sindacali non il sindacato maggiormente rappresentativo, bensì il sindacato effettivamente rappresentativo.

E a questo punto si pone l'ulteriore problema della individuazione dei criteri da utilizzare per affermare in quali casi il sindacato è dotato di una significativa rappresentatività.

Se è vero che è stata esclusa la presenza di un generale obbligo giuridico in capo alla parte datoriale di aprire le trattative con tutte le organizzazioni sindacali, tuttavia, tale scelta deve necessariamente tener conto dei profili di rappresentatività delle parti a livello aziendale.

Difatti, "pur non sussistendo, dunque, nel campo delle relazioni industriali un principio di parità di trattamento, va tuttavia ribadito che configura una condotta antisindacale il comportamento datoriale che si concretizzi in un rifiuto, a danno di alcune organizzazioni sindacali, di forme di consultazione, di esame congiunto o di instaurazione di trattative, espressamente previste da clausole contrattuali o da disposizioni legge, allorquando detto rifiuto si traduca – sia per le modalità in cui si esprime sia per il comportamento globale assunto dall'imprenditore nei riguardi di dette organizzazioni – in condotte oggettivamente discriminatorie, capaci di incidere negativamente sulla stessa libertà del sindacato e sulla stessa capacità di negoziazione minandone la credibilità e la sua immagine anche sul versante della sua forza aggregativa in termini di acquisizione di nuovi consensi" (Cass. n. 212/08).

Nella sentenza del giudice delle leggi del 2013 si legge che “ ... l'intervento additivo così operato dalla Corte, in coerenza con il petitum dei giudici a quibus e nei limiti di rilevanza della questione sollevata, non affronta il più generale problema della mancata attuazione complessiva dell'art. 39 Cost., né individua – e non potrebbe farlo – un criterio selettivo della rappresentatività sindacale ai fini del riconoscimento della tutela privilegiata di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori in azienda nel caso di mancanza di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva per carenza di attività negoziale ovvero per impossibilità di pervenire ad un accordo aziendale. Ad una tale evenienza può astrattamente darsi risposta attraverso una molteplicità di soluzioni. Queste potrebbero consistere, tra l'altro, nella valorizzazione dell'indice di rappresentatività costituito dal numero degli iscritti, o ancora nella introduzione di un obbligo a trattare con le organizzazioni sindacali che superino una determinata soglia di sbarramento, o nell'attribuzione al requisito previsto dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori del carattere di rinvio generale al sistema contrattuale e non al singolo contratto collettivo applicato nell'unità produttiva vigente, oppure al riconoscimento del diritto di ciascun lavoratore ad eleggere rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro. Compete al legislatore l'opzione tra queste od altre soluzioni”.

Reputa questo Giudice che l'opzione rimessa al Parlamento tra i plurimi criteri così individuati dal giudice costituzionale non esclude che, in attesa dell'intervento del legislatore, proprio quegli stessi criteri, su cui il giudice delle

leggi non può intervenire in senso selettivo perché esulanti dal limite posto dalle ordinanze di rimessione, possano costituire degli utili riferimenti alternativi per vagliare la rappresentatività di un sindacato.

Ed a tal proposito “ occorre ... soffermarsi in primis sul dato differenziale fra RSA e RSU, le prime essendo a base designativa (che, piuttosto, pone seri problemi circa la rappresentatività della sigla designante), le altre, invece, a base elettiva. Orbene, se è del tutto condivisibile che la rappresentatività abbia un contenuto intimo che può debordare rispetto alla rappresentanza, è del pari vero che l'estrazione elettiva del rappresentante costituisca seria base su cui analizzare la rappresentatività. Insomma, se non è affatto detto che il rappresentante una volta eletto sia sempre rappresentativo degli interessi della base – ben potendo accadere che egli finisca col disinteressarsene o, peggio, coll'accondiscendere supinamente alla volontà datoriale, di tal che (nella nuova ottica tracciata dalla Corte costituzionale) è sempre necessaria la verifica della sua capacità rappresentativa – è del pari vero che l'elezione, a differenza della designazione, crea una sorta di presunzione di rappresentatività , da superare soltanto a mezzo di forti elementi contrari, allorquando venga dimostrata una continuità nell'esecuzione del mandato, da legare non meramente al solo dato della partecipazione alle trattative aziendali » (Cfr. sentenza n. 19 del 2015 della Corte d'Appello di Firenze).

Nel caso che ci occupa non può dubitarsi della rappresentatività della FLAICA CUB per i dati acclarati in relazione alle diverse unità produttive.

Dalla documentazione prodotta si evince che il dato di sindacalizzazione all'interno della società resistente, anche alla luce della ricostruzione fornita dalla stessa Ikea , si aggira intorno al 20-22% del totale dei propri dipendenti. In sostanza vi sono 1581 dipendenti sindacalizzati su 7100 unità: di questi 801 risultano iscritti alla Filcams Cigl, 207 alla Fisascat-Cisl, 334 alla Uiltucs-Uil e 239 sono iscritti alla Flaica -Cub, di cui 29 presso lo store di Corsico, 3 presso lo store di Collegno, 66 presso lo store di Roncadelle e 150 presso gli store di Roma.

I dati degli iscritti Flaica sono confermati dalla stessa società convenuta, anche per il principio di mancata contestazione, considerato che la contestazione di parte resistente sugli iscritti presso i siti romani è alquanto generica. Infatti, a dispetto delle contestazioni sugli iscritti di Corsico, Collegno e Roncadelle per i quali la società fornisce il relativo prospetto, per lo store di Roma la società convenuta non fornisce alcun dato contrario rispetto a quello allegato dalla ricorrente. Pertanto, a fronte della puntuale allegazione di parte ricorrente, la convenuta non ha preso posizione “in maniera specifica e non limitata ad una generica contestazione, circa i fatti affermati dall'attore a fondamento della sua domanda”, ai sensi dell'art. 416, terzo comma, c.p.c. Infatti, la eventuale “mancata contestazione da parte del convenuto può avere le conseguenze specificate (rendere incontroversi i fatti costitutivi del diritto esposti dall'attore) in quanto i dati fattuali, interessanti sotto diversi profili la domanda attrice, siano tutti esplicitati in modo esaustivo in ricorso” (Cfr. Cass. S.U. 1354/2004; Cass.

Sez. Lav. 15/4/2009 n. 8933 sulla equivalenza tra le nozioni di genericità della contestazione e assenza di contestazione).

Quindi, considerato il suddetto dato di sindacalizzazione, la Flaica ha il 15% degli iscritti sul territorio nazionale.

Tuttavia il dato più rilevante è rappresentato dalla circostanza che laddove vi sia stata la elezione di Rsu (si tratta di un dato non contestato dalla difesa della Ikea) la Flaica ha ottenuto un grande consenso tra tutti i lavoratori della resistente , siano essi sindacalizzati o meno. Alle elezioni Rsu del 2017 di Roncadelle la Flaica ha ottenuto il 67% dei voti ottenendo 124 preferenze contro le 56 preferenze della Filcams Cgil. Alle elezioni RIs di Roncadelle ha ottenuto l'88% dei voti. Alle successive elezioni Rsu del 2022 sempre a Roncadelle ha avuto il 70% dei voti ottenendo 133 preferenze contro le 43 preferenze della Filcams Cgil. A Corsico la lista SGB Lombardia (confluita come già rilevato in Flaica Uniti) ha ottenuto il 52% dei voti ottenendo 127 preferenze contro le 97 della Filcams Cgil e le 20 della Uil Tucs. Alle elezioni Rsu del 2019 di Collegno la Flaica ha ottenuto il 44% dei voti ottenendo 102 preferenze . In sostanza quando ci sono state le elezioni la Flaica ha ottenuto un indubbio consenso.

Su questi dati di matrice elettiva in uno a quelli di matrice volontaristica (le adesioni degli iscritti) si fonda il diritto della Flaica Cub ad essere interlocutore

della Ikea nelle trattative sindacali in quanto si tratta di un sindacato rappresentativo.

La società resistente in modo del tutto arbitrario e senza alcuna giustificazione ha escluso la organizzazione sindacale ricorrente plausibilmente perché tale sindacato nelle relazioni sindacali ha sempre avuto un atteggiamento conflittuale. E' ovvio che negando il confronto tra le contrapposte posizioni, la società ha, in tal modo, disconosciuto il ruolo e le prerogative sindacali.

Nel caso che ci occupa presenta un ulteriore rilievo la esclusione dalle trattative in corso dei componenti di Rsu elette nelle liste della organizzazione sindacale ricorrente.

Sul punto l' art. 6 del contratto collettivo applicato stabilisce per la contrattazione di secondo livello che "la relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, di Federdistribuzione ". Nel definire i compiti e le funzioni delle Rsu l'art. 24 del contratto collettivo applicato statuisce che "FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa

dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, *unitamente* alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della Organizzazione Sindacale ”.

Nello stesso senso depone l'accordo interconfederale del 27 luglio 1994 applicato in azienda per la costituzione delle RSU. L'art. 9 del citato accordo interconfederale del 1994 statuisce: “Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, *unitamente* alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nei CCNL nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale”.

L'art. 24 del CCNL applicato in azienda che ribadisce il ruolo delle Rsu aziendali che svolgono le attività negoziali per le materie proprie del livello

aziendale così come il citato Accordo interconfederale non dispongono che le Rsu legittimate dagli stessi alla trattativa aziendale siano solo quelle della Filcams, Fisascat e Uilucs. Le norme, infatti, prevedono solamente che l'attività negoziale del livello aziendale viene svolta dalle Rsu aziendale unitamente alle federazioni firmatarie del CCNL e che tale attività viene svolta secondo le modalità definite nello stesso ccnl nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS.

Quindi, lo stesso CCNL applicato in azienda al pari dell'Accordo del 1994 sancisce espressamente che la Rsu rappresenta il principale soggetto legittimato alla contrattazione aziendale *insieme* ai rappresentanti delle organizzazioni firmatarie del CCNL. Né il CCNL né l'Accordo interconfederale stabiliscono che la Rsu legittimata sia solo quella espressione delle organizzazioni firmatarie del CCNL. Opinando altrimenti si snaturerebbe il senso all'istituto stesso della Rsu, come definito dal citato Accordo interconfederale del 1994, considerato il diritto per altre organizzazioni sindacali diverse da quelle firmatarie del CCNL a concorrere alla elezione delle RSU aziendale.

Dunque, nel caso concreto, un attore fondamentale della contrattazione collettiva aziendale è la RSU, alla quale si affiancano i rappresentanti delle organizzazioni firmatarie il CCNL.

La natura collegale della RSU, che è un soggetto sindacale unitario ed elettivo alla cui costituzione partecipa la generalità dei lavoratori, non solo fotografa il pluralismo sindacale, ma è espressione dell'intero insieme dei lavoratori: per tali ragioni rappresenta e costituisce un soggetto indispensabile e necessario della contrattazione decentrata. La Rsu, essendo eletta a scrutinio universale dei lavoratori dell'impresa, rappresenta tutti i lavoratori, anche quelli che hanno votato per candidati della minoranza o, addirittura, per candidati non eletti. La rsu rappresenta anche quelli che non sono andati a votare, avendone il diritto. Il consenso espresso attraverso il voto appare di primaria importanza rispetto al consenso espresso mediante la militanza e l'adesione al sindacato. Per tali ragioni le Rsu partecipano alle trattative nella loro veste di soggetto unitario che rappresenta i lavoratori: i suoi componenti o le organizzazioni sindacali nella cui lista sono stati eletti non rivestono carattere rappresentativo in proprio.

Quindi, appare del tutto illegittimo scegliere all'interno della Rsu solo alcuni soggetti. Tale condotta si rivela ancora più illegittima sino a concretizzare una vera e propria forma di discriminazione nel momento in cui la scelta come nel caso che ci occupa venga effettuata sulla base della sola appartenenza ad una organizzazione sindacale piuttosto che ad un'altra ovvero per l'essere stato il membro rsu eletto nelle liste di un determinato sindacato anziché un altro.

E' chiaramente discriminatoria la condotta che esclude dalla trattativa alcuni membri delle Rsu per il solo fatto di essere stati eletti nelle liste della organizzazione sindacale ricorrente ammettendo alla trattativa unicamente i membri rsu eletti nelle liste FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS. In tal modo, la società resistente ha deciso di coinvolgere nel processo di contrattazione aziendale solo alcuni membri della RSU , così esautorando il ruolo e le funzioni dell'intera RSU, nonché snaturando il soggetto collegiale che è espressione della intera forza lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a ispirarsi a una logica di pari trattamento tra le varie componenti della RSU. La interpretazione propugnata dalla società convenuta si pone in contrasto con la natura elettiva ed unitaria di questo organismo. Ogni eventuale differenziazione si pone in contrasto con i principi di democraticità, considerato che il collegamento tra il singolo membro della RSU e l'organizzazione sindacale firmataria il CCNL non è condizione di rappresentanza ma solo criterio di selezione dei soggetti eleggibili e che le Rsu non operano sulla base di un mandato ma nella ricerca di un interesse collettivo in forza della rappresentatività di tutti i lavoratori. Da ciò deriva che la condotta della Ikea Italia Retail s.r.l. assume il carattere della antisindacalità, in quanto condotta limitativa dell'esercizio dell'attività sindacale: in un caso analogo il Tribunale di Milano con il provvedimento del 5 marzo 2018 ha sancito la natura antisindacale della società per le violazioni attinenti alla fase della gestione

della trattativa per mancata convocazione della R.S.U. e per l'esclusione delle R.S.U. C.U.B. TRASPORTI.

Non appare persuasiva la tesi della esclusione dalla trattativa aziendale di alcuni membri Rsu, sul presupposto che il vecchio CIA era stato sottoscritto alla presenza dei "Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali competenti a livello territoriale" (ovviamente delle predette "Organizzazioni Sindacali Nazionali", ovvero Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, come facilmente intuibile dalla lettura del CIA), nonché "delle RSU/RSA delle U.O. IKEA componenti il Coordinamento Aziendale Nazionale (di seguito "Rappresentanti dei Lavoratori)": di tale coordinamento non faceva e non fa parte alcun membro Rsu iscritto alla Flaica nonché eletto nell'ambito delle liste della organizzazione sindacale in questione.

La società convenuta ritiene legittima la propria condotta anche sulla base dell'art. 52 del precedente CIA il cui titolo è "Coordinamento Nazionale Aziendale". Tuttavia questa norma sancisce il diritto alla contrattazione aziendale per le sole RSU che costituiscono espressione delle OO.SS. sindacali firmatarie il precedente contratto aziendale, ossia le stesse firmatarie il CCNL. La norma infatti, prevede *"la costituzione -a livello d'Azienda -de l C.N.A., struttura di rappresentanza delle RSU/RSA per il coordinamento delle attività sindacali"* e che i relativi *"componenti siano designati, (...) da ciascuna OO.SS. Nazionale, stipulante il presente Contratto, nell'ambito dei RSU/RSA in carica"* ma disciplina, per questi componenti, esclusivamente la possibilità

di usufruire di ulteriori permessi sindacali retribuiti per partecipare alle riunioni del coordinamento. Quindi non vi è alcuna legittimazione di quanto posto in essere dalla convenuta di fonte contrattuale.

Non ha alcuna rilevanza la circostanza che nel gennaio 2016 la Flaica non aveva partecipato alle trattative per il rinnovo del CIA, considerato che l'Organizzazione sindacale ricorrente all'attualità ha un diverso numero di iscritti nonché ha ottenuto numerosi consensi che le hanno consentito di eleggere numerosi membri RSU dal 2017 al 2022. Peraltro non si comprende la ragione per la quale la mancata partecipazione ad una trattativa sindacale del passato possa atteggiarsi ad una forma di esclusione alla possibilità di partecipare nel futuro al rinnovo di quel determinato accordo aziendale.

La società resistente non solo ha negato alcuna possibilità di confronto con la Flaica ma ha anche ritenuto di non dover fornire una risposta alle richieste del sindacato. L'art 28 dello Statuto dei lavoratori tutela le prerogative sindacali prevedendo una sanzione di carattere reale (rimozione degli effetti): “qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero”. In dottrina e giurisprudenza è pacifico che lo scopo della norma sia quello di garantire l'effettivo godimento dei diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori ovvero da altre norme, anche secondarie. Il principio base che regge il sistema delle relazioni industriali e sindacali è quello del rispetto dei poteri e delle prerogative contrattuali reciproci. Se questo principio viene disatteso,

l'esistenza stessa del sindacato come situazione di rappresentanza viene messa in discussione perché viene elisa la possibilità del sindacato di contrattare e vengono messi radicalmente in discussione la credibilità e l'affidamento che i lavoratori debbono riporre negli organismi che li rappresentano.

Sussiste il requisito della attualità dell'azione. Se è pur vero che la ricorrente è venuta a conoscenza dell'avvio delle trattative per il rinnovo del contratto integrativo aziendale tra il mese di gennaio e febbraio 2021, la trattativa non si è ancora perfezionata. Infatti vi sono stati successivi incontri ai quali la Flaica non è stata invitata nonostante le numerose richieste e diffide inviate dalla Flaica Milano e Provincia rimaste senza alcun riscontro. La Flaica Milano ha inviato ben quattro richieste di incontro rimaste inascoltate: tale condotta rappresenta l'espressione di un atteggiamento generale della convenuta di chiusura nei confronti dell'organizzazione sindacale ricorrente destinato come tale ad essere riproposto in ogni futura analoga situazione. In ogni caso essendo la trattativa in corso e la Flaica allo stato ancora esclusa, gli effetti della condotta antisindacale di cui si chiede la rimozione perdurano e la condotta non può che considerarsi attuale in quanto pienamente in grado di produrre effetti lesivi al sindacato ricorrente.

Sia l'assoluto disinteresse alle richieste ed alle istanze dell'O.S. ricorrente, sia le continue mancate convocazioni per gli incontri più volte richiamati, hanno determinato l'illegittima esclusione dell'Organizzazione sindacale ricorrente

dall'esame congiunto e dalla trattativa aventi ad oggetto argomenti e questioni di carattere lavoristico. Di fatto, quindi, la organizzazione precedente non ha potuto in nessun modo esercitare concretamente l'attività sindacale a lei demandata dai propri iscritti e dei lavoratori. Le continue mancate convocazioni, unitamente alla totale indifferenza manifestata dalla società alle legittime istanze della Flaica Uniti Cub, incidono in modo rilevante sulla credibilità e sulla immagine della organizzazione sindacale ed in quanto tali sono idonee a configurare un autonomo profilo di antisindacalità del comportamento aziendale. Non si può, infine, tralasciare l'impatto negativo sull'immagine dell'organizzazione sindacale di fronte a tutti i lavoratori, ed in modo particolare ai propri iscritti ed a quelli che hanno votato le relative liste Rsu, i quali rilevano che la negoziazione di un contratto di secondo livello, su materie di rilevanza aziendale che impattano su tutte le filiali, si svolga senza l'apporto e la valutazione delle considerazioni delle rappresentanze sindacali scelte ed alle quali essi si erano affidati.

Nel caso concreto, in sintesi, non si può dubitare della natura antisindacale delle condotta posta in essere dalla convenuta consistente nell'omissione di qualsiasi riscontro alle istanze ed alle richieste provenienti dalla Flaica Uniti Cub di Milano e Provincia e, quindi, della immotivata esclusione della Flaica Uniti Cub dal tavolo delle trattative in corso per la negoziazione del contratto integrativo aziendale.

Per tali ragioni va ordinato alla società resistente di astenersi dal reiterare la condotta accertata e di cessare immediatamente tale condotta; va ordinato alla convenuta di consentire alla FLAICA CUB ed ai componenti della RSU di riferimento partecipare ad un incontro da fissare entro venti giorni dalla comunicazione del presente decreto per discutere la piattaforma rivendicativa del C.I.A. e comunque di consentire la partecipazione della Flaica Cub e dei componenti RSU ai futuri incontri con le altre organizzazioni sindacali.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza della resistente.

P.T.M.

dichiara l'antisindacalità dei comportamenti tenuti dalla resistente consistenti nell'aver omesso di fornire risposte alle richieste della organizzazione sindacale ricorrente di partecipare agli incontri per la negoziazione del contratto integrativo aziendale; nell'aver escluso la Flaica Uniti Cub nonché i componenti eletti nell'ambito delle rsu dalle trattative per la negoziazione del contratto integrativo aziendale; nell'aver omesso di convocare Flaica Uniti Cub nonché i membri delle Rsu eletti nelle proprie liste agli incontri per le trattative sul contratto integrativo aziendale tenutesi per via telematica nelle giornate del 5 maggio 2021, 12 maggio 2021, 27 maggio 2021, 1 luglio 2021, 14 luglio 2021 e 23 luglio 2021, 29 settembre 2021, 5 ottobre 2021, 10 novembre 2021, 17

dicembre 2021, 17 gennaio 2022 e 15 febbraio 2022; ordina alla società resistente di consentire alla FLAICA CUB ed ai membri RSU di riferimento di partecipare ad un incontro da fissare entro venti giorni dalla comunicazione del presente decreto per discutere il contenuto della piattaforma rivendicativa del C.I.A. e comunque ordina alla resistente di consentire la partecipazione della Flaica Cub e dei componenti RSU ai futuri incontri con le altre organizzazioni sindacali ; ordina alla resistente di pubblicare a proprie spese la presente decisione sui quotidiani “ il Corriere della Sera” e “ La Repubblica” entro 20 giorni dalla comunicazione della presente decisione; condanna la resistente al pagamento delle spese di lite della ricorrente che liquida in complessivi Euro 3.650,00, oltre IVA, CPA e rimborso delle spese generali nella misura del 15%.

Si comunichi.

Milano, 29.06.2022

Il Giudice

(Luigi Pazienza)