

ABC. 236/02  
C04. 2187

**TRIBUNALE ORDINARIO DI PISA**

**Il Giudice del lavoro**

decidendo sul ricorso proposto da Federazione lavoratori della conoscenza CGIL segreteria provinciale di Pisa contro European Gravitational Observatory - EGO e sciogliendo la riserva in atti, rileva quanto segue.

A) Nelle forme del procedimento ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori, l'associazione ricorrente, quale organismo periferico dell'associazione FLC CGIL (Federazione lavoratori della conoscenza CGIL) chiedeva dichiararsi l'antisindacalità delle condotte del consorzio EGO asseritamente consistenti: 1) nell'avere il consorzio installato ed utilizzato impianti audiovisivi ed altri impianti finalizzati o comunque utili al controllo a distanza della prestazione lavorativa in violazione delle disposizioni dell'art. 4 della L. 300/1970; 2) violato gli obblighi di comunicazione, consultazione e trattativa sindacale di cui agli artt. 3,4,5,12,17 del D.Lvo 66/2003; 3) più generalmente violato un obbligo autoposto di stipulazione, con le organizzazioni dei lavoratori, un contratto aziendale in luogo della disciplina del rapporto di lavoro dei propri dipendenti come contenuta nelle cd. staff rules; 4) infine nella determinazione di non erogare premi di produzione con finalità dedotte come ritorsive ed intimidatorie dei diritti di libertà sindacale dei dipendenti, e nella disponibilità ad avviare trattative informali con una rappresentanza interna dei lavoratori Ego in asserita violazione del disposto dell'art. 17 L. 300/1970.

Variamente argomentata la fondatezza della propria pretesa, l'associazione ricorrente concludeva per la declaratoria di antisindacalità delle condotte di Ego come lamentate, la condanna del consorzio a cessarne la realizzazione ed a rimuoverne gli effetti, e quindi, più specificamente, a disinstallare gli impianti audiovisivi e di controllo a distanza e ad avviare la trattativa sindacale di cui all'art. 4 comma 2 dello Statuto in relazione agli impianti ed apparecchiature richieste in relazione alle finalità previste dalla detta disposizione; ad avviare una trattativa sindacale come prevista dagli artt. 3,4,5, 12 e 17 del D.Lvo 66/2003 e più generalmente ex art. 1 delle staff rules.

Il sindacato chiedeva, altresì, ove accertata l'obbligatorietà per EGO di contratti collettivi di cui FLC CGIL fosse stata firmataria, la declaratoria di antisindacalità del diniego da parte del consorzio di riconoscere la RSA come costituita da essa ricorrente e la condanna del convenuto al predetto riconoscimento con ogni conseguenza ex artt. 19 e seguenti dello Statuto dei lavoratori e con ordine di pubblicazione del decreto sulla stampa locale e nazionale.

Costitutosi il contraddittorio, resisteva EGO, argomentando nel merito la legittimità di tutte le proprie condotte e concludendo per il rigetto del ricorso.

Fallito il tentativo di conciliazione, in esito alla discussione orale delle parti la giudicante si riservava la decisione.

B) Deve preliminarmente rilevarsi come sussistano certamente tutte le condizioni di accessibilità del rito speciale.

Incontestata infatti la legittimazione del sindacato ricorrente ad agire ex art. 28, deve del pari dirsi sussistente l'attualità del suo interesse ad agire nelle forme prescelte quanto a tutte le dedotte violazioni, atteso il carattere certamente permanente della generalità delle stesse (così l'affermato rifiuto di avviare consultazioni sindacali su materie ove esse si assumono, a vario titolo,

obbligatorie, ovvero la dedotta disponibilità a trattare in violazione del disposto dell'art. 17 dello Statuto, così l'utilizzo di impianti descritti come di controllo a distanza al di fuori delle ipotesi consentite ex art. 4 dello stesso testo normativo), ovvero la concreta possibilità di reiterazione (secondo la prospettazione attrice, che qui rileva) di quelle destinate ad esaurirsi in atti singolari (così il mancato pagamento di premi annuali che si assume avere avuto, quanto a quelli relativi all'anno 2011, finalità ritorsive o intimidatorie).

Si impone pertanto l'esame del merito delle pretese attrici.

E nel merito deve innanzi tutto rilevarsi come la presente controversia abbia ad oggetto una fattispecie (a quanto consta inusuale, allo stato, nella regolamentazione del rapporto di lavoro nell'ordinamento italiano) nella quale la disciplina del rapporto negoziale tra datore di lavoro e lavoratori risulta integralmente affidata alla contrattazione individuale, senza alcun riferimento ad una qualunque regolamentazione collettiva, di qualsiasi livello, più specificamente Ego regolando i rapporti di lavoro dei propri dipendenti sulla base di staff rules elaborate dallo stesso ente e sottoscritte per accettazione dai lavoratori all'atto dell'assunzione, con conseguente recepimento delle stesse nel contratto individuale (la circostanza è riferita in questi esatti termini dalla difesa del convenuto sub 35 e seguenti della memoria di costituzione).

Pare poi alla decidente che ancora nel caso di specie debba senz'altro escludersi essersi mai data, pur a fronte di specifiche richieste ad opera della ricorrente associazione (cfr. docc. 18, 22,26 di parte attrice) una qualunque disponibilità del datore di lavoro ad una trattativa collettiva relativamente alle norme regolanti l'impiego alle dipendenze di EGO, intendendosi di necessità un tale termine nel suo senso comune di confronto sul merito della detta regolamentazione ad opera del datore di lavoro e di un soggetto rappresentativo dei lavoratori designato secondo regole determinate, variamente, dagli stessi lavoratori.

Risulta infatti dalla stessa documentazione pacificamente di provenienza del resistente (docc. 25 e 33 dell'attore) e da quella dallo stesso prodotta (cfr. particolarmente l'allegato 12.4 del doc. 38 del fascicolo di Ego) come, in esito all'unico incontro datosi con la ricorrente associazione (della cui rappresentatività infra), incontro del resto espressamente qualificato come "preliminare" dal preposto di Ego (così la comunicazione 19.5.2011 del direttore del consorzio, sub 38 del fascicolo dello stesso ente), il consorzio abbia comunicato al sindacato la propria determinazione di "mantenere l'attuale assetto contrattuale", esso si è detto fondato sulle staff rules, elaborate dall'ente e sottoscritte dai singoli lavoratori per accettazione.

Sembra allora a questo giudice di tutta evidenza come nella specie, diversamente da quanto assume la difesa di Ego, non si sia dato un dissenso in ordine a taluni profili (in ipotesi anche generalissimi) attinenti alla regolamentazione del rapporto di lavoro tra il datore di lavoro ed il soggetto collettivo assunto come rappresentativo, ma più radicalmente il consorzio abbia negato la propria disponibilità alla trattativa collettiva, scegliendo la conservazione di un assetto fondato invece su di una regolamentazione di formazione esclusivamente unilaterale.

Né può dubitarsi che nella specie il soggetto collettivo che si proponeva come rappresentativo degli interessi dei dipendenti avesse un astratto titolo al riconoscimento come legittimo interlocutore (seppure non necessariamente l'unico), essendo del tutto pacifico che 25 dei 50 dipendenti di Ego siano iscritti

alla ricorrente associazione (e neppure allegata, per vero e per quanto irrilevante ai fini qui di interesse, l'esistenza di diverse affiliazioni sindacali degli altri lavoratori).

Ciò detto, prima questione rilevante ai fini del decidere (atteso il suo carattere eventualmente assorbente) è allora quella relativa all'esistenza di una legittima facoltà del datore di lavoro, non di dissentire rispetto a concrete proposte regolative (anche generalissime) di provenienza di controparti sindacali, ma più radicalmente, come nella specie, di rifiutare qualsiasi confronto di merito diretto ad una regolamentazione, non unilaterale, ma concordata con una controparte collettiva dei rapporti di lavoro, e ciò a fronte di specifiche richieste in tal senso di provenienza di un soggetto collettivo sicuramente rappresentativo dei dipendenti del datore di lavoro medesimo.

E' chiaro infatti che, ove esclusa la giuridica esistenza nel nostro ordinamento di una tale legittima facoltà, il diniego del datore di lavoro al confronto di merito con le associazioni dei lavoratori costituirebbe indubbiamente, ed obiettivamente (indipendentemente quindi dall'esistenza di una soggettiva finalità di ostacolare l'attività sindacale, per giurisprudenza consolidata ex se irrilevante) una condotta idonea a ledere le prerogative dei sindacati interessati, il loro diritto alla libera esplicazione dell'attività diretta alla rappresentanza degli interessi dei lavoratori.

Pare alla decidente che, nei termini radicali nei quali la questione si pone nel presente giudizio (nel quale, merita ribadire, si controverte in relazione a rapporti di lavoro regolati senza alcuna riferimento ad una qualsiasi pattuizione collettiva, di qualunque livello, ma disciplinati da regole autoposte dal datore di lavoro), debba escludersi la sussistenza di una legittima facoltà datoriale di negarsi al confronto di merito con una controparte collettiva.

Ciò già in via generale e nell'ambito dell'ordinamento nazionale, per essere dall'ordinamento stesso molto variamente (e per vero in misura crescente nel tempo, almeno nella disciplina dell'impiego privato) rimessa alla concreta regolamentazione, non solo degli aspetti retributivi, ma anche di quelli normativi dei rapporti di lavoro alla contrattazione collettiva (di diverso livello), così la legge all'evidenza privilegiando il metodo della negoziazione collettiva come quello maggiormente idoneo a contemperare le esigenze di tutela dei lavoratori e quelle di organizzazione dell'impresa ed a riparare alla obiettiva disuguaglianza di fatto dei contraenti il contratto individuale di lavoro (si pensi alla materia dell'orario di lavoro, cui fa specifico riferimento il ricorso introduttivo del presente giudizio, alla regolamentazione del part time, o più marginalmente del contratto a termine, o ancora tradizionalmente all'intera materia dell'inquadramento dei lavoratori e dell'equivalenza delle mansioni).

Deve allora ritenersi che il contratto collettivo rappresenti nel nostro ordinamento una fonte eteronoma necessaria della regolamentazione dei rapporti di lavoro in relazione ad una pluralità di aspetti rilevanti ai fini dell'esecuzione delle rispettive obbligazioni delle parti (forse più esattamente della generalità delle modalità di esecuzione di quelle prestazioni), così che il datore di lavoro non può dirsi legittimato a sottrarsi radicalmente alla regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro (id est pretendendone una loro disciplina solo unilaterale), restando invece impregiudicata la sua libertà di dare applicazione a contrattazioni anche diverse da quelle negoziate dalle imprese del suo settore produttivo (entro limiti che qui non rilevano), ovvero di autonomamente contrattare specifiche regolamentazioni dei rapporti negoziali

in essere con i propri dipendenti con soggetti collettivi rappresentativi degli interessi di detti lavoratori, temi questi ultimi peraltro del tutto estranei alla fattispecie di causa per quanto già sopra esposto.

E la conclusione appena detta sembra alla decidente trovi conferma nelle fonti superprimarie sovranazionali, segnatamente nell'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea che assicura ai lavoratori ed ai datori di lavoro o alla rispettive associazioni, per quanto qui interessa, "il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi ai livelli appropriati" "conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali".

Tale disposizione conferma quindi la qualificazione giuridica come diritto (qualificazione peraltro già desumibile dalla normativa nazionale) della pretesa dei lavoratori e delle loro associazioni alla contrattazione collettiva, quanto meno nel suo significato minimo di regolamentazione dei rapporti di lavoro affidata, almeno in parte qua, non all'accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore, ma ad una negoziazione tra soggetti collettivi, quali che essi siano, comunque rappresentativi dei contraenti le singole relazioni negoziali.

Ad avviso di questo giudice peraltro l'illegittimità della condotta di Ego (consistente nella effettiva indisponibilità ad una disciplina non unilaterale dei rapporti di lavoro) può cogliersi anche in relazione agli obblighi volontariamente assunti da essa parte, a norma dell'art. 1 delle staff rules, secondo cui la detta regolamentazione unilaterale avrebbe conservato la sua validità "until EGO ad the Unions representatives will jointly sign a proper collective agreement", la previsione de qua non potendo leggersi che come impegno del datore di lavoro a considerare solo provvisoria la disciplina unilaterale del rapporto, con ogni conseguenza quanto alla dovuta disponibilità dell'ente ad una trattativa con le organizzazioni sindacali nel merito della disciplina del rapporto di impiego dei dipendenti.

Per tutti i motivi detti deve ritenersi l'illegittimità della condotta di Ego consistente nella indisponibilità a trattare con la ricorrente associazione, in quanto sindacato sicuramente rappresentativo dei dipendenti del consorzio, in relazione generalmente, come ex art. 1 delle staff rules, alla disciplina dei rapporti di lavoro dei dipendenti di essa convenuta e ciò indipendentemente dalla (contestata da Ego) determinazione della resistente di confrontarsi invece con rappresentanze interne del personale prive di connotazione sindacale (in quanto in alcun modo collegate con organizzazioni generalmente esponenziali dei diritti dei lavoratori), secondo la prospettazione attrice in violazione del divieto di cui all'art. 17 dello Statuto.

A fortiori la detta indisponibilità deve dirsi illegittima quanto alle modalità di regolamentazione dei rapporti di lavoro in relazione alle quali l'intervento della fonte negoziale eteronoma è previsto direttamente dalla legge e di cui si dice in ricorso: così variamente in materia di orario di lavoro, compreso nella specie il lavoro notturno, essendo pacifico che presso Ego sia richiesta in determinate condizioni ai lavoratori l'esecuzione della prestazione in periodo notturno come definito dall'art. 1 comma 2 lett. d) del D.Lvo 66/2003 ed essendo del tutto controvertibile la nozione di lavoratore notturno assunta dalla difesa del convenuto in assenza di una definizione normativa di "lavoro notturno".

Indubitabile l'obiettiva attitudine di un simile diniego a limitare il diritto della ricorrente alla libera esplicazione della propria attività di negoziazione sindacale, deve affermarsi l'antisindacalità di dette condotte ed ordinarne la

cessazione, così condannandosi Ego ad avviare con la ricorrente associazione una trattativa sindacale in relazione alla generalità della regolamentazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti dell'ente e specificamente ex lege 66/2003 in materia di orario di lavoro.

Altra e ben più complessa questione è quella dell'attualità dell'obbligo di Ego di riconoscere alla ricorrente associazione i diritti di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori, pur essendo come detto pacifico che la convenuta non applichi alcun contratto collettivo ed ancor prima negando essa convenuta di essere soggetta alle dette disposizioni non avendo, secondo la sua prospettazione, natura di imprenditore.

Quanto alla detta ultima difesa essa è a parere della decidente infondata già alla luce dello statuto di Ego (doc. 2 della ricorrente), che, all'art. 1, qualifica l'ente consorzio secondo le disposizioni degli artt. 2602 e seguenti c.c., richiamando quindi una figura giuridica qualificata dalla necessaria qualità di imprenditore dell'ente, ed essendo del tutto estraneo alla fattispecie di causa il tema dei consorzi misti (di cui dice la difesa del resistente), essi non soggetti alla disciplina generale codicistica, invece richiamata dallo statuto del convenuto.

Né vi è motivo di dubitare della correttezza della qualificazione data dallo stesso resistente della propria struttura e della propria attività, essendo decisivi ai fini del riconoscimento della natura imprenditoriale di un soggetto ex art.35 dello Statuto dei lavoratori, per costante giurisprudenza (cfr. ma ex plurimis Cass civ., 26 gennaio 2004, n. 1367) l'economicità della gestione, della quale non vi è dubbio nella specie, a prescindere dall'esistenza di un fine di lucro (qui espressamente escluso), e l'attitudine dell'organizzazione dell'ente a fornire, con simili criteri di economicità, opere o servizi, restando irrilevante che la detta prestazione di servizi, sia resa solo nei confronti di associati al soggetto che tali servizi eroga ovvero anche a terzi.

E sotto detto profilo risulta già dallo statuto di Ego come essa sia diretto, per quanto qui interessa, oltre che al completamento, manutenzione, aggiornamento ed anche sfruttamento ("exploitation") dell'antenna Virgo, anche alla fornitura di servizi di "advanced training" in favore di ricercatori esterni, e consenta a "long term use of its facilities" ad organizzazioni e gruppi di ricerca in forza di specifici accordi, così l'ente essendo impegnato (anche) in un'attività di fornitura di servizi certo non incompatibile con la dichiarata natura di imprenditore.

Pacifica la sussistenza dei requisiti dimensionali di cui all'art. 35 dello Statuto dei lavoratori, assai più ardua si è detto essere la questione della sussistenza dell'obbligo di Ego di riconoscere alla ricorrente associazione i diritti di cui al titolo III dello Statuto, pur non applicando l'ente alcun contratto collettivo e non essendosi data in effetto alcuna trattativa di merito tra le odierne parti attesa la già rilevata indisponibilità del convenuto ente a dismettere la regolamentazione solo unilaterale del rapporto di lavoro dei propri dipendenti.

In proposito è noto come con l'art. 1 del D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, sia stata abrogata la lettera a) dell'art. 19 dello Statuto, a norma della quale rappresentanze sindacali aziendali potevano essere costituite "ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale", così oggi la facoltà di costituire di RSA essendo riservata alle "associazioni sindacali che

siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva", come sub b) dell'art. 19.

Nella specie quindi, non applicando né intendendo applicare la resistente alcun contratto collettivo né aderendo essa ad alcuna associazione datoriale firmataria di contratti collettivi, la sua determinazione potrebbe dirsi idonea ad impedire l'esercizio dei diritti di cui al titolo III a qualunque associazione sindacale, indipendentemente dalla sua rappresentatività tra i lavoratori addetti all'unità produttività e più generalmente sul territorio nazionale.

Ora, non può dubitarsi che una simile soluzione ermeneutica mostri tutta la problematicità di un parametro di rappresentatività ancorato alla "soggettività acquistata sul campo nel sistema contrattuale auto legittimato", come avviene con l'art. 19 nel testo vigente, seppure per ragioni opposte rispetto a quelle affrontate dal Giudice delle leggi nella nota decisione 12 luglio 1996, n. 244 (e successive ordinanze del 18 ottobre 1996, n. 345, e del 26 marzo 1998, n. 76) relativa al testo vigente dell'art. 19.

In quella sede come è noto la Corte escluse che quella disposizione si risolvesse nell'attribuzione al datore di lavoro di un potere di accreditamento delle controparti sindacali poiché il "criterio legale di selezione comporta un'interpretazione rigorosa della fattispecie dell'art. 19, tale da far coincidere il criterio con la capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro, direttamente o attraverso la sua associazione, come controparte contrattuale. 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>> (sent. n. 492 del 1995) quale indicatore di rappresentatività già apprezzato dalla sent. 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" (così Corte Cost., 12 luglio 1996, n. 244, cit).

E la giurisprudenza di legittimità ha interpretato tale orientamento nel senso di ritenere che il fatto (della sottoscrizione di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva), "non [sia] rilevante in sé e per sé considerato (come fatto, appunto), ma lo diventi per ciò di cui è espressione, cioè la capacità dell'organizzazione sindacale di accreditarsi come interlocutrice stabile

dell'imprenditore, testimoniata dalla stipulazione di un contratto collettivo, certamente di qualunque livello, ma non di un contratto collettivo di qualunque natura".

Pare alla decidente che la giurisprudenza della Suprema Corte e del Giudice delle leggi in ordine alla ratio del testo vigente dell'art. 19 ne consenta allora una lettura estensiva che assicuri il libero esercizio dei diritti del titolo III a sindacati effettivamente rappresentativi ed efficaci interlocutori del datori di lavoro, anche in assenza del mero fatto (per usare il linguaggio della decisione della Corte di Cassazione di cui si è appena detto) della sottoscrizione di contratti collettivi applicati in azienda, dovendosi valorizzare piuttosto (come di recente ritenuto dai giudici di merito cfr. Trib. Bologna 27.3.2012; Trib. Torino 2583/2011) la partecipazione del sindacato al processo di formazione della contrattazione applicata seppure "in senso critico" (così Trib. Bologna, cit.), una diversa interpretazione della norma statutaria esponendola ragionevolmente a censure di illegittimità costituzionale.

Nella specie peraltro neppure può dirsi allo stato sussistente una tale condizione, non essendosi data tra le parti alcuna effettiva trattativa, attesa la già rilevata indisponibilità del convenuto ente alla negoziazione collettiva.

Assunta tuttavia, come sopra, l'illegittimità ed antisindacalità di una simile condotta oppositiva datoriale ed ordinato ad Ego l'avvio di una trattativa idonea a coinvolgere l'intera disciplina del rapporto di lavoro dei suoi dipendenti, sarà nell'ambito di quella trattativa che il sindacato ricorrente, certamente rappresentativo dei dipendenti dell'ente ed aderente ad una organizzazione dotata di rappresentatività nazionale, dovrà dimostrare l'effettività della propria azione sindacale in azienda contribuendo al processo di negoziazione collettiva su aspetti rilevanti della regolamentazione del rapporto, eventualmente, come secondo la più recente giurisprudenza di merito, "in senso critico", solo all'esito di una tale trattativa potendo farsi questione del suo diritto all'esercizio delle prerogative di cui al titolo III dello Statuto.

Né una simile soluzione ermeneutica vale a rimettere al potere dispositivo datoriale l'area dei diritti riconoscibili al sindacato, essi dipendendo per quanto detto, non dalla sottoscrizione di un qualsiasi accordo con la controparte, ma necessariamente ed esclusivamente dall'attitudine del sindacato a partecipare effettivamente, con proprie proposte e rivendicazioni attinenti ad aspetti rilevanti della disciplina dei rapporti di lavoro, alla fase di negoziazione, capacità questa della quale solo il sindacato medesimo può dirsi responsabile.

Allo stato quindi per i motivi sopra detti deve dirsi insussistente la pretesa della ricorrente al riconoscimento, da parte di Ego, dei diritti di cui al titolo III dello Statuto e per l'effetto va respinta la denuncia di antisindacalità come sul punto svolta in ricorso.

Del pari sembra alla decidente debba essere respinta la domanda di declaratoria di antisindacalità della determinazione di Ego di non liquidare premi accessori nell'anno 2011, non essendovi prova del carattere ritorsivo della detta determinazione (per quanto non possa dubitarsi essere arduo l'onere gravante sulla ricorrente, in assenza di qualsiasi limite predeterminato alla discrezionalità datoriale sul punto secondo le staff rules).

Deve infine conoscersi della dedotta violazione da parte di Ego dell'art. 4 della L. 300/1970 per avere il consorzio, nella prospettazione attrice, installato ed utilizzato impianti audiovisivi ed altri impianti finalizzati o comunque utili al controllo a distanza della prestazione lavorativa in assenza di accordi con le RSA ed in mancanza di autorizzazione della competente autorità amministrativa.

La censura di cui in ricorso pare alla decidente fondata.

E' infatti pacifico che operino nella struttura nella disponibilità di Ego impianti ed apparecchiature astrattamente (id est potenzialmente) idonei al controllo a distanza della prestazione lavorativa (telecamere poste all'interno di taluni locali della struttura, badge aziendali comunque utilizzabili, non solo all'inizio ed al termine della prestazione, ma anche per entrare ed uscire da diversi locali aziendali, sistemi di controllo degli accessi ad internet; quanto alla riconducibilità di questi ultimi al novero delle apparecchiature di controllo della prestazione lavorativa pienamente condividendo la decidente l'orientamento della giurisprudenza di merito secondo cui "i programmi informatici che consentono il monitoraggio della posta elettronica e degli accessi Internet sono necessariamente apparecchiature di controllo nel momento in cui, in ragione delle loro caratteristiche, consentono al datore di lavoro di controllare a distanza e in via continuativa durante la prestazione, l'attività lavorativa e se la stessa sia svolta in termini di diligenza e di corretto adempimento se non altro, ..., sotto il profilo del rispetto delle direttive aziendali" in materia di accesso ad internet, così testualmente Corte d'Appello Milano, 30.9.2005).

Di detti strumenti il consorzio ha prospettato la necessità (ex se non inverosimile data la natura dell'attività dell'ente) a fini organizzativi e produttivi, neppure allegando tuttavia che la loro installazione sia stata preceduta da un qualche accordo sindacale o sia stata oggetto di autorizzazione da parte dell'autorità amministrativa.

Ne segue la certa illegittimità della permanenza dei detti sistemi in quanto attualmente operanti in difetto di accordo con i soggetti sindacali legittimati ovvero di autorizzazione da parte del Ministero del lavoro, di essi dovendo pertanto ordinarsi la disinstallazione in accoglimento della domanda attrice in tal senso, la titolarità all'accertamento della violazione spettando per consolidata giurisprudenza anche al sindacato, in quanto soggetto collettivo immediatamente e direttamente coinvolto nella regolamentazione dei controlli a distanza (così dall'art. 4 comma 2 come dall'ultimo comma della stessa disposizione).

Il ricorso deve pertanto essere accolto nei limiti sopra esposti e, respinta ogni altra istanza ed eccezione, dichiarata l'antisindacalità della condotta di Ego consistente nella indisponibilità a trattare con la ricorrente associazione, in quanto sindacato rappresentativo dei dipendenti del consorzio, in relazione generalmente, come ex art. 1 delle staff rules, alla disciplina dei rapporti di lavoro dei dipendenti di essa convenuta, nonché specificamente ex lege 66/2003 in materia di orario di lavoro, deve ordinarsi al consorzio la cessazione delle condotte de quibus e la rimozione dei relativi effetti.

Ego deve essere pertanto condannato ad avviare con la ricorrente associazione una trattativa sindacale in relazione alla generalità della regolamentazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti dell'ente e

specificamente ex lege 66/2003.

Del pari dichiarata l'antisindacalità della condotta di Ego consistente nell'avvenuta installazione di impianti ed apparecchiature potenzialmente idonei al controllo a distanza della prestazione lavorativa in assenza di accordo con i soggetti sindacali legittimati o di autorizzazione pubblica, il convenuto deve essere condannato alla disinstallazione di detti impianti.

Ancora al fine di rimuovere gli effetti delle condotte datoriali sulla libera esplicazione dei diritti di libertà sindacale dell'attore deve ordinarsi al consorzio di dare adeguata pubblicità in azienda alla presente decisione, segnatamente a mezzo dell'affissione del presente decreto nella bacheca aziendale per trenta giorni.

Le spese processuali, come infra liquidate, seguono la soccombenza in ordine all'an della denunciata condotta antisindacale.

### **P.Q.M.**

Visto l'art. 28 L. 20.5.1970 n. 300, ogni altra domanda ed eccezione, dichiara l'antisindacalità della condotta di Ego consistente nella indisponibilità a trattare con la ricorrente associazione, in quanto sindacato rappresentativo dei dipendenti del consorzio, in relazione generalmente alla disciplina dei rapporti di lavoro dei dipendenti di essa convenuta, nonché specificamente ex lege 66/2003 in materia di orario di lavoro.

Ordina al consorzio la cessazione delle condotte de quibus e la rimozione dei relativi effetti.

Per l'effetto condanna Ego ad avviare con la ricorrente associazione una trattativa sindacale in relazione alla generalità della regolamentazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti dell'ente e specificamente ex lege 66/2003.

Dichiara l'antisindacalità della condotta di Ego consistente nell'avvenuta installazione di impianti ed apparecchiature potenzialmente idonei al controllo a distanza della prestazione lavorativa in assenza di accordo con i soggetti sindacali legittimati o di autorizzazione pubblica, e condanna il convenuto ente alla disinstallazione di detti impianti.

Ordina ad Ego di dare adeguata pubblicità in azienda alla presente decisione, a mezzo dell'affissione del presente decreto nella bacheca aziendale per trenta giorni.

Respinge ogni altra domanda ed eccezione

Condanna la convenuta alla rifusione delle spese di lite che liquida in € 1.200,00 per diritti, € 2.000,00 per onorari, oltre per spese generali, oltre IVA e CAP come per legge.

Si comunichi anche a mezzo fax.

Pisa, 2.5.2012

  
IL GIUDICE DEL LAVORO  
**Elisabetta Tarquini**

DEPOSITATO IN CANCELLERIA

OGGI

9-5-012  
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
Salvatore PODDA