

**TRIBUNALE DI ROMA**  
**Sez. II<sup>a</sup> lav.**

Il Giudice del lavoro, dr. Luca Redavid,  
a scioglimento della riserva espressa all'udienza del 19/07/23 nel procedimento iscritto al n. 11464/23  
R.G. vertente tra F.A.B.I. Federazione Autonoma Bancari Italiani Roma e Provincia - FIRST CISL  
Roma Rieti; FISAC CGIL, comprensorio Roma Rieti, Valle dell'Aniene: UILCA Roma e Lazio;  
UNISIN – UNITA' SINDACALE FALCRI – SILCEA – SINFUB e BNL s.p.a.

**OSSERVA**

Con ricorso ex art.28 L.n.300/70 le organizzazioni ricorrenti indicate in epigrafe hanno adito il Tribunale di Roma – GL, lamentando il comportamento antisindacale posto in essere dalla società convenuta consistito nella violazione dell'art. 14 del CCNL – imprese creditizie, finanziarie, strumentali del 19/12/19 ed hanno chiesto, quindi, di accertare e dichiarare l'antisindacalità del comportamento della convenuta ed ordinare alla convenuta l'immediata cessazione e di dar corso all'incontro semestrale richiesto dalle OOSS ricorrenti ai sensi dell'art. 14 del CCNL applicabile nonché di affiggere nella bacheca aziendale l'emanando provvedimento e, in ogni caso, di emettere ogni provvedimento idoneo alla rimozione delle lamentate condotte antisindacali, con vittoria di spese ed onorari.

Si è costituita con memoria la società convenuta, contestando quanto ex adverso dedotto ed ha chiesto il rigetto della domanda in quanto infondata, con vittoria di spese ed onorari.

Ritiene il Giudice che il ricorso sia fondato.

Occorre premettere che la sfera di applicabilità dell'art.28 dello Statuto dei lavoratori riguarda i comportamenti del datore di lavoro diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero e che, a tal fine, è rilevante un comportamento che sia oggettivamente e non soggettivamente tale, essendo necessario che lo stesso abbia l'attitudine, sia pure anche solo potenzialmente, a ledere gli interessi tutelati dallo Statuto dei lavoratori.

Osserva il Giudice che il CCNL imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 19.12.2019 prevede all'art. 14 un incontro semestrale ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali avente per oggetto *“i problemi relativi ai carichi e ai ritmi di lavoro, agli organici, alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge e alla tutela fisica delle lavoratrici/lavoratori per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato”*. L'art. 14 c. IV del CCNL prevede che *“Gli incontri in parola devono tenersi – unitariamente con tutte le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto su richiesta anche di una sola di esse – entro il termine di 15 giorni dalla data della richiesta stessa. All'inizio di ogni incontro semestrale le organizzazioni sindacali devono indicare tutti gli argomenti che formeranno oggetto dell'incontro medesimo”*.

Dalla documentazione prodotta in atti risulta che in data 30.01.2023 le OOSS ricorrenti hanno richiesto l'incontro semestrale ex art. 14 del CCNL, indicando specificamente gli argomenti di tale incontro e che in data 14.02.2023 la BNL ha comunicato alle OOSS che l'incontro semestrale richiesto non si sarebbe tenuto poiché *“le richieste avanzate non sono in alcun modo, riconducibili a quanto previsto dall'art. 14, comma I, del CCNL 19 dicembre 2019”*.

Nella memoria di costituzione la società convenuta ha ulteriormente dedotto che le OO.SS. hanno avanzato una mera richiesta di dati estranei alle materie oggetto di semestrale in quanto relativi a: 1) organici; 2) carichi e ritmi di lavoro; 3) condizioni igienico-ambientali; 4) verifica applicativa accordi aziendali e, in particolare, relativi a: a) Punto 3 dell'elenco *“Carichi e ritmi di lavoro”*: *“Conoscenza del numero delle e-mail inviate dai responsabili e/o coordinatori fuori dall'orario di lavoro standard (8 - 17:15 come da art 105 del vigente CCNL) a livello di struttura”*; b) Punto 3.4. dell'elenco *“Condizioni igienico-ambientali”*: *“Situazione Parcheggi: 3.4.1 - Parcheggio esterno (numero dei posti, numero dei posti mediamente occupati - con indicazione del giorno mediamente più popoloso e mediamente meno popoloso -, categorie particolari per le quali sono riservati dei*



posti e indicazioni di quali categorie e numerosità dei posti riservati per ogni categoria); 3.4.2 - Parcheggio interno (numero dei posti, numero dei posti mediamente occupati - con indicazione del giorno mediamente più popoloso e mediamente meno popoloso -, categorie particolari per le quali sono riservati dei posti e indicazioni di quali categorie e numerosità dei posti riservati per ogni categoria)”; c) Punto 3.8.1 dell’elenco “Condizioni igienico-ambientali”: “Bagni (suddivise per rubinetti e/o lavandini, water, porte, forniture)”; la società ha anche eccepito, con specifico riferimento alle richieste contenute nel punto 4 – “Verifica applicativa accordi aziendali”, che queste non rientrano in alcun modo nell’oggetto della riunione semestrale.

Ritiene il Giudice, contrariamente all’assunto della società convenuta, che gli argomenti della richiesta sindacale di incontro semestrale ai sensi dell’art. 14 citato che si evincono dalla documentazione in atti, e citati anche da parte convenuta, siano del tutto compatibili con le previsioni della normativa contrattuale anche laddove integrino una mera richiesta di dati ( come eccepito dalla società) in quanto tale richiesta deve ritenersi finalizzata ad avere elementi di conoscenza più precisi relativamente agli argomenti oggetto della richiesta di dati, e ciò sulla base di una piana interpretazione letterale della disposizione contrattuale applicabile la quale non prevede alcuna limitazione dell’ambito degli argomenti ivi previsti quale possibile oggetto di incontro, tra i quali è espressamente compresa anche la possibilità di una verifica applicativa degli eventuali accordi raggiunti a livello aziendale o a livello di gruppo, contrariamente a quanto ulteriormente eccepito dalla società.

Peraltro, come osservato dalle OO.SS. ricorrenti, tra gli argomenti indicati nella richiesta di incontro risultano espressi riferimenti alle violazioni in tema di prestazione straordinarie, oppure alla effettiva attuazione dell’art. 2 del verbale di accordo 18 maggio 2022 in tema di banca delle ore, o ancora al problema delle mail inviate fuori dall’orario di lavoro, o ai fabbisogni con riferimento ai benefici attesi dalla riorganizzazione in corso, o alle criticità connesse all’accumulo di materiale da noi ritenuto infiammabile e pericoloso, all’assenza di scivolo per i disabili all’ingresso, al problema connesso alla difformità nell’offerta cibaria nell’arco dell’apertura del servizio ed all’eccessivo intasamento delle aree break, o in tema di illustrazione delle richieste di intervento inserite su helpy e riguardante Palazzo Orizzonte Europa, con particolare riferimento alla tempistica di risoluzione ed eventuali segnalazioni riproposte per la soluzione non soddisfacente in merito alle specifiche problematiche di cui dal 3.8.1. a 3.8.9 della richiesta inoltrata dalle OO.SS., ed anche tali argomenti appaiono conformi alle previsioni dell’art. 14 quali possibili oggetto dell’incontro.

Né può ritenersi provato che il successivo incontro tra le parti del 20/02/23 convocato dalla società convenuta abbia avuto la natura dell’incontro semestrale previsto dall’art. 14 citato, come dedotto sempre dalla società convenuta, attesa la tempestiva contestazione sul punto delle OOSS ( cfr. doc. n. 8 di parte ricorrente) e la carenza di prova documentale al riguardo, in quanto la convocazione della società del 15/02/23 fa generico riferimento alla necessità di chiarire definitivamente la questione tra le parti e di affrontare temi sui quali vi era stata in precedenza una riserva di approfondimento, ed atteso che non è stato prodotto in atti alcun verbale di tale incontro, come espressamente previsto dall’art. 14 c.2 del CCNL, ed atteso che non è contestato tra le parti che le OOSS non hanno inviato alla società i nominativi dei dirigenti sindacali partecipanti all’incontro, come previsto dall’art. 14 c.5 del CCNL ai fini dell’espletamento dello stesso; tali circostanze sono indicative del fatto che l’incontro del 20/02/23 non sia stato appunto destinato alla discussione degli argomenti di cui alla richiesta di incontro ex art. 14.

Deve, quindi, ritenersi che il comportamento datoriale che ha rifiutato di svolgere l’incontro semestrale ex art. 14 del CCNL, avente ad oggetto argomenti previsti dalla normativa contrattuale, e che avrebbe, comunque, anche potuto accettare di svolgere l’incontro richiesto almeno sulla parte degli argomenti che risultano pacificamente rientranti nelle previsioni contrattuali, secondo canoni di buona fede e correttezza contrattuale che debbono sempre presiedere lo svolgimento dei rapporti contrattuali tra le parti, costituisca inadempimento contrattuale dell’art. 14 in materia di obblighi di comunicazione e di informazione sindacale e comportamento lesivo del diritto di svolgimento dell’attività e della libertà sindacale atteso che la libertà e l’esercizio delle prerogative sindacali



debbono e possono essere evidentemente esercitati nelle forme e nei limiti previsti dalla normativa legale e contrattuale vigente.

Inoltre l'attualità della lesione non può ritenersi cessata neanche a seguito della generica disponibilità manifestata dalla società in udienza a svolgere l'incontro previsto dall'art. 14 atteso che tale disponibilità non si è concretizzata nelle more del giudizio in alcuna espressa convocazione dell'incontro richiesto dalle OOSS al fine di discutere almeno dei più limitati argomenti che pacificamente appaiono rientrare nell'ambito applicativo dell'art. 14.

Dovendo considerare anche tali circostanze sopravvenute ai fini della valutazione dell'attuale sussistenza di un comportamento oggettivamente antisindacale della società convenuta, il quale a tal fine deve avere anche il requisito sostanziale dell'idoneità, concreta o potenziale, a recare offesa al bene protetto, e non avendo la società adeguatamente giustificato l'inadempimento contrattuale come accertato, deve ritenersi attualmente sussistere il comportamento lamentato nei limiti di quanto accertato e la sua antisindacalità nel senso prima precisato ai sensi dell'art. 28 invocato ( cfr. anche Cass. n. 14032/04 - 3917/04 – 3813/01 ), la cui sfera di applicabilità riguarda i comportamenti del datore di lavoro diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale, essendo a tal fine rilevante un comportamento che sia oggettivamente e non soggettivamente tale e che lo stesso abbia l'attitudine, sia pure anche solo potenzialmente, a ledere gli interessi tutelati dallo Statuto dei lavoratori.

Ai fini della rimozione degli effetti del comportamento accertato deve ordinarsi alla società convenuta di convocare l'incontro ex art. 14 del CCNL richiesto dalle OOSS ricorrenti sugli argomenti indicati nella richiesta di incontro del 30/01/23 nel termine idoneo di 30 giorni dalla comunicazione del presente provvedimento e di dare idonea notizia di quest'ultimo nel sito internet aziendale nel medesimo termine.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo ai sensi del DM n. 55/14 e succ. modif. ( DM n. 147/22), seguono la soccombenza ai sensi dell'art. 91 c.p.c.

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

an accoglimento del ricorso,  
dichiara l'antisindacalità del comportamento datoriale lamentato ed ordina la cessazione di tale comportamento mediante la convocazione dell'incontro previsto dall'art. 14 del CCNL applicabile come richiesto dalle OO.SS. ricorrenti in data 30/01/23 entro il termine di giorni 30 dalla comunicazione del presente provvedimento; ordina, altresì, che la società convenuta dia idonea notizia del presente provvedimento nel sito internet aziendale nel medesimo termine.

Condanna la società convenuta al pagamento delle spese di lite, liquidate in complessivi euro 3500,00, oltre spese generali 15%, IVA e CPA come per legge.

Si comunichi.

Roma, 5/08/23

**IL GIUDICE**  
Luca Redavid

