



REPUBBLICA ITALIANA  
IL TRIBUNALE DI GORIZIA

Il Giudice Monocratico - Sezione del Lavoro  
in persona del dott. Gabriele Allieri  
ha pronunciato il seguente

DECRETO

nella causa promossa da:

**Sindacato Lavoratori Comunicazione - CGIL Sezione di Gorizia/Monfalcone**

avv.ti Alessandro Delbello e Gianluca Milanese  
ricorrente

CONTRO



s.p.a.

avv. Michela Somvilla  
resistente

A scioglimento della riserva assunta in udienza;  
letti gli atti ed ascoltate le conclusioni dei difensori

OSSERVA

1. Con ricorso *ex art. 28 St. Lav.* depositato il 03.07.2025, Sindacato Lavoratori Comunicazione – CGIL Sezione di Gorizia/Monfalcone (di seguito, per brevità, SLC) ha agito in giudizio nei confronti di   s.p.a. (di seguito, per brevità, ) denunciandone l'asserita condotta antisindacale e concludendo nei termini di seguito testualmente riportati:

*«accertare e dichiarare la antisindacalità del comportamento di   S.p.A. per la violazione dell'art. 21 CCNL Carta Industria per aver disposto una sola settimana di ferie collettive estive per i lavoratori dello stabilimento di  e conseguentemente ordinare alla resistente di disporre due settimane di ferie collettive consecutive per il mese di agosto 2025 e di non reiterare analoghe condotte antisindacali in futuro».*



1.1. A sostegno della sua pretesa, ha sostenuto che l'art. 21 Ccnl Carta Industria, applicato presso la resistente, attribuisce ai lavoratori 4 settimane e 2 giorni di ferie annuali, da fruire continuativamente per almeno 2 settimane, e prevede la possibilità della fruizione di "ferie collettive", disponendo che «*in caso di ferie collettive, qualora le esigenze produttive lo permettano, la terza settimana di ferie potrà essere agganciata alle altre due*».

A dire di SLC, la società avrebbe violato questa disposizione, introducendo, senza peraltro interloquire con le sigle sindacali o con le RSU presenti in azienda, un regolamento aziendale che prevede un'articolazione delle ferie collettive asseritamente difforme da quella prefissata dall'accordo collettivo.

1.2. Ciò posto, ha sostenuto che i presupposti per la peculiare iniziativa prevista dall'art. 28 St. Lav. sussisterebbero in quanto, testualmente, «*in materia di ferie collettive, la violazione da parte del datore di lavoro di norme della contrattazione collettiva nazionale o di eventuali accordi sindacali di secondo livello, si configura come condotta antisindacale e, quindi, rende esperibile, per gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, la procedura di cui all'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori*».

1.3. Da qui, ha rassegnato le conclusioni sopra riportate.

\*

2. [REDACTED] si è costituita in giudizio chiedendo la reiezione del ricorso in quanto dallo stesso atto introduttivo non sarebbe dato comprendere quale sia il comportamento riconducibile al divieto di cui all'art. 28 St. Lav. e, in particolare, quale sia la libertà sindacale che s'intenderebbe tutelare con la presente iniziativa.

Ha poi aggiunto che, in ogni caso, la violazione del Ccnl in materia di ferie sarebbe del tutto insussistente.

\*

3. Convocate le parti per l'udienza del 15.07.2025, esse hanno discusso la causa, insistendo nelle rispettive difese.

\*

4. Così ricostruito l'iter processuale, va rammentato che l'art. 28 St. Lav. dispone che «qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed



immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti».

Come s'evince dal testo della disposizione, essa introduce un peculiare ed accelerato rito speciale dedicato alla tutela delle "libertà ed attività sindacali" e del "diritto di sciopero".

Nel dettaglio, «la definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori non è analitica ma teleologica, poiché individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti» [Cass., n. 13726/2014].

In sostanza, non è possibile stabilire aprioristicamente quali siano le condotte antisindacali; la loro identificazione, in concreto, va condotta considerando se il comportamento datoriale sia oggettivamente idoneo ad impedire, limitare o ledere le posizioni giuridiche considerate.

Tuttavia, benché si tratti di un rito finalizzato a reprimere condotte atipiche, resta comunque fermo che «il procedimento *ex art. 28 S.L.* è riservato ai casi in cui venga in questione la tutela dell'interesse collettivo del sindacato al libero esercizio delle sue prerogative, interesse che è distinto ed autonomo rispetto a quello dei singoli lavoratori» [Cass., n. 1/2020].

Non è quindi in dubbio che lo strumento processuale in parola sia esclusivamente finalizzato alla tutela della posizione giuridica soggettiva di cui il sindacato sia direttamente titolare e alla cui salvaguardia corrisponda un interesse collettivo. Più in particolare, l'oggetto della protezione non insiste nell'"interesse collettivo" in sé, ma nei diritti e libertà protetti dalla norma, di cui il sindacato è titolare e che, per la particolare funzione del sindacato nel nostro sistema, formano oggetto anche di un interesse collettivo alla loro tutela.

Poiché lo strumento giurisdizionale in questione attiene alla tutela di posizioni giuridiche nella titolarità del sindacato, è ancora da precisare che restano invece estranee al perimetro del procedimento *ex art. 28 St. Lav.* le iniziative a tutela di situazioni giuridiche individuali di tipo omogeneo nella titolarità dei lavoratori, ancorché si tratti di diritti propri di una molteplicità di essi o, al limite, di tutto l'organico – inteso come sommatoria di individui – presente in azienda in un dato momento storico.

In tal senso, del resto, s'è sempre espressa anche la Corte di cassazione, laddove ha chiarito che «l'azione esercitabile dai sindacati ai sensi della L. n. 300 del 1970, art. 28, è distinta ed autonoma rispetto alle azioni che possono esercitare i lavoratori a tutela dei propri diritti individuali eventualmente colpiti dagli stessi comportamenti antisindacali denunciati dal sindacato, essendo diversi sia la *causa petendi* sia, almeno ontologicamente, il *petitum*» [Cass., n. 18539/2015].



La necessaria distinzione tra la posizione giuridica del sindacato, tutelabile mediante il ricorso *ex art. 28 St. Lav.*, e le posizioni giuridiche individuali, tutelabili con altri strumenti previsti dall'ordinamento, è stata scolpita anche allorché la Cassazione, nell'analizzare il requisito ulteriore della "attualità" della condotta antisindacale, ha chiarito che «l'eventuale natura plurioffensiva del comportamento datoriale, che abbia dato luogo anche ad una lesione dell'interesse individuale del lavoratore, comporta l'insorgere di due azioni - quella collettiva e quella individuale - distinte, autonome e senza interferenze. Ne consegue che l'attualità della condotta antisindacale e la permanenza dei suoi effetti - alla cui esistenza è subordinata la concessione del provvedimento repressivo - vanno accertate con riferimento agli interessi di cui il sindacato è portatore esclusivo, senza che possano essere condizionate dalle vicende dell'azione individuale eventualmente intrapresa» [Cass., n. 16930/2013. V., in termini, anche Cass., n. 10339/1997].

Ne deriva che presupposto fondamentale per la promozione del ricorso *ex art. 28 St. Lav.* è l'allegazione (e la prova) di una condotta datoriale contrastante con le libertà e i diritti accordati all'associazione sindacale e di cui questa è direttamente titolare.

\*

5. Ciò posto, e venendo al caso di specie, il ricorso è infondato perché con esso il sindacato non ha azionato alcuna situazione giuridica di cui è direttamente titolare e, pertanto, non ha indicato alcuna condotta lesiva delle sue libertà e dei suoi diritti.

L'assenza di una posizione giuridica del sindacato meritevole di tutela emerge in modo nitido dalle stesse conclusioni formulate nel ricorso, posto che con esse, dopo aver individuato la condotta asseritamente antisindacale nell'«*aver disposto una sola settimana di ferie collettive estive per i lavoratori*», il sindacato ha chiesto di «*ordinare alla resistente di disporre due settimane di ferie collettive consecutive per il mese di agosto 2025*», con ciò azionando una pretesa propria dei dipendenti e non una situazione giuridica di cui il sindacato stesso è titolare.

Il fatto che il ricorso non sia effettivamente finalizzato a proteggere una libertà sindacale vulnerata ha trovato plastica conferma all'udienza del 15.07.2025 allorché la parte ricorrente, nel tentativo di indicare quale posizione giuridica abbia inteso azionare, ha indicato che «*la libertà sindacale violata attiene alla violazione del Ccnl nel momento in cui l'azienda ha scelto di adottare ferie collettive che, in quanto tali, incidono su una pluralità d'interessi tra cui quelli del sindacato*».

Trattasi d'indicazione che, tuttavia, più che lumeggiare quale sarebbe la posizione giuridica di cui il sindacato, quale titolare, ha inteso affermare la lesione, conferma che l'associazione ha agito al fine di censurare una presunta



violazione della disciplina delle ferie dettata dal Ccnl e, quindi, la lesione d'una posizione giuridica propria dei lavoratori. Detto altrimenti, il sindacato ha agito non per tutelare una propria prerogativa, e di riflesso l'interesse collettivo a che essa sia garantita, ma i diritti omogenei individuali dei lavoratori di [REDACTED]

Analizzando la teorizzazione della parte ricorrente, è da rilevare che il vizio di fondo in cui questa incorre rimonta all'assunto erroneo per cui la natura "collettiva" delle ferie, e il fatto che esse siano oggetto d'un diritto individuale omogeneo dei lavoratori, dovrebbe *ex se* condurre ad identificare il sindacato quale portatore d'un corrispondente interesse collettivo (ad una certa articolazione delle ferie collettive) da azionare con ricorso *ex art. 28 St. Lav.*

Tuttavia, si tratta di tesi fallace, in quanto la proiezione dell'azione *ex art. 28 St. Lav.* alla tutela di un "interesse collettivo" non significa che mediante essa il sindacato possa agire quale ente esponenziale a tutela di un siffatto diritto individuale omogeneo dei lavoratori; infatti, ai fini dell'interpretazione dell'art. 28 St. Lav., il riferimento all'«interesse collettivo» interessato dall'iniziativa sindacale va pur sempre rapportato al libero esercizio di diritti e prerogative di cui il sindacato è titolare sostanziale e che, proprio per la particolare missione che l'ordinamento, anche a livello costituzionale, assegna al sindacato, trascende la sua sfera, implicando che la sua salvaguardia corrisponda non solo al suo specifico interesse individuale, ma anche a quello della collettività.

Va quindi tenuta ferma la distinzione tra diritti e libertà propri del sindacato, oggetto di un "interesse collettivo", e diritti individuali omogenei dei lavoratori; solo i primi sono tutelabili mediante il ricorso *ex art. 28 St. Lav.*, mentre i secondi possono formare oggetto di plurime iniziative individuali o, eventualmente, di una delle iniziative previste dal Libro IV, Titolo VIII *bis* del c.p.c., dedicato ai procedimenti collettivi. Segnatamente, una teorizzazione quale quella predicata nel ricorso pare sovrapporre, erroneamente, lo strumento di cui all'art. 28 St. Lav. con l'azione inibitoria collettiva di cui all'art. 840-*sexiesdecies* c.p.c., l'unico strumento che, pur con taluni dubbi in giurisprudenza ed in dottrina, e comunque in chiave astratta, potrebbe legittimare il sindacato ad agire quale ente esponenziale, facendosi così interprete di diritti ed interessi individuali omogenei.

Sulla base di queste argomentazioni, va quindi ribadito che SLC non ha dedotto, e quindi provato, la lesione d'alcuna posizione giuridica di cui è titolare, né, a monte, ha indicato una condotta datoriale che avrebbe leso le sue prerogative.

5.2. A ciò s'aggiunga che, se anche si volesse valorizzare la doglianza adombrata nel ricorso per cui il Regolamento Aziendale censurato sarebbe stato adottato senza la preventiva consultazione delle sigle sindacali o delle Rsu



