

Nel merito

Parte ricorrente, premesso che tra le parti si è già svolto dinanzi a questo Ufficio un contenzioso cautelare, ai sensi dell'art. 700 c.p.c., deduce in questa sede la natura antisindacale della condotta tenuta dalla convenuta allorché nega il diritto di riunirsi in assemblea sindacale presso i locali mensa aziendali ai lavoratori dipendenti delle società appaltatrici che prestano la propria attività lavorativa presso l'unità produttiva di [REDACTED] a Pistoia, quale loro committente¹.

In limine, a fronte delle contestazioni preliminari sollevate dalla società resistente e delle difese spiegate dalla sigla sindacale ricorrente, deve affermarsi la sussistenza, in capo alla FIOM, della legittimazione ad agire e, in capo ad [REDACTED], della legittimazione passiva, nonché l'interesse della sigla sindacale ad agire, alla luce del fatto che il ricorso in esame denuncia l'asserito inadempimento da parte della società resistente del Protocollo siglato in data 29 luglio 2021, in attuazione del precedente Accordo di Armonizzazione del 19 dicembre 2016, tra [REDACTED] e, *inter alias*, l'organizzazione sindacale ricorrente, proprio volto a regolare, con il fine di “*salvaguardare il rispetto dei diritti/doveri, dei principi etici, morali e degli standard di lavoro e di sicurezza*”, i rapporti con le “A.P.” [*i.e.*, le aziende appaltatrici direttamente collegate al ciclo produttivo del materiale rotabile] e, dunque, nei confronti dei dipendenti di queste ultime. Non facendosi questione di procedimento speciale *ex art. 28 St. lav.*, difatti, quanto sin qui esposto rende irrilevante, ai fini di causa, stabilire se l'odierna convenuta debba e possa qualificarsi in termini di “datore di lavoro” del personale delle appaltatrici che prestano la propria attività lavorativa nel sito produttivo di [REDACTED] e se sia formalmente definibile come “antisindacale” la condotta tenuta da chi non sia formale datore di lavoro bensì solo, come nel caso che ci occupa, committente. La FIOM, proprio in virtù del richiamato Protocollo del 29.7.2021, ha agito in via ordinaria innanzi a questo giudice del lavoro, correttamente incardinando la causa anche quanto alla competenza funzionale e per materia, alla luce dell'oggetto dell'accordo che costituisce la *causa petendi* della azionata pretesa, di natura innegabilmente sindacale, come attestato sia dalle parti stipulanti (la società convenuta e le sigle sindacali FIM, FIOM, UILM e UGL Metalmeccanici) sia dal reiterato richiamo a quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalla normativa vigente in materia di lavoro (*amplius*, retributiva, contributiva, tributaria, di sicurezza sul lavoro *etc.*).

Sgombrato il campo da simile questione, nel merito si osserva quanto segue.

¹ Quantunque, dopo l'adozione del provvedimento d'urgenza, la società aveva consentito lo svolgimento della specifica assemblea sindacale di cui si discuteva in quella sede: trattasi di circostanza incontrovertibile e comunque attestata dall'ordinanza del 6.7.2023 che ha pronunciato la cessazione della materia del contendere in sede di reclamo cautelare (cfr. doc. 11 ricorso).

È pacifico tra le parti che la società convenuta, al netto della puntuale attuazione data all'ordine contenuto nell'ordinanza resa in esito al giudizio cautelare in data 15.3.2023 (doc. 7 ricorso), abbia impedito ai lavoratori del c.d. "indotto" (i.e. i dipendenti delle A.P. che prestano la propria opera nel perimetro della sede aziendale [REDACTED] di Pistoia) l'utilizzo dei locali della mensa per lo svolgimento delle assemblee sindacali. È altresì incontroverso (e comunque documentalmente provato – cfr. doc. 8-9 ricorso – e dichiarato altresì dal teste [REDACTED] all'udienza del 2 maggio 2024²) che i locali mensa aziendali siano di contro utilizzati come spazio dedicato alle assemblee sindacali indette per i dipendenti di [REDACTED].




Si discute, dunque, se simile condotta della convenuta sia o meno legittima.





Nell'ambito del Protocollo del 29.7.2021 già richiamato, con l'obiettivo, sancito nell'Accordo di Armonizzazione del 2016, di assicurare competitività aziendale, massima flessibilità operativa, la maggior qualificazione tecnica delle imprese appaltatrici, le parti hanno inteso stabilire, tra l'altro, i principi etici e le *policies* cui attenersi nei reciproci rapporti, riconoscendo altresì la "*necessità di salvaguardare il rispetto dei diritti/doveri, dei principi etici, morali e degli standard di lavoro e di sicurezza così come definiti dalla Legge e dai Contratti Collettivi applicati*".

All'interno di tale cornice teleologica, l'odierna convenuta si è impegnata "*a garantire l'accesso ai propri locali mensa per i lavoratori delle A.P. che svolgano la propria attività all'interno del perimetro aziendale*" (cfr. pag. 2 del Protocollo del 29.7.2021). Il tenore letterale di simile previsione risulta inequivocabile: essa sancisce l'impegno della società committente non solo a non impedire, ma addirittura a far quanto necessario ad assicurare ("*garantire*") l'accesso ai locali mensa di Hitachi a tutto il personale delle appaltatrici che prestino la propria opera nell'unità produttiva aziendale. E ciò a prescindere dalla finalità per cui tale accesso viene garantito, alla luce della generica formulazione testuale della clausola testé esaminata. In altri termini, la resistente ha assunto contrattualmente l'obbligo a garantire che i dipendenti delle A.P., al pari dei dipendenti di [REDACTED], usufruiscano dei locali della mensa, accedendovi liberamente, senza potersi arrogare alcun potere selettivo in ordine alle ragioni per le quali avvenga l'accesso a tale spazio aziendale.

Il che, dunque, implica di necessità che l'odierna convenuta sia tenuta ad assicurare la disponibilità dei locali mensa *anche* per lo svolgimento delle assemblee sindacali indette per i lavoratori dipendenti delle appaltatrici, al pari di quanto avviene con riferimento alle assemblee per i dipendenti della committente stessa come accertato in istruttoria.

² Cfr. verbale ud. 2.5.2024, pag. 3: "*Ad giudicie: Le assemblee del personale [REDACTED] si svolgono anche nel locale mensa dall'interno del nostro stabilimento e perimetro aziendale*".

Ciò consente altresì di escludere che il successivo capoverso del Protocollo, che recita “  S.p.A. ritiene rispondente ai propri valori etici che tutti i lavoratori delle A.P. che prestano attività abituale all’interno degli stabilimenti, possano fruire presso i locali mensa di un pasto al giorno di cui si faranno carico le A.P., senza che ciò comporti oneri economici per  S.p.A.”, valga a delimitare in senso restrittivo – come pretenderebbe la società – il campo di operatività del riconoscimento operato con la disposizione precedente già esaminata. Difatti, qualora, con la previsione in esame, i contraenti avessero inteso consentire ai dipendenti delle A.P. l’uso dei locali mensa aziendali per il limitato scopo di fruire del servizio mensa, sarebbe stato sufficiente prevedere simile profilo, senza premettere un più generale impegno della committente a garantire l’accessibilità di tali luoghi anche ai lavoratori dell’indotto. Per converso, tra le due previsioni esiste un rapporto di genere a specie, per cui, a fronte di un generale riconoscimento del diritto di tutti coloro che prestano attività lavorativa nel perimetro aziendale di accedere liberamente ai *locali mensa*, è stata puntualmente prevista la facoltà per i dipendenti di usufruire di un apposito *servizio*, ossia quello della fruizione del pasto, con l’intento di stabilire la parte sulla quale sarebbe gravato il peso economico di tale aspetto. Non vi sono indici letterali, né teleologici, di sorta che avallino la diversa esegesi patrocinata dalla società convenuta.

Alla medesima conclusione conduce la considerazione che, nel preambolo stesso del Protocollo del 29.7.2021, si afferma a chiare lettere la necessità di assicurare il pieno rispetto dei diritti/doveri e dei principi etici e morali normativamente previsti a tutela dei lavoratori. Tra questi, senza dubbio, si colloca il diritto a svolgere le assemblee sindacali, sancito dall’art. 20 dello Statuto dei lavoratori, quale derivazione e attuazione di prerogative costituzionalmente garantite, che assicura ai lavoratori il diritto di riunirsi in assemblea *nell’unità produttiva* ove prestano la propria opera (e, dunque, nel caso di specie, nei locali di  ove il personale delle appaltatrici operano abitualmente). Ciò rende dunque inconferente, rispetto al caso che ci occupa e alla pretesa azionata dalla FIOM, l’accertata possibilità per i lavoratori (tanto dipendenti  quanto dipendenti delle A.P.) di svolgere le assemblee anche al di fuori dei locali mensa , ed in particolare presso il CRAL situato nei pressi dell’unità produttiva  di Pistoia.

Non significativa nel senso della negazione del diritto del personale dipendente delle A.P. di utilizzare la mensa aziendale per lo svolgimento delle assemblee sindacali è da ultimo la asserita impossibilità dei dirigenti sindacali esterni di partecipare alle assemblee nei locali aziendali sulla scorta del Protocollo del 29.7.2021. Difatti, se sol si considera il tenore letterale del terzo comma dell’art. 20 St. lav., è evidente che la partecipazione dei dirigenti sindacali alle assemblee non necessita di autorizzazione del datore di lavoro, ma solo di preventivo avviso a quest’ultimo; né, ad ogni buon

conto, il fatto in sé che tali dirigenti possano o meno accedere al perimetro aziendale di [REDACTED] può autorizzare la società a venir meno all'obbligo assunto di consentire a tutti i dipendenti delle A.P. di accedere ai locali mensa, anche per lo svolgimento di assemblee sindacali.

Tanto basta per accogliere il ricorso, con conseguente condanna della società convenuta a consentire per il futuro ai dipendenti delle società appaltatrici che prestano abituale servizio all'interno dello stabilimento [REDACTED] lo svolgimento delle assemblee sindacali presso i locali mensa aziendali, ove ne venga fatta istanza secondo le disposizioni di legge e di contratto vigenti.

Sulle spese di lite

Ai sensi dell'art. 91 c.p.c., le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale di Pistoia, sezione Lavoro, definitivamente pronunciando, ogni ulteriore eccezione ed istanza disattesa o assorbita

1) Condanna [REDACTED] s.p.a. a consentire ai dipendenti delle società appaltatrici che prestano abituale servizio all'interno dello stabilimento [REDACTED] lo svolgimento delle assemblee sindacali presso i locali mensa aziendali;

2) Condanna [REDACTED] s.p.a. al pagamento in favore della parte ricorrente delle spese di lite, che liquida in complessivi € 9.257,00 per compensi, oltre 15% per spese generali, oltre i.v.a. e c.p.a. come per legge se dovuti.

Sentenza pronunciata all'esito dello scambio di note di trattazione scritta ai sensi dell'art. 127-ter c.p.c.

Pistoia, 27 maggio 2026

Il Giudice
dott.ssa Giulia Pecchioli

Ai sensi dell'art. 52 d.lgs. 196/2003, in caso di diffusione, omettere le generalità e gli altri dati identificativi delle persone.