



REPUBBLICA ITALIANA
In nome del popolo italiano
TRIBUNALE DI BOLOGNA
sezione lavoro

tra

[REDACTED]

Ricorrente

e

[REDACTED]

Resistente

Oggi all'udienza del 04/06/2026, alle ore 11.47, innanzi [REDACTED] sono comparsi:

per le parti ricorrenti l'avv. [REDACTED] i quali insistono in atti, chiedendo l'accoglimento integrale del ricorso;

per la parte resistente è comparso l'avv. [REDACTED] che si riporta al contenuto degli scritti difensivi, nell'accoglimento dei quali insiste.

È altresì presente per la pratica forense la [REDACTED].

I procuratori delle parti discutono la causa, rinunciando a comparire per la lettura della sentenza. Il giudice, preso atto di quanto sopra, si ritira in camera di consiglio.

Il giudice

[REDACTED]

Il giudice,

all'esito della camera di consiglio,
sentita la discussione orale della causa,
esaminati gli atti e i documenti;
ritenuto che il presente procedimento è maturo per la decisione

P.Q.M.

DECIDE la presente controversia come da separata sentenza telematica della quale da lettura del dispositivo e delle ragioni di fatto e di diritto su cui esso si fonda, qui da intendersi integralmente riportata in guisa da costituire parte integrante, essenziale e sostanziale del presente verbale.

Il giudice

A black rectangular box with a white 'X' inside, used to redact the signature of the judge.



REPUBBLICA ITALIANA

In nome del popolo italiano

Tribunale di Bologna

Sezione Lavoro

Il giudice del Lavoro designato, dott. [REDACTED] ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al R.G.L. 2652/2025 avente ad oggetto – opposizione a decreto ex art. 28 legge n.300/1970;

promosso da

[REDACTED] in persona del legale rappresentante e Segretario Generale *pro tempore*, con il patrocinio dell'avv. [REDACTED] giusta procura in atti telematici, domiciliato come;

[REDACTED] in persona del legale rappresentante e Segretario Generale *pro tempore* con il patrocinio dell'avv. [REDACTED] giusta procura in atti telematici;

[REDACTED] in persona del legale rappresentante e Segretario Generale *pro tempore*, con il patrocinio dell'avv. [REDACTED] giusta procura in atti telematici

[REDACTED] in persona del legale rappresentante e Segretario Generale *pro tempore*, con il patrocinio dell'avv. [REDACTED] giusta procura in atti telematici;

[REDACTED], in persona del legale rappresentante e Segretario Generale *pro tempore*, con il patrocinio dell'avv. [REDACTED] giusta procura in atti telematici;

Ricorrente

[REDACTED] rappresentato e difeso dall'avv. [REDACTED] come da procura in atti telematici;

- *Resistente*

CONCLUSIONI

Le parti comparse hanno precisato le rispettive conclusioni e, esaurita la discussione, la causa è stata trattenuta in decisione ai sensi dell'art. 429 c.p.c.

IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso in opposizione a decreto ex art. 28 comma 3°, l. n.300 del 20 maggio 1970 e art. 414 c.p.c., depositato in data 7 ottobre 2025, le articolazioni territoriali delle sigle sindacali indicate in epigrafe hanno adito l'intestato Tribunale chiedendo l'accertamento della condotta sindacale posta in essere dalla [REDACTED] ed il risarcimento dei danni patiti.

A sostegno del ricorso introduttivo hanno dedotto:

-che, a seguito della fusione per incorporazione, conclusasi nel giugno 2023, [REDACTED]

[REDACTED] con le società [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] si è aperta una vertenza sindacale sulla possibilità di procedere ad una armonizzazione dei contratti collettivi aziendali dei poli produttivi coinvolti e sulla costituzione formale di un coordinamento delle rappresentanze sindacali dei vari siti, con l'intento di addivenire alla definizione di un accordo di gruppo, nonché di discutere del passaggio al CCNL Federmeccanica;

- che, nell'ambito di tale vertenza, l'azienda ha leso le prerogative sindacali rivolgendosi direttamente ai lavoratori, tramite una serie di comunicati affissi alle bacheche aziendali, scavalcando il ruolo dei sindacati nonché contestandone e screditandone l'attività e la funzione;

-che, in particolare, all'esito di una fitta interlocuzione tra le parti, i sindacati hanno indetto un'iniziativa di sciopero di 8 ore per l'intera giornata di martedì 1° aprile 2025 e, di tutta risposta, l'azienda, in data 31 marzo 2025, ha emanato un comunicato criticando tale decisione sindacale;

-che, con un successivo comunicato dell'11 aprile 2025, l'azienda si è rivolta direttamente ai lavoratori informandoli della volontà di convocare un tavolo di trattative istituzionale;

- che, a fronte del rifiuto della delegazione sindacale di discutere il premio di produzione 2025 a livello di singolo stabilimento, e non a livello di gruppo, l'azienda, in data 30 giugno 2026, ha emesso un comunicato con cui ha reso noto il contenuto dell'incontro, avvenuto il

26 giugno 2025, con il sindacato, commentando negativamente e sminuendo l'attività del sindacato stesso;

- che, in data 10 luglio 2025, mediante un ulteriore comunicato, l'azienda ha screditato l'operato dei sindacati riportando che la mancata conclusione del piano formativo di gruppo era dipeso dalla loro opposizione;

-che, da ultimo, in data 28 luglio 2025, la società ha inoltrato una comunicazione rivolgendosi direttamente ai lavoratori con la quale ha manifestato la propria massima disponibilità a firmare, su ciascuno dei siti produttivi, accordi sul premio di risultato in misura potenzialmente analoga al premio 2024, entro il prossimo 30 luglio 2025;

- che deve essere censurato il metodo ed il contenuto delle comunicazioni aziendali; quanto al primo aspetto, infatti, la parte datoriale, nell'ambito delle trattative sindacali, ha costantemente scavalcato la controparte contrattuale rivolgendosi direttamente ai lavoratori; quanto al secondo profilo, il contenuto di suddette comunicazioni ha leso gravemente l'immagine e la reputazione dei sindacati ingenerando confusione nei lavoratori;

-che, tali doglianze sono state proposte in sede di ricorso in via sommaria ex art. 28 co. 1 l. 300/1970, venendo respinte con decreto del 22 settembre 2025;

- che, diversamente da quanto ritenuto dal giudice di prime cure, l'azienda non si è limitata a rappresentare ai lavoratori la propria posizione, ma ha consapevolmente esposto e inviato ai dipendenti comunicati contenenti informazioni fuorvianti e non corrispondenti al vero, con l'unico e solo scopo di delegittimare l'attività dei sindacati e porli in cattiva luce agli occhi dei lavoratori;


- che, ad esempio, con il comunicato del 31 marzo 2025, l'azienda non si è limitata a prendere posizione sui temi in oggetto ma ha giudicato negativamente lo sciopero, definendolo fuori luogo e influenzando, in tal modo, sulla formazione della volontà dei lavoratori;

-che, poi, con il comunicato del 10 luglio 2025, l'azienda ha inteso indurre i lavoratori a ritenere che le rappresentanze sindacali si siano rifiutate, senza alcun senso, di sottoscrivere l'accordo per la formazione, nonostante, in realtà, ciò fosse dipeso dal fatto che, malgrado le plurime richieste, l'azienda non ha svolto una discussione a livello di gruppo per l'elaborazione di un piano formativo;

- che, infine, nel giudizio sommario non è stata adeguatamente considerato l'orientamento giurisprudenziale che impone al datore di lavoro, nell'ambito di una vertenza sindacale, di mantenere un contegno neutrale vietando di rendere pareri e comunicazioni dal contenuto oppositivo e/o non veritiero, sulle iniziative sindacali.

Sulla base di tali premesse, le parti ricorrenti hanno concluso chiedendo di “*REVOCARRE l’opposto decreto e DICHIARARE l’antisindacalità del comportamento della società* [REDACTED], *in persona del suo legale rappresentante pro tempore, con sede in* [REDACTED] *con unità produttive a* [REDACTED] *consistente: nell’aver posto in essere dei comportamenti antisindacali, diretti ad impedire o limitare l’esercizio della libertà e dell’attività sindacale nonché del diritto di sciopero, scavalcando i sindacati, comunicando direttamente con i lavoratori nell’ambito di una vertenza sindacale, condividendo informazioni non corrispondenti al vero, esprimendo giudizi negativi sulle iniziative di sciopero; nell’aver gravemente danneggiato e pregiudicato l’immagine e la credibilità dei sindacati come indicati in epigrafe incidendo quindi fortemente sulle loro capacità di rappresentanza e proselitismo. e, per l’effetto, ORDINARE alla* [REDACTED] [REDACTED] *in persona del suo legale rappresentante pro tempore, ai fini della cessazione della condotta e della rimozione degli effetti: - l’interruzione di ogni comunicazione diretta con i lavoratori; conseguentemente, CONDANNARE la Società qui convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, a risarcire il danno patrimoniale e non patrimoniale derivante a:* [REDACTED] *in persona del legale rappresentante e Segretario Generale pro tempore, da quantificarsi nella misura di € 50.000,00 (cinquantamila/00), o nella diversa misura che il Giudice dovesse ritenere di giustizia; •* [REDACTED] [REDACTED] *in persona del legale rappresentante e Segretario Generale pro tempore, da quantificarsi nella misura di € 50.000,00 (cinquantamila/00), o nella diversa misura che il Giudice dovesse ritenere di giustizia;* [REDACTED] [REDACTED] *in persona del legale rappresentante e Segretario Generale pro tempore, da quantificarsi nella misura di € 50.000,00 (cinquantamila/00), o nella diversa misura che il Giudice dovesse ritenere di giustizia;* [REDACTED] [REDACTED] *in persona del legale rappresentante e Segretario Generale pro tempore, da quantificarsi nella misura di € 50.000,00 (cinquantamila/00), o nella diversa misura che il Giudice dovesse ritenere di giustizia;* [REDACTED] [REDACTED] *in persona del legale rappresentante e Segretario Generale pro tempore, da quantificarsi nella misura di € 50.000,00 (cinquantamila/00), o nella diversa misura che il Giudice dovesse ritenere di giustizia. l’affissione per 30 giorni dell’emanando decreto presso le bacheche di tutti i siti della società qui convenuta, nelle stesse bacheche o luoghi dove sono stati affissi i comunicati aziendali richiamati in*

narrativa. l'adozione di qualsiasi altro provvedimento ritenuto idoneo ai fini della rimozione degli effetti delle denunciate condotte. Con vittoria di spese, competenze e onorari anche della fase sommaria oltre che della presente fase di opposizione, oltre rimborso forfetario del 15% oltre IVA e CPA come per legge.

Con memoria versata in atti in data 30 gennaio 2026, si è costituita in giudizio  contestando il contenuto del ricorso avversario ed affermando la legittimità del proprio comportamento, a tal fine, eccependo:

-che non vi è alcun divieto per il datore di lavoro di comunicare direttamente con i lavoratori, né, tale prerogativa, spetta, in via esclusiva, alle rappresentanze sindacali in quanto una previsione di tal fatta si porrebbe in contrasto con i principi costituzionali della libertà di espressione del datore di lavoro e del diritto dei lavoratori ad una libera informazione;

-che, tramite i comunicati contestati, l'azienda si è limitata a prendere posizione in maniera rispettosa e pacata in merito alle condotte tenute dalle controparti sindacali pur non condividendole nel merito; peraltro, il comunicato del 30 marzo 2025 non ha avuto alcuna incidenza sulla partecipazione allo sciopero dei dipendenti come si desume dai dati di adesione allo sciopero dell'1 e 9 aprile 2025; poi, la veridicità del comunicato del 10 luglio 2025 è stata confermata dalla risposta della controparte sindacale che ha ribadito il rifiuto di talune RSU di siglare l'accordo avente ad oggetto un piano formativo per i dipendenti;

-che la giurisprudenza citata da parte ricorrente è inconferente riguardando fattispecie diverse e non assimilabili alla presente controversia;

-che, in ogni caso, indipendentemente dalla legittimità della condotta tenuta, in via subordinata, non è dovuto alcun risarcimento del danno in quanto parte ricorrente non ha allegato e provato le conseguenze pregiudizievoli che sarebbero derivate dalla condotta censurata.

Di conseguenza ha così concluso “- *nel merito, in via principale, per tutti i motivi di cui al presente atto, accertare e dichiarare l'insussistenza, l'infondatezza o la mancata prova del diritto azionato dalle OO.SS. e conseguentemente rigettare il ricorso avversario e tutte le domande con esso formulate;- in via di assoluto subordine, nelle denegata e non creduta ipotesi di accoglimento anche solo parziale del Ricorso avversario, ridurre nel quantum le richieste risarcitorie avversarie, giusta quanto esposto sub § 4 della presente memoria difensiva. Con rifusione delle spese di lite, oltre accessori di legge*”.

La controversia è stata istruita documentalmente, quindi, all'esito dell'udienza del 4 giugno 2026 è stata decisa a mente dell'art. 429 c.p.c.

1. La ricostruzione dei fatti di causa risulta sostanzialmente pacifica tra le parti, oltre che provata documentalmente, nei termini che seguono.

A seguito dell'incorporazione da parte di [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED], completata nel giugno 2023, si è aperto un tavolo di trattative tra la società datrice di lavoro e le rappresentanze sindacali che ha coinvolto vari aspetti dell'organizzazione aziendale.

Nello specifico, ai fini che rilevano nel presente procedimento, le parti si sono confrontate, fra le altre cose, sui seguenti punti; a) l'elaborazione di un piano industriale per il triennio 2025 – 2027 contenente la previsione di un processo di riorganizzazione con conseguente riduzione occupazionale in alcuni stabilimenti a fronte dell'aumento in altri; b) la contrattazione Integrativa di Gruppo e il Premio di Produzione di Gruppo per il 2025; c) l'elaborazione di un piano di gruppo per la formazione dei dipendenti e non limitato al singolo stabilimento.

Ebbene, le parti ricorrenti lamentano che, in tali occasioni, la società ha attuato una condotta antisindacale consistita nell'aver comunicato direttamente con i lavoratori, tramite comunicati affissi nelle bacheche aziendali, scavalcando i sindacati e limitando le loro prerogative nonché causando loro un danno alla reputazione.

Tanto premesso occorre esaminare i singoli episodi partitamente.

Sub a). In occasione di un incontro tenutosi il 10 marzo 2025, l'azienda ha proposto un piano industriale per il triennio 2025 – 2027 che prevedeva la riduzione occupazionale pari a 17 unità sul sito di [REDACTED] e di 4 unità sul sito di [REDACTED], con una crescita, di contro, di 22 unità sul sito di [REDACTED]. Tale piano è stato bocciato dalla delegazione sindacale, la quale in vista del venturo incontro del 9 aprile 2025 ha indetto, con il comunicato del 28 marzo 2025, uno sciopero di 8 ore, per la giornata del 1° aprile 2025 (doc. 12 fasc. res. somm.).

Dunque, in data 30 marzo 2025, l'azienda ha emesso il seguente comunicato, affiggendolo nella bacheca dei vari stabilimenti e inviandolo per mail ai lavoratori: *“Cari colleghi, come sapete l'azienda si è incontrata regolarmente con il sindacato per discutere il nuovo Contratto Collettivo Aziendale. Durante l'ultimo incontro del 10 marzo 2025, l'Azienda e il sindacato hanno concordato che l'Azienda avrebbe presentato la sua proposta e dettagli aggiuntivi sul suo piano industriale nel prossimo incontro previsto per il 9 aprile 2025. L'azienda ha lavorato duramente per sviluppare una proposta da presentare alla prossima riunione. Tuttavia, con nostra grande sorpresa, il sindacato ha indetto uno sciopero per*

domani, martedì 1° aprile 2025. Pur rispettando pienamente il diritto di sciopero, non ne comprendiamo il motivo, né il momento (a 20 giorni dall'ultimo confronto e a 10 giorni dal prossimo incontro, senza che nel frattempo sia accaduto alcunché sul piano delle relazioni industriali). Alla luce di quanto sopra, l'azienda ritiene opportuno sospendere temporaneamente le trattative e annullare l'incontro del 9 aprile, in attesa di verificare la sussistenza delle condizioni per una sua prosecuzione futura, serena e produttiva" (doc. 8: fasc. ric. somm.).

Successivamente, in data 11 aprile 2025, l'azienda ha esposto un ulteriore comunicato così esprimendosi: *"Gentili colleghi, facendo seguito al comunicato aziendale del 31 marzo 2025, vi informiamo con la presente che l'azienda ha provveduto a richiedere un incontro presso il tavolo istituzionale. Siamo in attesa di ricevere le relative disponibilità al fine di poterlo programmare. La Direzione"* (doc. 9 fasc. ric. somm.).

Sub b) In data 26 giugno 2025 le delegazioni sindacali avevano reso noto ai lavoratori che l'azienda, in occasione dell'incontro avvenuto il 6 giugno 2025, aveva ribadito la totale indisponibilità a discutere della Contrattazione Integrativa di Gruppo e di un Premio di Produzione di Gruppo per il 2025.

In particolare le parti sindacali, in tale comunicato, hanno sostenuto che: *"l'azienda ha sconfessato sé stessa quando dichiarava che ormai esisteva solo un unico Gruppo e non più quattro stabilimenti separati...ha sminuito le richieste avanzate dalle Lavoratrici e dai Lavoratori con il voto sulle Piattaforme; ha disconosciuto il ruolo contrattuale della Delegazione Sindacale dopo oltre un anno e mezzo di confronto, seppur sostanzialmente improduttivo; ha mancato di rispetto al tavolo istituzionale che lei stessa aveva richiesto di convocare, a conclusione del quale aveva dichiarato l'intenzione di riprendere il confronto sindacale che aveva interrotto"* (doc. 15 fasc. ric. somm.).

Di contro la società, con una nuova comunicazione ai lavoratori del 30 giugno 2025, ha risposto che: *"la Società ha segnalato la propria disponibilità, ove di interesse della controparte sindacale, ad avviare trattative per la determinazione del premio di risultato su ciascuno dei siti produttivi, in misura potenzialmente analoga al premio 2024 appena rendicontato e per tutti i siti, e ciò anche immediatamente, per poter così beneficiare dei relativi sgravi fiscali"* (doc. 16 fasc. ric. somm.).

Sub. c) A fronte del rifiuto delle RSU di firmare un piano formativo dei dipendenti che non era stato elaborato a livello di gruppo, parte datoriale ha affisso nelle bacheche aziendali, in data 10 luglio 2025, un comunicato con il quale ha dichiarato quanto segue: *"Gentili colleghi, come discusso dalla nostra recente townhall, stiamo lavorando per migliorare la*

comunicazione e sviluppare il patrimonio professionale dei nostri dipendenti. Abbiamo dunque pianificato di condurre un corso “Team Leader Development”, finanziato da Fondimpresa, per migliorare le capacità di comunicazione e di gestione. Il finanziamento Fondimpresa richiede l’accordo con le RSU degli stabilimenti coinvolti, che in passato non è mai mancato. Questa volta invece alcune RSU si sono rifiutate di firmare l’accordo da sottoscrivere tassativamente entro la giornata di ieri, con l’effetto di obbligarci a cancellare la formazione. Pur rispettando il ruolo delle RSU, non possiamo nascondere il nostro rammarico; cercheremo comunque modi alternativi per sviluppare le capacità professionali dei nostri dipendenti” (Doc. 18 fasc. ric. somm.)

In pari data, il comunicato aziendale è stato riscontrato dai sindacati che hanno ribadito, fra le altre cose, come *“Nessuno ha vietato all’azienda di fare la formazione. Semplicemente si è chiesto di fare una discussione comune di gruppo per un vero confronto di merito sulle esigenze formative delle lavoratrici e dei lavoratori” (doc. 19 fasc. ric. somm.)*

Dunque, le sigle sindacali hanno indetto uno sciopero di 24 ore con comunicato del 21 luglio 2025 (doc. 20 fasc. ric. somm) a fronte del quale la società ha risposto, in data 28 luglio 2025, dichiarando: *“Gentili Colleghi, [REDACTED] ha preso atto della proclamazione del pacchetto di 24 ore di sciopero, come da comunicato sindacale dello scorso 21 luglio 2025. Ovviamente la Società rispetterà, come ha sempre fatto, il volere delle assemblee dei lavoratori dei vari stabilimenti, e dei loro rappresentanti, aziendali e territoriali, con cui intende continuare l’interlocuzione. [REDACTED] riconferma, inoltre, la propria massima disponibilità a firmare, su ciascuno dei siti produttivi, accordi sul premio di risultato in misura potenzialmente analoga al premio 2024, entro il prossimo 30 luglio, per permettere ai dipendenti di beneficiare dei relativi vantaggi fiscali” (doc. 21 fasc. ric. somm.)*

2. Tanto premesso in punto di fatto, in punto di diritto, si osserva quanto segue.

Secondo l’orientamento consolidato della Corte di Cassazione: *“Per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all’art. 28 stat. lav. (legge n. 300 del 1970) è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro né nel caso di condotte tipizzate perché consistenti nell’illegittimo diniego di prerogative sindacali (quali il diritto di assemblea, il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali a locali idonei allo svolgimento delle loro funzioni, il diritto ai permessi sindacali), né nel caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicché ciò che il giudice deve accertare è l’obiettivo idoneità della condotta denunciata a*

produrre l'effetto che la disposizione citata intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale e del diritto di sciopero» (Cass. civ., sez. un., 12 giugno 1997, n. 5295).

La Corte di Cassazione ha chiarito ulteriormente che *“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. Ne consegue che il comportamento che leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali integra gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, senza che sia necessario - né, comunque, sufficiente - uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro poiché l'esigenza di una tutela della libertà sindacale può sorgere anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo obiettivamente tale da limitare la libertà sindacale”* (Cass. civ., sez. lav., sentenza n. 13726 del 17/06/2014; cfr. anche Cass. civ., sez. lav., sentenza n. 9250/2007).

Infine, la condotta sindacale deve essere attuale nel senso così precisato dalla Suprema Corte secondo cui *“il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale”* (Cass. n. 13860/2019).

In sintesi, affinché la condotta datoriale possa considerarsi antisindacale devono ricorrere i seguenti presupposti: a) l'atto o il comportamento del datore di lavoro deve realizzare l'effetto di conculcare gli interessi collettivi di cui l'organizzazione sindacale è portatrice; b) è irrilevante l'intento lesivo del datore di lavoro dovendosi aver riguardo, esclusivamente, all'oggettiva lesione delle prerogative partecipative delle organizzazioni sindacali, indipendentemente dalle posizioni individuali dei lavoratori; c) la condotta antisindacale deve essere persistente, oppure, anche se esaurita nella sua materialità, produrre effetti durevoli nel tempo per la sua portata intimidatoria o per l'incertezza che ne deriva, sicché sussiste l'interesse ad una pronuncia giudiziale che mira a impedirne la reiterazione.

3. Nel caso di specie, le condotte poste in essere da [REDACTED] risultano legittime, non avendo, esse, pregiudicato le prerogative delle rappresentanze sindacali, per le ragioni che si vanno ad esporre.

Nell'atto introduttivo, le parti ricorrenti contestano che i comunicati inoltrati dalla resistente ai lavoratori, in fasi particolarmente delicate della trattativa, avrebbero illegittimamente scavalcato la posizione dei sindacati, ingenerando confusione nei lavoratori stessi, per via del loro contenuto inveritiero e lesivo dell'immagine e della reputazione dei sindacati.

Invero, come è stato osservato da parte resistente, non vi è un fondamento normativo né una ragione logica, per ritenere che sia riservata, in via esclusiva, alle rappresentanze sindacali, la facoltà di rivolgersi ai lavoratori.

Tale diritto, infatti, deve essere riconosciuto anche alla parte datoriale che deve poter manifestare la propria posizione ed i propri intendimenti, essendo ciò funzionale a che i lavoratori prendano conoscenza delle diverse e contrapposte visioni in gioco e maturino liberamente un proprio convincimento su ogni questione oggetto del dibattito sindacale.

L'esercizio di tale facoltà, in concreto, deve essere esercitato in maniera conforme al principio di buona fede e correttezza che costituisce il limite all'esercizio di ogni potere, pubblico o privato, nonché al godimento di ogni posizione giuridica soggettiva.

Ciò che rileva, pertanto, è che tali comunicazioni siano avvenute nel rispetto del principio di correttezza, senza ostacolare il regolare svolgimento delle trattative o recare pregiudizio o discredito alla parte sindacale.

Venendo, dunque, al contenuto dei comunicati oggetto del presente giudizio, parte resistente si è limitata a manifestare la propria posizione in merito ad alcuni specifici accadimenti intervenuti nella trattativa con le parti sociali, esprimendosi con toni continenti, senza utilizzare espressioni dirette ad attaccare o delegittimare l'operato dei sindacati e senza divulgare informazioni non veritiere.

La critica all'attività svolta dal sindacato non può, da sola, configurare automaticamente una condotta antisindacale, qualora resti nei limiti della correttezza e del confronto dialettico; tanto premesso, e in ogni caso, nel caso di specie, la parte datoriale non ha espresso alcun giudizio negativo sulla condotta delle parti ricorrenti.

Infatti, con la comunicazione del 30 marzo 2025 la società si è detta sorpresa per lo sciopero indetto il 1° aprile 2025, senza far trasparire alcun sentimento di disapprovazione o di biasimo in merito a tale decisione, dichiarando espressamente di rispettarla, e con toni non dissimili si è espressa nel comunicato del 28 luglio 2025 in cui è limitata a prendere atto dello sciopero indetto dalle sigle sindacali dichiarando espressamente di rispettare *“il volere*

delle assemblee dei lavoratori dei vari stabilimenti, e dei loro rappresentanti, aziendali” proponendosi di *“continuare l’interlocuzione”*.

Poi, il contenuto del comunicato del 10 luglio 2025, con cui la società ha rappresentato che il mancato accordo sul piano di formazione è dipeso dal rifiuto opposto dalle RSU, è stato confermato dal riscontro reso dalle rappresentanze sindacali, dovendosi, quindi, escludere che esso contenesse informazioni false.

Infine, con riferimento alle comunicazioni dell’11 aprile 2025 e del 30 giugno 2025 la società ha reso noto lo stato e la fase delle trattative manifestando l’intenzione di proseguire nel dialogo con le rappresentanze sociali.

In tale contesto, si osserva che l’obbligo da parte del datore di lavoro di mantenere un contegno neutrale non può giungere sino al punto di impedirgli di esprimere, in forma rispettosa, la sua posizione. Esso, piuttosto, va inteso, come è stato anticipato, nel divieto di adottare forme comunicative scorrette che possono inquinare il dibattito e pregiudicare il corretto sviluppo delle trattative sindacali.

A tal proposito, si deve evidenziare che i precedenti giurisprudenziali evocati dai ricorrenti hanno ad oggetto fattispecie non assimilabili a quella per cui si procede; in tali casi il datore di lavoro si era intromesso nell’esercizio dell’attività sindacale dei lavoratori ostacolandone lo svolgimento. In particolare, il caso affrontato dal Tribunale di Roma ha riguardato soggetti che erano stati minacciati dal datore di lavoro di non vedersi rinnovati i rapporti di lavoro se non avessero disdetto l’iscrizione al sindacato, mentre il risalente precedente della Cassazione, invocato in ricorso, ha riguardato il caso di un datore di lavoro che, esautorando il sindacato, aveva trattato questioni sindacali direttamente con i singoli lavoratori.

Sul piano degli effetti, poi, non risulta che il comportamento della società sia stato idoneo, in astratto o in concreto, a pregiudicare i diritti sociali e partecipativi delle sigle sindacali ricorrenti.

La parte datoriale non si è frapposta al regolare svolgimento delle trattative, che infatti sono proseguite in un clima di confronto in cui ciascuna delle parti ha cercato di far valere la propria posizione utilizzando gli di persuasione che aveva a disposizione senza prevaricare l’altra parte. Non risulta, inoltre, che sia stato ostacolato in alcun modo il diritto di sciopero, considerato che, con riferimento alle astensioni dal lavoro dell’1 e 9 arile 2025, come allegato da parte resistente (pag. 13 memoria) e non specificamente contestato dalla ricorrente, non si è assistito ad una significativa riduzione di adesioni, con riferimento alla quale, comunque, va dimostrato il nesso causale tra la condotta datoriale e la mancata partecipazione dei lavoratori alle astensioni collettive.

4. Quindi, alla luce di tutto quanto sin qui esposto il ricorso deve essere integralmente respinto, dovendosi ritenere accertata la legittimità della condotta datoriale contestata e, conseguentemente, va assorbita la domanda risarcitoria proposta in ricorso.

5. La particolare complessità della vicenda, pur affrontata in questa sede di opposizione, sulla base degli stessi fatti della fase sommaria, giustifica la compensazione delle spese nella misura della metà. La restante metà delle spese processuali segue le regole della soccombenza, venendo liquidata nella misura indicata in dispositivo, tenuto conto dell'oggetto, del valore della causa, del mancato svolgimento della prova orale e dell'attività difensiva in concreto svolta, unitamente a quanto prescritto dagli artt. 2 e 4 del DM 55/2014 e successive modifiche (DM. n. 147/2022), applicando per ogni fase (studio, introduttiva, decisoria) i parametri compresi fra i medi ed i minimi.

P.Q.M.

Il Tribunale adito, definitivamente decidendo la controversia, respinta ogni contraria istanza, deduzione e difesa:

RIGETTA il ricorso;

COMPENSA per metà le spese processuali;

CONDANNA le parti ricorrenti a rifondere la parte resistente della restante parte delle spese processuali che liquida in euro 2.000,00 a titolo di compensi professionali, oltre IVA, CPA, 15% di spese forfettarie, come per legge;

MANDA alla Cancelleria per quanto di competenza;

Bologna, 4 giugno 2026

Il giudice

