

allora il datore anche libero di decidere quale sindacato potrà ottenere quella tutela? Non viene rimesso al datore di lavoro un vero e proprio potere di accreditamento?"

A parere della scrivente la risposta alla suddetta domanda non può che essere affermativa.

E' innegabile quanto dedotto da MLE ossia che *il requisito della rappresentatività del sindacato potrà consentire al medesimo di poter partecipare alle negoziazioni a livello nazionale e, così, ove poi vi sia effettiva partecipazione alle trattative nazionali, a fronte della sussistenza dei requisiti di cui all'art. 19 St.lav. accedere anche alle trattative aziendali* (pag.15 memoria).

Ciò, tuttavia, non garantisce effettiva e sufficiente tutela alla libertà sindacale.

MLE, mentre portava avanti una trattativa con le altre OOSS, ha da tale trattativa escluso proprio █████ Trasporti, sindacato, certamente rappresentativo, che sulle questioni oggetto della trattativa aveva organizzato – da solo – momenti di sciopero. █████ Trasporti con lettera dell'8 novembre 2021 ha lamentato la sua esclusione dalle trattative e ha chiesto una convocazione immediata. (doc.3 ricorso ex art.28 SL) senza ottenere alcun riscontro.

Il sindacato opponente aveva evidenziato, nel ricorso ex art.28 SL, come la libertà di associazione sindacale si debba declinare necessariamente in relazione al suo scopo: *il lavoratore si associa al sindacato perché questo operi per garantire e migliorare le sue condizioni di lavoro, il che conseguentemente pone la contrattazione sindacale in rapporto inscindibile con la sua libertà di associazione, giacché non avrebbe praticamente senso il suo associarsi ad un sindacato cui fosse, in concreto, preclusa la possibilità di rappresentarlo nella negoziazione relative alla sue condizioni di lavoro.*

Il comportamento aziendale contestato non può essere considerato come esercizio della libertà di trattare, ma piuttosto come uso distorto di tale libertà.

Nel decreto impugnato si è sostenuto che l'accesso alla trattativa non sarebbe rimesso alla discrezionalità del datore, ma alla capacità del sindacato di imporsi con la propria forza.

La prospettazione suddetta non è condivisibile.

Già il Tribunale di Milano con sentenza n.2013/2017 ha ritenuto che, se deve esser riconosciuto al datore di lavoro la piena libertà di decidere se aprire o meno un tavolo di trattativa con la controparte sindacale, ciò che non deve essergli consentito, una volta *"che abbia deciso di avviare una determinata trattativa, è selezionare del tutto arbitrariamente le controparti sindacali da ammettere alla fase di negoziazione: tale condotta, infatti, anche alla luce dei più recenti arresti della giurisprudenza costituzionale, costituirebbe senza dubbio un uso distorto della libertà contrattuale riconosciutagli"*.



Va riconosciuta l'esistenza del diritto di ogni sindacato con affiliati presenti nell'azienda e rappresentativo di partecipare al tavolo della trattativa.

Da diversi anni il sindacato ricorrente è tra i più attivi presso lo scalo di Malpensa nel tutelare i lavoratori di quel sito quanto alle loro condizioni di lavoro, all'eccessivo ricorso a forme di lavoro precario e, non da ultimo, quanto al mantenimento del posto di lavoro e delle condizioni economiche raggiunte in occasione dei frequentissimi cambi appalto.

Trasporti è un sindacato che ha conquistato, in virtù di un livello di rappresentatività certamente significativo (gli iscritti sono circa il 20% della forza lavoro complessiva, doc. 9 opponente) e per i molti anni di lotta sindacale “spesa” all'interno della organizzazione produttiva della convenuta, il diritto a partecipare alle trattative sul contratto destinato a regolare i rapporti di lavoro dei propri iscritti.

Sussiste indubbiamente un rapporto inscindibile tra libertà di associarsi ad un sindacato e il diritto di questo a trattare con il datore di lavoro per conto dei propri associati.

Il quadro in cui si è mossa la sentenza della Consulta 231/2013 (“*Va, pertanto, dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, primo comma, lettera b), della legge n. 300 del 1970, nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda...*”) è diverso da quello in esame, ove il sindacato lamenta di essere stato ingiustamente escluso dalle trattative.

Tuttavia, alla luce di una interpretazione evolutiva (nel senso di effettiva tutela dei diritti delle parti “deboli”) della legislazione nazionale e conforme a quella comunitaria, il requisito della rappresentatività deve poter contare anche a livello di diritto ad essere ammessi al tavolo della contrattazione aziendale.

L'interpretazione “estensiva” si impone nel momento in cui essa appare quella maggiormente conforme ai principi enunciati dalla normativa comunitaria e anche già dalla Corte Costituzionale nel 2013. Infatti, il nuovo criterio di selezione individuato dalla Corte, dalla firma del contratto alla partecipazione alla negoziazione, privilegia il sindacato in relazione al suo livello di rappresentatività, di conseguenza la trattativa deve necessariamente essere aperta a tutti i sindacati significativamente rappresentativi se non si vuole vanificare la ratio dell'art. 19 SL.

La Corte Costituzionale ha evidenziato come il legislatore nazionale abbia voluto, con l'articolo 19 e le regole tutte del titolo III dello Statuto, “*attribuire una finalità promozionale e incentivante all'attività del sindacato quale portatore di interesse del maggior numero di lavoratori?*” (sent. 231/2013).



L'interpretazione suddetta, inoltre, rapportata alla contrattazione di secondo livello, che è poi quella più vicina alle istanze dei lavoratori, si muove nella direzione di un dialogo fra le parti sociali sempre più aderente alle esigenze dei lavoratori e dell'impresa.

La Carta di Nizza (che a mente dell'art. 6, c.1, Trattato sull'Unione Europea vigente, ha lo stesso valore giuridico dei trattati) all'art. 28 prevede: *“I lavoratori e i datori di lavoro, o le rispettive organizzazioni, hanno, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali, il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati e di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi compreso lo sciopero”*.

La Corte europea nella sentenza 12.11.2008 Demir e Baykara c.Turchia riconosce che *“il diritto alla contrattazione collettiva con il datore di lavoro, è in linea di principio, divenuto uno dei più essenziali elementi di partecipare alla costituzione dei sindacati”*.

Il diritto di negoziare del sindacato risulterebbe irrimediabilmente compromesso se la libertà del datore di lavoro dovesse estendersi sino alla facoltà di escludere dalla trattative un sindacato sgradito nonostante la sua rappresentatività presso i lavoratori.

L'esclusione dal tavolo della trattative incide negativamente sulla stessa libertà del sindacato e sulla stessa sua capacità di negoziazione minandone la credibilità e la sua immagine anche sul versante della sua forza aggregativa.

MLE ha più volte ribadito come non sussista nel nostro ordinamento alcun obbligo a trattare. In realtà non occorre che l'ordinamento imponga al datore di lavoro un obbligo a trattare quando è esplicitamente riconosciuto il diritto del sindacato *di negoziare e di concludere contratti collettivi*. A fronte di un diritto del sindacato a trattare nell'interesse dei lavoratori con il datore di lavoro, non può che sussistere, il corrispettivo obbligo/dovere di quest'ultimo a trattare col sindacato quando abbia un significativo livello di rappresentatività.

Le ragioni sopra esposte impongono la riforma del decreto impugnato e l'accoglimento, nella misura specificata in dispositivo, delle domande del sindacato opponente.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo.

P.Q.M.

ordina alla convenuta di ammettere ██████ Trasporti di Malpensa e Linate al tavolo delle trattative aziendali destinate a regolare e comunque incidere sugli aspetti economici e normativi del rapporto di lavoro dei propri dipendenti e, pertanto, ordina a MLE spa di convocare ██████ Trasporti in tutti i prossimi incontri per le contrattazioni di secondo livello;

ordina la pubblicazione nelle bacheche aziendali del dispositivo della presente sentenza,



condanna MLE al pagamento in favore di | delle
spese di lite che si liquidano in complessivi euro 3.500 per compensi, oltre accessori di
legge.

Busto Arsizio, 27.4.2022

Il Giudice del lavoro
dott.ssa Franca Molinari

