**R.G. 388/2026**

**Tribunale Ordinario di Rieti**

*Sezione civile – Area lavoro*

In data **22/07/2026** la giudice del lavoro, dott.ssa Roberta Della Fina,

esaminati gli atti del giudizio e i documenti prodotti, nonché le note scritte ex art. 127 ter c.p.c. depositate dalle parti,

pronuncia il seguente

**DECRETO**

Considerato, in termini generali, che:

- secondo l'orientamento consolidato della Corte di Cassazione, per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 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'obiettiva 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 (cfr., sul punto, 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 obbiettivamente tale da limitare la libertà sindacale (cfr., sul punto, Cass. civ., sez. lav., sentenza n. 13726 del 17/06/2014; Cass. civ., sez. lav., sentenza n. 9250/2007);

Infine, la condotta sindacale deve essere attuale nel senso che "*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 datoriale deve essere illegittimo, dunque in contrasto con la normativa legale o contrattuale; b) esso deve realizzare l'effetto di conculcare gli interessi collettivi di cui l'organizzazione sindacale è portatrice; c) 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 singoli lavoratori; d) 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 (cfr., per la ricostruzione della fattispecie, Decreto del 10/07/2026 emesso dal Tribunale di Bologna nel procedimento n. r.g. 507/2026);

- considerato, con riguardo alla fattispecie oggetto del presente giudizio, quanto segue:

    - la condotta della parte resistente integrata dall'inserimento, pacificamente avvenuto anteriormente all'entrata in vigore della l. 76/2025, nello statuto

societario della previsione relativa alla partecipazione al consiglio di amministrazione della società di un membro in rappresentanza dei lavoratori non si può configurare quale condotta antisindacale in quanto, nel momento in cui è stata posta in essere, non si poneva in contrasto con alcuna norma di legge o contrattuale, di talché risulta difettare il primo dei requisiti sopra elencati per individuare il carattere antisindacale della condotta del datore di lavoro;

- la condotta della parte resistente integrata dall'adozione di un regolamento disciplinante le procedure di elezione del rappresentante dei lavoratori nel consiglio di amministrazione della società (di seguito c.d.a.) al di fuori della contrattazione collettiva risulta invece incontestatamente realizzata successivamente all'entrata in vigore della l. 76/2025 e, in particolare dell'art. 4 comma 2 di tale testo normativo, il quale prevede che "*gli amministratori di cui al comma 1* [ossia rappresentanti gli interessi dei lavoratori dipendenti] *sono individuati dai lavoratori dipendenti della società sulla base delle procedure definite dai contratti collettivi*";

- con riguardo a tale seconda condotta deve dunque osservarsi quanto segue:

  - l'adozione del regolamento disciplinante le procedure di elezione del rappresentante dei lavoratori nel c.d.a. della società non è avvenuta con la forma del contratto collettivo, essendo stato tale regolamento soltanto inviato dalla società resistente alle categorie delle organizzazioni sindacali richiedendo pareri e osservazioni (cfr. allegato 6 alla memoria di costituzione di parte resistente), in alcuni casi pervenuti da queste ultime (cfr. allegati 7 e 8 al medesimo atto), ma non essendo stato sottoscritto dal datore di lavoro e dalle associazioni sindacali alcun documento contrattuale recante la regolamentazione delle modalità di elezione. Né rileva a tal fine la sottoscrizione dell'accordo di prossimità di cui all'allegato 9 alla memoria di costituzione, atteso che nello stesso non vengono in ogni caso disciplinate le procedure di elezione del rappresentante dei lavoratori nel c.d.a.;

- sussiste l'interesse delle associazioni sindacali ricorrenti ad esercitare l'azione ex art. 28 l. 300/1970 in relazione alla violazione da parte del datore di lavoro della previsione dell'art. 4 comma 2 l. 76/2025, atteso che:

    a) risulta incontestato che le ricorrenti siano associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nei settori di rispettiva competenza e abbiano sottoscritto i CCNL applicati dalla società resistente; dunque rientrano tra i soggetti legittimati alla stipula dei contratti collettivi richiamati dall'art. 4 comma 2 l. 76/2025 (cfr. art. 2 lett. E l. 76/2025: "*Ai fini e per gli effetti della presente legge, si intende per:* […] *e) «contratti collettivi»: i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria, ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*"), i quali hanno quindi visto lesa una propria prerogativa quale effetto dell'adozione in via unilaterale del regolamento da parte del datore di lavoro;

    b) non può ritenersi, dalla lettura della comunicazione prodotta da parte resistente *sub* allegato 8 alla propria memoria di costituzione, che tali organizzazioni sindacali di categoria abbiano inequivocabilmente manifestato il loro disinteresse per la partecipazione ad una eventuale contrattazione collettiva (comunque non svoltasi in relazione a tale specifico profilo) volta all'individuazione delle procedure di elezione del rappresentante dei lavoratori nel c.d.a. della società resistente. In tale comunicazione, infatti, la CGIL ha esclusivamente espresso la propria contrarietà alla scelta della società di prevedere l'inserimento di un rappresentante dei lavoratori nel c.d.a. (manifestazione di volontà che non esclude automaticamente

l'intenzione dell'organizzazione sindacale di essere comunque coinvolta nella contrattazione per la determinazione delle procedure di elezione, una volta che tale scelta sia stata in ogni caso validamente compiuta dal datore di lavoro) e ha specificato che le materie "di carattere generale" spettano alle strutture confederali e non alle singole categorie appartenenti al sindacato (dunque alle strutture che rappresentano i diversi settori di attività in cui operano i lavoratori iscritti al sindacato), in tal modo dunque non manifestando la propria intenzione di essere esclusa dalla contrattazione collettiva, ma formulando un proprio parere in ordine al livello a cui tale contrattazione avrebbe dovuto svolgersi. Dal tenore letterale di tale comunicazione non risulta dunque possibile evincere l'inequivocabile volontà dell'associazione sindacale di cui fanno parte le sigle odierne ricorrenti di essere esclusa dalla contrattazione;

- non rileva ai fini dell'esclusione di tale condotta dall'ambito di applicazione della disciplina della l. 76/2025 la circostanza che la società resistente sia una società cd. *in house*, non distinguendo tale normativa tra società a partecipazione (totalitaria, maggioritaria o minoritaria) pubblica e società a partecipazione privata ai fini dell'individuazione del suo ambito di applicazione;

- l'adozione in via unilaterale da parte della società datrice di lavoro di un regolamento disciplinante le procedure di elezione del rappresentante dei lavoratori dipendenti della società resistente nel c.d.a. di quest'ultima presenta tutti i requisiti della condotta antisindacale sopra elencati, atteso che:

    a) si configura quale condotta in contrasto con la previsione dell'art. 4 comma 2 l. 76/2025, la quale rimette alla contrattazione collettiva, come definita dall'art. 2 lett. E del medesimo testo normativo, la disciplina delle procedure di individuazione del

rappresentante dei lavoratori dipendenti quale membro del c.d.a. della società;

b) comporta una oggettiva lesione delle prerogative partecipative delle organizzazioni sindacali ricorrenti, disciplinando in via unilaterale una materia soggetta dalla legge alla contrattazione collettiva a cui è prevista la partecipazione di queste ultime,

c) tale effetto si è prodotto indipendentemente dall'intenzione della società resistente di recare al sindacato tale pregiudizio (risultando conseguentemente superfluo accertare quale fosse l'intento che ha spinto il datore di lavoro a procedere in via unilaterale all'adozione del regolamento);

d) l'intervenuta elezione (nel febbraio 2026) di una rappresentante dei lavoratori dipendenti della società resistente nel c.d.a. della stessa sulla base di un regolamento unilateralmente predisposto da tale società comporta il perdurare degli effetti della lesione, integrato dalla permanente (potenzialmente per tutta la durata in carica dell'organo societario) presenza nel c.d.a. della società datrice di lavoro di una rappresentante dei lavoratori la cui modalità di elezione è stata regolamentata in violazione del principio partecipativo posto alla base della riserva di contrattazione collettiva garantita dalla l. 76/2025. Appare dunque evidente come gli effetti della condotta antisindacale non possano dirsi esauriti per effetto dell'elezione della rappresentante dei lavoratori nel c.d.a., in quanto, essendo tale elezione il risultato dell'applicazione di un procedimento viziato dalla violazione del principio partecipativo, il mantenimento della nomina della rappresentante in tal modo eletta si configura quale effetto permanente della condotta antisindacale;

- ritenuto dunque che debba essere accertata la natura antisindacale ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 l. 300/1970 della condotta della società resistente integrata dalla unilaterale

predisposizione da parte della stessa del regolamento disciplinante la procedura di elezione del rappresentante dei lavoratori dipendenti nel c.d.a. (cfr. allegato 13 alla memoria di costituzione di parte resistente – regolamento allegato alla comunicazione di avvio della procedura elettorale);

- ritenuto dunque che, in conseguenza di tale accertamento, alla società resistente debba essere ordinato di cessare tale condotta antisindacale e di rimuoverne gli effetti, in particolare revocando il regolamento predisposto, in assenza di contrattazione collettiva, per la disciplina della elezione del rappresentante dei lavoratori dipendenti della società nel c.d.a. della stessa e revocando la nomina di tale rappresentante dei lavoratori dipendenti effettuata all'esito delle elezioni svoltesi in data 24 febbraio 2026 sulla base di tale regolamento;

- ritenuto invece che non sussistano i presupposti per "*ordinare alla società di non dare seguito alla previsione dello statuto in assenza di un accordo sindacale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative ovvero le loro rappresentanze aziendali*" o per "*inibire lo svolgimento di consultazioni elettorali per l'elezione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di amministrazione ai sensi della legge 76/25 in assenza di un accordo sindacale ai sensi dell'art. 4 della legge*", difettando in relazione a tali richieste misure il requisito dell'attualità del pregiudizio che tenderebbero ad eliminare (configurandosi quale pregiudizio futuro ed eventuale);

- ritenuto che non possa essere disposta la condanna della parte resistente ai sensi dell'art. 614 bis c.p.c., atteso che l'ultimo comma di tale disposizione prevede che "*le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle controversie di lavoro subordinato pubblico o privato e ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409*" e che il procedimento di cui all'art. 28 l. 300/1970 rappresenta una fattispecie di controversia collettiva di lavoro alla quale, fatte salve le peculiarità procedimentali dettate dalla disciplina speciale, certamente si applica il corpo di norme processuali di cui agli artt. 409 e ss. c.p.c.. A ciò si aggiunga che il procedimento di cui all'art. 28 l. 300/1970 si connota come rito speciale, autonomo e sommario, modellato in deroga alla disciplina ordinaria del processo del lavoro e del codice di rito e funzionale a una tutela essenzialmente inibitoria e ripristinatoria; dunque, coerentemente con tale struttura, il legislatore ha predisposto uno specifico sistema di coercizione e di

esecuzione, imperniato sull'immediata efficacia esecutiva del provvedimento e sulla sanzione penale dell'inottemperanza. In tale prospettiva, il meccanismo di tutela approntato dall'ordinamento, proprio in quanto compiuto e autosufficiente, non si presta ad essere integrato attraverso rimedi ulteriori rispetto a quelli espressamente previsti (cfr., sul punto, Tribunale di Milano, sez. lavoro, sentenza n. 2106/2026, emessa nel giudizio r.g. n. 949/2025);

- ritenuto che non sussistano i presupposti per disporre la condanna della parte resistente al risarcimento del danno in favore delle parti ricorrenti per lesione "*del ruolo e dell'immagine*" delle stesse, stante la genericità delle allegazioni di parte ricorrente in ordine alle circostanze che avrebbero in concreto determinato il prodursi del lamentato danno all'immagine;

- ritenuto che ai fini di assicurare idonea pubblicità al presente provvedimento sia sufficiente la sua pubblicazione per almeno trenta giorni sulla *home page* del sito web ufficiale della società resistente;

- ritenuto, quanto alla regolamentazione delle spese di lite, che il parziale accoglimento della domanda di parte ricorrente comporti, in applicazione del principio di cui all'art. 91 c.p.c., la condanna della parte resistente a corrispondere alla parte ricorrente il 50% delle spese del presente giudizio, liquidate in base ai parametri medi del D.M. 55/2014 (fatta eccezione per la fase di trattazione, da liquidarsi ai minimi stante la mancata assunzione di prove costituende) con riguardo ai procedimenti di natura cautelare, e con aumento del 30% avuto riguardo al numero delle parti ricorrenti, con distrazione in favore dei procuratori di parte ricorrente, dichiaratisi antistatari,

**PQM**

- accerta e dichiara l'antisindacalità ai sensi dell'art. 28 l. 300/1970 della condotta integrata dall'unilaterale predisposizione da parte della società resistente del regolamento disciplinante la procedura di elezione del rappresentante dei lavoratori dipendenti di tale società nel consiglio di amministrazione della medesima società;
- ordina alla società resistente di cessare tale condotta antisindacale e rimuoverne gli effetti, in particolare revocando il regolamento, predisposto in assenza di contrattazione collettiva, contenente la disciplina della procedura di elezione del rappresentante dei

lavoratori dipendenti della società nel consiglio di amministrazione della stessa e revocando la nomina di tale rappresentante dei lavoratori dipendenti effettuata all'esito delle elezioni svoltesi in data 24 febbraio 2026 sulla base di tale regolamento;

- ordina alla società resistente la pubblicazione del presente decreto per almeno trenta giorni sulla *home page* del proprio sito web ufficiale;
- condanna parte resistente a rifondere a parte ricorrente il 50% delle spese del presente giudizio, liquidate in € 2.750,00 (50% di € 5.500,00) per compensi, oltre spese generali e oneri di legge, da distrarsi in favore dei procuratori di parte ricorrente.

Si comunichi.

La Giudice

*dott.ssa Roberta Della Fina*