

TRIBUNALE DI NAPOLI
REPUBBLICA ITALIANA
SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA

Proc. n. 14591/21

Il Giudice del Tribunale di Napoli, dott.ssa Elisa Tomassi, in funzione di Giudice del lavoro;

letto il ricorso presentato ai sensi dell' art. 28 Stat. Lav. da **Unione Sindacale di Base –Lavoro Privato - USB Lavoro Privato**, in persona del sig. Domenico Cordone, nato a Napoli il 30.12.1967, membro dell'esecutivo del coordinamento provinciale di Napoli dell'organizzazione sindacale USB Lavoro Privato, legale rappresentante, domiciliato per la carica presso la sede provinciale dell'organizzazione sindacale in Napoli, via Carriera Grande, n°32, rappresentato e difeso, dall'avv. Giuseppe Marziale e dall'avv. Patrizia Totaro presso lo studio dei quali in via Cesario Console, n°3 Napoli

nei confronti di **S.p.A. ANM – Azienda Napoletana Mobilità** con sede legale in Napoli, via Gianbattista Marino, n. 1 in persona dell'Amministratore Unico e legale rappresentante pro tempore ing. Nicola Pascale, rappresentato e difeso dall'avv. Oreste Cardillo, e con esso elettivamente domiciliato presso lo Studio Legale Oreste Cardillo e Associati in Napoli alla via Santa Lucia n.29

sentiti i procuratori delle parti;

letti gli atti;

a scioglimento della riserva di cui all'udienza del 9.6.2022;

OSSERVA

Con ricorso depositato il 21.9.21, l'Organizzazione sindacale ricorrente, premessa – sulla base di articolati dati - la propria organizzazione e il proprio carattere nazionale; rilevato di avere da ultimo, nel maggio 2017, ribadito i propri componenti dell'RSA in ANM nonché indicato i dipendenti della resistente che ricoprono cariche di dirigenti sindacali dell'organizzazione, confermando con comunicazione scritta il fatto che Adolfo Vallini era stato eletto quale RLS (Rappresentante per i Lavoratori per la Sicurezza) giusta disposizione della Commissione per gli interPELLI n°16/2014; espone che l'ANM ha omesso di consultare e fornire informazioni e documentazione al RLS in relazione ai temi e alle problematiche inerenti la sicurezza e la salubrità nell'esecuzione del lavoro; che in particolare, il Vallini nella sua qualità di RLS in carica, ha reiteratamente chiesto alla ANM informative e ragguagli inerenti le condizioni di sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro e delle modalità di esecuzione delle prestazioni lavorative, sempre senza riscontro.



Elenca pertanto le varie missive inviate via pec sul punto, in particolare in numero di tre il 14 e il 16 aprile 2021, in numero di due, sotto forma di istanze di accesso agli atti amministrativi in data 28 aprile 2021, poi in data 24 maggio 2021 eccependo che il documento di valutazione dei rischi (DVR) previsto dal d.lgs n°81/2008, dopo prescrizione dell'ASL Napoli 1 Centro, era stato modificato, senza che la prescritta e preventiva consultazione dei RLS fosse stata effettuata dalla società; espone di avere poi inviato pec del 25 aprile 2021 quanto alla richiesta di reintegra della dotazione dei kit di sanificazione dei posti guida per gli autisti ANM; poi due pec del 3 giugno 2021, l'una con cui aveva chiesto "*informazioni su macchine (individuate) e impianti presenti in azienda*", l'altra con cui aveva chiesto "*documentazione sull'organizzazione del lavoro*" e nello specifico inerente l'organizzazione gerarchica aziendale, i flussi produttivi e informativi, la composizione numerica delle unità produttive e le mansioni degli addetti; poi pec del 14 giugno 2021 con cui aveva chiesto all'ANM specifiche "*informazioni sugli infortuni*" occorsi in azienda, tutte missive rimaste senza riscontro .

Esponde che in precedenza - con due pec del 10 e del 14 maggio 2021 - aveva segnalato alla ANM problematiche di manutenzione e pulizia dei servizi igienici aziendali presso le rimesse di bus di via Brin e di Bagnoli-Dazio, allegando fotografie e aveva denunciato che presso il parcheggio di Pianura il servizio igienico esistente era utilizzato, in violazione della disposizione normativa in materia, promiscuamente da personale dipendente di ANM e di ditte appaltatrici di entrambi i sessi, senza che ANM anche in tali occasioni desse risposta alla segnalazione e denunciasse il tutto al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, che pertanto, a fronte del rifiuto reiterato e costante di ANM di fornire informazioni e documentazione, rilevanti per l'esecuzione del proprio ruolo di RLS, è stata formulata da essa organizzazione sindacale, con pec del 3 giugno 2021, richiesta di incontro all'ANM, alla Commissione di Garanzia sul diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e al Prefetto di Napoli, ai sensi dell'art.3 dell'Accordo Nazionale di settore del 12 luglio 1985, attivando così la cd. "procedura di raffreddamento"; che infine con pec del 18 giugno 2021 il Vallini ha per l'ennesima volta sollecitato l'ANM alla fornitura delle informazioni e della relativa documentazione; restando privo di qualsivoglia risposta.

Indicato il contesto normativo di riferimento, la sussistenza, a fronte degli obblighi incombenti sul datore di lavoro di permettere ai RLS una compiuta conoscenza delle condizioni lavorative e di fornire loro la documentazione e le informazioni inerenti la sicurezza e salubrità sul luogo di lavoro, della reiterata omissione da parte di ANM a tali obblighi, sicuramente a partire da maggio/giugno 2021; rilevato che è nozione consolidata quella che afferma che le prerogative e attribuzioni dei rappresentanti sindacali (RSA o RSU e viepiù RLS, questi ultimi previsti da specifica norma di legge posta a tutela del bene primario costituzionale alla salute anche sul luogo di lavoro), siano assistite dal diritto a "conoscere" cioè possano essere effettivamente e non solo formalmente, espletate solo se il datore di lavoro collabori nel fornire all'RLS tutte le informazioni che gli vengano richieste in tema di sicurezza e salubrità e solo se fornisca la documentazione a tale scopo ritenuta necessaria dallo RLS



stesso; la ricorrente ha concluso chiedendo che venga accertata la condotta antisindacale della s.p.a. ANM Azienda Napoletana Mobilità in proprio danno e per l'effetto ordinata alla medesima società di cessare immediatamente dal comportamento antisindacale nonchè rimuoverne gli effetti e pertanto ordinato alla s.p.a. medesima di fornire al RLS Adolfo Vallini –e/o ad altri RLS- le informazioni e documentazioni richieste in materia di sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro e in materia di modalità di esecuzione delle prestazioni lavorative, di cui alle istanze e circostanze descritte nel presente atto ai capitoli dal n°41 al n°51; inoltre ha chiesto venga ordinato per il futuro alla s.p.a. ANM di fornire al Vallini –e/o ad altri RLS- le informazioni e documentazioni che verranno da questi richieste nella qualità di Rappresentanti per il Lavoratori della Sicurezza, e aventi ad oggetto la sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro e le modalità di esecuzione delle prestazioni lavorative, con vittoria di spese e attribuzione.

La convenuta si è costituita, eccependo preliminarmente l'inammissibilità del ricorso per difetto di legittimazione ad agire ex art. 28 L. n.300/70 della USB per mancanza del carattere "Nazionale" richiesto dalla detta norma, con riferimento al settore produttivo aziendale (Autoferrotranvieri) in cui opera essa resistente e per non avere sottoscritto il relativo CCNL di categoria; ha inoltre eccepito l'inammissibilità del ricorso per difetto di interesse ad agire, stante la mancanza di attualità delle condotte asseritamente antisindacali sia perché tutte risalenti nel tempo sia anche perché in data 25-26.10.21 il Sindacato USB ha ricevuto completa risposta alle sue istanze; ha rimarcato che con comunicazione del 21.10.21 essa resistente aveva invitato il Vallini presso la sede direzionale aziendale per consultare la documentazione richiesta, cosa che era poi accaduta in data 26.10.21 alla presenza di Guadagni Nunzio e Picari Paolo, ASPP aziendali; che in data 26.10.21 si era tenuta anche la riunione annuale di cui all'art.35 D.Lgs.n.81/08, cui aveva preso parte anche il Vallini, avente ad oggetto le statistiche sulla sorveglianza sanitaria relativa agli anni 2019 e 2020.

In via gradata e nel merito ha dedotto, comunque, l'infondatezza del ricorso, essendo nella materia della sicurezza sul lavoro i compiti e le prerogative del RLS specificati dall'art.50 D.Lgs.n.81/08, non rientrando le istanze di controparte tra quelle per le quali sussiste obbligo di informativa, essendo tutte scoordinate con i programmi di sicurezza individuati e predisposti ai sensi del D.Lg. n. 81/08 in piena condivisione con la USB, trattandosi di istanze non pertinenti ai punti e) e f) del citato art.50.

Ha evidenziato di avere dovuto fare fronte, dal 9 marzo 2020, a causa della pandemia COVID19 e del lockdown imposto –ad un'ampia e repentina riorganizzazione delle attività, ivi comprese quelle attinenti la sicurezza e la protezione sui luoghi di lavoro, indicando e tenendo più riunioni in videoconferenza, incentrate sulla tematica della tutela dei lavoratori dal rischio COVID19, cui aveva partecipato lo stesso Vallini nell'ambito del neoistituito "Comitato ANM per l'applicazione e la verifica del Protocollo COVID19" ; che da tanto emerge il costante e assiduo confronto con il RLS USB, ma anche la infondatezza della doglianza di cui al punto 43 del ricorso, senza che l'appendice cui aveva fatto riferimento il ricorrente abbia apportato alcuna modifica normativa sulla sicurezza.



Quanto alla mail di richiesta di documentazione attinente il parcheggio Brin, ha asserito che fin dal 14.4.21 essa società ha riscontrato la richiesta con mail indirizzata per il Vallini alla USB contenente chiara informazione circa la possibilità di visionare la documentazione richiesta, ed essendo consentita per legge unicamente la consultazione in azienda dei documenti inerenti la sicurezza sul luogo di lavoro non essendone, invece, consentita l'estrazione di copia; che anche la richiesta di informazioni in merito alle ditte operanti in appalto risulta pretestuosa, essendo consultabili sul sito aziendale tutti gli atti inerenti le gare di appalto e i rispettivi aggiudicatari nella sezione dedicata alla cd. "amministrazione trasparente"; che la richiesta di reintegra dei kit di sanificazione in dotazione agli Autisti, era stata oggetto degli incontri in sede di Comitato COVID19 cui aveva partecipato lo stesso RLS Vallini; che, comunque, i detti kit erano stati consegnati e lo erano ogni 2 mesi ovvero quando l'autista ne fa richiesta, con conseguente superfluità dell'istanza; che, quanto alla richiesta di cui al punto 46 del ricorso in merito a "specifiche informazioni su macchine e impianti presenti in azienda" risultava, invece, del tutto generica e scollegata da finalità di sicurezza, trattandosi di manufatti preordinati alla lavorazione e fabbricazione di materiali, attività ben diverse da quelle di essa resistente;

che la richiesta di cui al punto 47 era pretestuosa essendo inerente a informazioni già presenti sulla rete intranet aziendale;

che la richiesta del giugno 2021 di "informazioni sugli infortuni" di cui al punto 48 era stata evasa nel corso della riunione annuale di cui all'art.35 D.Lgs.n.81/08 del 26.10.21, cui aveva preso parte anche il Vallini;

che la segnalazione del maggio 21 di cui al punto 49 del ricorso era stata presa in carico .

Dedotto che mai vi sia stato un trattamento diverso o migliore riservato alle altre sette OO.SS. presenti in azienda, essendo state prodotte dalla sola USB, negli anni 2020 e 2021, oltre 80 istanze per lo più inconferenti e, soprattutto, tutte indicative della pervicace volontà di non volersi servire delle modalità di consultazione e informazione predisposte, ha concluso chiedendo il rigetto del ricorso poiché inammissibile e comunque infondato.

Fissata udienza ai sensi dell'art. 28 L. 300/70, sentiti alla udienza del 18.1.22 i procuratori di entrambe le parti , autorizzato il deposito di note, disposta attività istruttoria a mezzo informatori, la causa veniva definita con la presente ordinanza, di cui è stata disposta la comunicazione .

Preliminarmente deve vagliarsi l'eccezione di inammissibilità del ricorso per difetto di legittimazione ad agire, in assenza del carattere nazionale dell'O.S. ricorrente .

Va sul punto premesso che, come noto, *In tema di repressione della condotta antisindacale, ai fini della legittimazione a promuovere l'azione prevista dall'art. 28 st.lav., per "associazioni sindacali nazionali" devono intendersi quelle che abbiano una struttura organizzativa articolata a livello nazionale e che svolgano attività sindacale su tutto o su ampia parte del territorio nazionale, mentre*



non è necessaria la sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali, che rimane un indice tipico, ma non l'unico, rilevante ai fini della "nazionalità"; sono, viceversa, diversi i requisiti previsti per la legittimazione a costituire le rappresentanze sindacali titolari dei diritti di cui al titolo terzo della legge citata, posto che l'art. 19, a questo specifico scopo, richiede la sottoscrizione di contratti collettivi nazionali, o anche provinciali o aziendali, purché applicati in azienda (Cass. 9/6/2014 n. 128885, Cass., 29/7/2011 n. 16787) .

Secondo costante orientamento della Cassazione, si ritiene inoltre che *Gli interessi che la procedura dell'art. 28 cit. intende proteggere trascendono quindi sia quelli soggettivi dei singoli lavoratori, sia quelli localistici, ma sono quelli di un'associazione sindacale che si propone di operare ed opera a livello nazionale per tutelare gli interessi di una o più categorie di lavoratori a quel livello. A sua volta C. Cost. n. 334 del 1988 ha aggiunto che un meccanismo selettivo di sostegno qualificato dall'azione sindacale nei luoghi di lavoro deve non solo rifiutare logiche puramente aziendalistiche, estranee al ruolo a questa assegnato dalla Costituzione, ma evitare sia i pericoli di eccessiva frammentazione della rappresentanza sindacale...sia un'incidenza nella sfera dell'imprenditore dei diritti ad essa concessi (...).È stato in proposito coerentemente chiarito (Cass. 11 gennaio 2008 n. 520) che ai suddetti fini assume rilievo (più che la diffusione delle articolazioni territoriali) la capacità di contrarre con la parte datoriale accordi o contratti collettivi, anche gestionali, che trovano applicazione in tutto il territorio nazionale e attestano un generale e diffuso collegamento del sindacato con il contesto socio - economico dell'intero paese, di cui la concreta ed effettiva organizzazione territoriale si configura quale elemento di riscontro del suo carattere nazionale piuttosto che come elemento condizionante. In altre parole occorre che la suddetta capacità contrattuale a livello nazionale si sia manifestata con riferimento al settore produttivo al quale appartiene l'azienda nei confronti della quale il sindacato intende promuovere il procedimento ex art. 28 Stat. Lav..(Cass., n. 5209 del 2010).*

Più di recente, per Cass. sent.n.14402/18: *In via generale, va osservato che, in tema di repressione della condotta antisindacale, ai fini del riconoscimento del carattere "nazionale" dell'associazione sindacale legittimata all'azione ex art. 28 Stat. Lav., non assume decisivo rilievo il mero dato formale dello statuto dell'associazione, quanto piuttosto la capacità di contrarre con la parte datoriale accordi o contratti collettivi che trovino applicazione in tutto il territorio nazionale in riferimento al settore produttivo al quale appartiene l'azienda nei confronti della quale il sindacato intenda promuovere il procedimento, e attestino un generale e diffuso collegamento del sindacato con il contesto socio-economico dell'intero paese, di cui la concreta ed effettiva organizzazione territoriale si configura quale elemento di riscontro del suo carattere nazionale piuttosto che come elemento condizionante.*

Orbene, nella specie il carattere nazionale della O.S. ricorrente – così come delineato sulla base dell'interpretazione giurisprudenziale di cui si è detto - risulta, a parere di questo Giudice, ampiamente allegato e documentato (v. sul punto docc. da 1) a 6) della produzione ricorrente : statuto USB Lavoro Privato, approvato al Congresso



Nazionale del 21-23 maggio 2010, verbale riunione del Coord.to prov. Napoli USB Lavoro Privato del 3.5.2017; verbale riunione del Coord.to prov. Napoli USB Lavoro Privato del 15.3.2018; comunicazione USB Lavoro Privato 10.5.2017; stralcio DPV ANM del 2015; verbale riunione 2.5.2019) .

E' certo infatti, e pacifico, che in data 21.5.2010 il Congresso Nazionale composto dai delegati dell'organizzazione sindacale SDL intercategoriale, -Sindacato dei Lavoratori intercategoriale- ha approvato la modifica della propria denominazione in Unione sindacale di Base – Lavoro Privato (denominato in forma abbreviata USB - Lavoro Privato), lo Statuto e la delibera congressuale finale della stessa giornata.

A sua volta, il sindacato SDL Intercategoriale era sorto in data 12 gennaio 2007 dalla fusione delle organizzazioni sindacali S.In Cobas, SULT e Salc; ne consegue che USB - Lavoro Privato ha mantenuto tutti i diritti e gli obblighi, senza soluzione di continuità, con riferimento all'intero patrimonio giuridico, economico e contrattuale del SDL Intercategoriale.

A sua volta, la sigla sindacale SDL negli anni aveva proseguito l'attività svolta in precedenza da SULT, S.IN COBAS E SALC.

In particolare, per citare alcune tra le principali attività svolte nel corso degli anni dalla sigla Cobas, limitandosi al settore trasporti, che nella specie interessa, basti pensare alla gestione della vertenza Alitalia, con indizione di scioperi da parte di Sdl (primo sindacato) e convocazioni presso Presidenza del Consiglio dei Ministri e Ministero dei Trasporti, alla creazione e diffusione della rivista "Sdl Trasporto", periodico per il settore delle attività ferroviarie, distribuito in abbonamento, alle svariate vertenze contrattuali e legali, tra le varie aziende (limitandosi sempre al settore di appartenenza di Anm), in Aeroporti di Milano, Alitalia Servizi S.p.A e Gruppo Tirrenia Navigazione S.p.A.

Così pure, il Sult (ex Sulta) ha sottoscritto tutti i ccl per i lavoratori del Gruppo Alitalia entrati in vigore dopo la sua costituzione nel 1992 e il ccnl dei piloti Alitalia Express, oltre ad accordi collettivi di altre aziende del Trasporto Aereo e indotto (ad esempio Alitalia Team, Atitech, S.E.A. Linate e Malpensa, Alpha Retail, Duty Free Italia, Giacchieri, sottoscrivendo anche i CCL per i lavoratori ALITALIA del 18.9.2004 relativo agli assistenti di volo e del 15.9.2007 per il personale di terra.

Infine, lo SDL Intercategoriale, contava già nel 2009 oltre 60.000 lavoratori iscritti a livello nazionale , di cui 10.520 nel comparto produttivo settore Trasporti.

Quanto alla USB Lavoro Privato, a metà 2018 gli iscritti sono stati censiti in numero di 179.043, come da dichiarazione e documentazione al Ministero del Lavoro, venendo a superare a inizio 2021 i duecentomila; l'OS ricorrente, inoltre, ha negoziato e sottoscritto numerosissimi accordi, (oltre duemila) in tutti i comparti produttivi tra cui anche quello del Trasporto pubblico locale.

Tale orientamento risulta autorevolmente avallato dalla Cassazione, che con l'ordinanza n. 24877/19 ha rigettato il motivo del ricorso che censurava la sentenza della Corte d'appello di Torino che aveva ritenuto il carattere nazionale della sigla sindacale ricorrente.

E' certo, inoltre, che USB Lavoro Privato sia presente in aziende autoferrotranviarie in varie città d'Italia (ATM Milano, ATAC Roma) oltre che presso la convenuta per



quanto riguarda Napoli, ove presenta anche una propria RSA pacificamente riconosciuta.

Quanto alla ulteriore eccezione preliminare avanzata da ANM, secondo la quale non sussisterebbe interesse ad agire della sigla ricorrente, sotto l'aspetto della mancanza di attualità della condotta antisindacale, va rimarcato che la convenuta ha tanto eccepito sulla base del fatto che in data 25-26.10.21 il Sindacato USB, nella persona del Vallini avrebbe ricevuto "risposta alle sue istanze e massima disponibilità di consultazione della documentazione aziendale inerente la sicurezza sul luogo di lavoro", riferendosi con ciò al proprio doc. allegato n. 3) di riscontro alla istanza del 15.10.21; inoltre, la convenuta pone l'accento sulla circostanza che il Vallini in data 26.10.21 si sarebbe recato presso la sede aziendale ove avrebbe consultato la documentazione presente, per come attestato dall'ing. Nunzio Guadagni e dal dr. Paolo Picari, ASPP aziendali, per circa un'ora e mezza, presso la postazione computerizzata sul posto (v. attestazione di cui all'all. 4) convenuta) .

Anche tale eccezione, che adombra di fatto una carenza sopravvenuta di interesse ad agire, e pertanto più specificatamente, una cessazione della materia del contendere, appare infondata .

Occorre premettere sul punto che l'esame dell'eccezione si pone in stretta connessione con il merito della controversia. In ogni caso, anche vagliando la censura in termini autonomi, ne risulta la sua infondatezza.

Va osservato, sul punto, in linea generale che *In tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 st.lav., 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., Sentenza n. [3837](#) del 26/02/2016; ordinanza n. [13860](#) del 22/05/2019) .

Così pure, è stato ritenuto che *In tema di repressione della **condotta antisindacale** del datore di lavoro ai sensi dell'art. 28 della l. n. 300 del 1970, la condanna di cessazione si estende a tutti i comportamenti datoriali idonei a ledere le libertà sindacali, anche se tenuti dal datore di lavoro dopo la proposizione della domanda, qualora costituiscano prosecuzione dei medesimi comportamenti dichiarati illegittimi.* (Cass., sentenza n. [31419](#) del 03/11/2021) .

Dalla istruttoria svolta, finalizzata a tale verifica, è emerso quanto segue.

VALLINI ADOLFO ha riferito:

Con riferimento alle istanze da me avanzate quale RLS nelle date 14 e 16 aprile 2021 posso dire di non avere avuto alcuna documentazione . Venne mandata dall'azienda



una risposta solo dopo l'istanza di accesso agli atti che era stata formulata ex L. 241/90; la convenuta ha provveduto a inviare a mezzo pec , come allegati , la planimetria del parcheggio Brin ; all'interno della planimetria (tutta una serie di pagine singole scannerizzate) erano visibili le vie di fuga, identificabili tramite percorsi indicati in verde.

La pec di risposta venne indirizzata alla Organizzazione sindacale USB .

Anche io per effettuare le mie istanze avevo usato la casella pec della USB.

La risposta venne effettuata a fronte della istanza di accesso agli atti .

Oltre alla planimetria, non mi è stato inviato altro.

Mi viene fatto notare che al capo 43 del ricorso è indicata l'avvenuta ricezione di una parte della documentazione inerente anche i piani di emergenza ; preciso che ritengo che l'azienda identificasse i piani di emergenza nella stessa planimetria, posto che sulla stessa sono indicate le eventuali vie di fuga, senza che però mi sia stato dato il piano di emergenza che avevo chiesto (nel quale devono essere contenute indicazioni sul comportamento da adottare in caso ad es di terremoto i, incendio e altre calamità naturali) .

Quanto al DVR, vi è stata nel febbraio 2022 la relativa modifica, la cui procedura era iniziata oltre un anno e mezzo, non vi è stata alcuna consultazione per nessuna sigla sindacale , e la modifica è avvenuta unilateralmente .

In occasione della riunione del 26.10 us avevo chiesto di poter visionare tutta la documentazione utile, 10 giorni prima.

Ricevevo il giorno prima la convocazione in cui mi si diceva che potevo recarmi presso la sede ANM il giorno dopo (quello della riunione) per visionare la documentazione, composta da migliaia di pagine .

Mi sono recato sul posto il 26.10 qualche ora prima chiedendo di visionare in particolare la documentazione utile per la riunione (tutti i DVR dei settori gomma, ferro e sosta) ; era scritto nella convocazione che dovevo rivolgermi all'impiegato Paolo Picari, cosa che ho fatto effettuando tale richiesta.

L'ho visto fare delle telefonate non so a chi in cui chiedeva come comportarsi; dopo circa 35/40 minuti mi è stata fatta visionare una documentazione al computer che si comprendeva essere obsoleta in quanto vi era indicato come direttore generale l'ing. Carlo Pino che non è più in azienda da molti anni; ho chiesto allora di visionare documentazione più recente ma nel frattempo nulla mi è stato dato anche perché l'impiegato non sapeva cosa fare; nello stesso tempo è stata raggiunta l'ora della riunione, cui ho partecipato .

Prescindendo dalla pandemia Covid non ci sono state altre riunioni sulla sicurezza sui luoghi di lavoro neppure in videoconferenza, che pure vi sono state quanto ad altre materie.

La mia richiesta del 14.6.21 aveva ad oggetto infortuni nel pregresso triennio.

Nel corso della riunione del 26.10,21 per vero vennero fornite indicazioni dall'azienda sugli infortuni occorsi ma solo nell'anno precedente, non ricordo esattamente da quando .

Non mi sono mai recato presso il parcheggio Brin a visionare documentazione né l'azienda mi hai mai espressamente convocato presso detto parcheggio.



Non sapevo di documentazione presente presso tale parcheggio in quanto la documentazione relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro veniva sempre conservata e consultata presso la sede di via Marino .

I kit di sanificazione sono stati consegnati dall'azienda agli autisti non ricordo in che periodo, ma ricordo che è accaduto dopo la mia denuncia alla Asl Napoli I in cui si diceva che nel cambio guida non veniva fatta la sanificazione del posto guida ; pertanto la Asl aveva disposto che venisse effettuata tale sanificazione, senza specificare chi dovesse provvedere, si trattava di un kit che riguardava la pulizia del posto guida che cominciò da allora a essere consegnato a noi .

Sono RLS dal 2008 ; sapevo dell'esistenza della rete intranet aziendale che data dalla disposizione in tal senso dell'ing. Ramaglia; il problema è **che per quanto concerne la documentazione da me richiesta, tra cui gli allegati ai DVR , non era presente in tale area, così come i piani di emergenza ed evacuazione di tutti i settori aziendali incluso il parcheggio Brin ; né vi sono indicati i nominativi di tutti i lavoratori addetti all'antincendio, al primo soccorso e all'emergenza.**

Non è incluso un elenco dei macchinari su scala planimetrica e della loro collocazione, con i relativi libretti di uso e manutenzione.

I documenti per cui è richiesta e che concernono tale ricorso non sono presenti su tale area intranet che ha provveduto a consultare personalmente prima di effettuare le richieste.

A sua volta, l'informatore indotto da parte convenuta, ROSSETTI ROBIN, ha riferito:

Sono ingegnere e dal 1997 dipendente della ANM e dal 2012 sono responsabile del servizio prevenzione e protezione aziendale .

Vi sono in azienda quindici RLS ; le istanze del Vallini a volte sono state avanzate in qualità di RLS e altre volte quale rappresentante della sigla sindacale USB, per cui giungono tanto a me quanto al collega delle relazioni industriali.

La data in cui il Vallini è stato convocato per visionare la documentazione, vale a dire quella del 26.10.21, era la stessa della riunione annuale in presenza ex art. 35 D.lgs 81/08 che nel 2021 comprendeva anche il 2020, causa Covid. Tale convocazione promanò dall'amministratore .

Io non ero presente in quanto ero intento alla preparazione della riunione ma ha presenziato un ASPP; cioè un esperto in materia di sicurezza, anzi erano in due, l'ing. Nunzio Guadagni assistito dal dr. Paolo Picari; costoro sono formati sulla valutazione dei rischi, avendo frequentato il corso di 40 ore sulla materia .

Ogni area in cui l'azienda è divisa ha un suo DVR , sono almeno sette.

Vi è stata una modifica nel 2021 a uno di tali DVR , dettata dall'organo di controllo, la ASL, su denuncia del Vallini; si è trattata di una modifica del DVR sul piano COvid .

La documentazione viene consultata dagli RLS mediante strumento informatico, come stabilito dal precedente amministratore, Ramaglia, nel 2016; ogni RLS ha ricevuto all'epoca una mail in cui si precisava tale modalità.



Si tratta di una cartella intranet condivisa con i 15 rls in cui viene inserita tutta la documentazione man mano prodotta che possa avere interesse sul piano della sicurezza sui luoghi di lavoro; io ho provveduto a inserire in tale cartella tutta la documentazione che ritenevo di interesse anche pregressa; ad es vi è il DVR area ferro 2010.

Venne creato un DVR specifico per il covid 19 che si chiama Appendice DVR Covid 19, che venne costruito attraverso una serie di riunioni cui erano stati convocati anche gli RLS.

A fronte della richiesta della planimetria del parcheggio via Brin formulata dal Vallini la risposta fu nel senso che avrebbe potuto consultarla presso il detto parcheggio in quanto essa non è inserita nell'area intranet.

Tutte le richieste che riguardano la sicurezza sui luoghi di lavoro avanzate ai sensi del Dl.gs 81/08 con riferimento ai relativi documenti da me personalmente caricate di volta in volta su intranet e di tale attività viene dato avviso via mail ai vari RLS ; mando a tutti l'avviso, indipendentemente da chi abbia richiesto .

Per accordo con il Vallini tale avviso viene mandato a lui presso la mail del sindacato USB mentre ad es altri RLS hanno prescelto la mail personale, neppure quella aziendale.

Ogni lavoratore ha comunque una casella mail personale aziendale .

La richiesta avanzata dal Vallini di ricevere l'organigramma aziendale passò dal Direttore generale per cui non me ne sono occupato.

La statistica di infortuni riguardava per quanto ricordo tutti gli infortuni dell'ultimo anno o mi pare degli ultimi due anni , la richiesta riguardava un eventuale aumento causa covid; la preparai con riferimento alla riunione annuale del 26.10.21 e venne inserita su intranet il giorno prima circa .

Orbene, tanto premesso, reputa questo Giudice che, per come prospettato dalla ricorrente e per quanto emerso dalla istruttoria svolta, la condotta ritenuta antisindacale, concretatasi in ripetute omissioni e mancate risposte da parte della convenuta alle reiterate istanze del RLS Vallini, non solo deve dirsi sussistente ma tuttora attuale, secondo l'accezione di cui si è sopra dato conto.

Infatti, nel ricorso si fa menzione delle istanze avanzate nelle date 14,16,28 aprile 2021, del 10, 14 e 24 maggio 2021, della pec del 25 aprile 2021 , delle pec del 3 e del 14 giugno 2021, della richiesta di incontro del 3 giugno 2021, della pec del 18 giugno 2021 e nelle note scritte si dà conto, da ultimo, dell'avvenuta convocazione, in data 19 gennaio 2022 da parte dell'ANM (in persona Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione della società) per una riunione in materia di sicurezza, di alcuni RLS tra cui non il Vallini, il quale, peraltro, aveva pacificamente sempre partecipato a tutte le riunioni cui era stato convocato, a eccezione della riunione del 24 novembre 2021 che faceva seguito espressamente alla riunione del 26 ottobre 2021.



In buona sostanza, le omesse risposte rispetto alle richieste avanzate in precedenza, aventi anche oggetti diversi rispetto all'unica riscontrata, così come la dimostrata omessa convocazione da ultimo del Vallini (v. doc. allegato alle note) consentono di ritenere ancora attuale la condotta, stigmatizzata come antisindacale.

Il ricorso appare pertanto fondato, con riferimento a buona parte della condotta stigmatizzata.

Come noto, è antisindacale quella condotta che leda interessi collettivi, recando loro pregiudizio e palesandosi oggettivamente idonea ad ostacolare, limitare, reprimere l'attività sindacale del lavoratore, danneggiando nello stesso tempo l'organizzazione cui lo stesso aderisce e nella quale espleta detta attività; è quindi evidente che non può mai essere individuato come antisindacale quel comportamento che violi meri interessi patrimoniali o morali di singoli ; trattasi di condotta *“caratterizzata da una componente oggettiva di contenuto non predeterminato, e da un elemento soggettivo, che assume essenziale rilievo e postula l'intenzione del datore di lavoro di frustrare la libertà e l'attività sindacale, pur non ponendosi il comportamento del datore stesso in diretto contrasto con specifiche norme imperative destinate a tutelare l'esercizio della libertà e delle attività sindacali, ma integrando, per converso, in via immediata, la violazione di disposizioni della parte normativa di un contratto collettivo destinate ad operare direttamente sul piano dei rapporti tra datore di lavoro e lavoratori”* (Cass., sent. [3298](#) del 07/03/2001) .

Dal principio generale di cui all'art. 2967 c.c. in tema di ripartizione dell'onere della prova discende che quest'ultimo – incentrato sulla antisindacalità del comportamento datoriale - incombe sul sindacato ricorrente.

In linea di principio può astrattamente configurarsi un diritto soggettivo delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle loro rappresentanze aziendali di conoscere e controllare il processo produttivo e le sue successive modificazioni ed innovazioni, specie nell'organizzazione della produzione e del lavoro, tali da comportare rilevanti conseguenze nell'ambiente di lavoro.

La giurisprudenza di legittimità ha però espressamente ritenuto che nel nostro ordinamento non sia individuabile sul fondamento dei principi generali dell'ordinamento sindacale un dovere di informazione a carico del datore di lavoro; pertanto, l'obbligo di informazione da parte del datore di lavoro onde soddisfare l'interesse del sindacato a ricevere informazioni su particolari profili inerenti l'organizzazione del lavoro è configurabile solo laddove sia previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva e in tal caso le organizzazioni sindacali, in quanto titolari di un vero e proprio diritto ad ottenere le dette informazioni, sono legittimate ad agire in giudizio per l'adempimento del corrispondente obbligo.

Orbene, i diritti di informazione del sindacato sono piuttosto numerosi – posti dalla legge ovvero dal contratto - e posti a salvaguardia degli aspetti più significativi del rapporto di lavoro.



In tutti i casi in cui il sindacato, o la sua rappresentanza aziendale, sia titolare di un diritto di informazione, a prescindere dal fatto che esso derivi dalla legge o dal contratto, il datore di lavoro è obbligato a renderla.

La sanzione prevista dall'ordinamento nei confronti del datore di lavoro inadempiente è la condanna per condotta antisindacale.

Infatti, si ritiene che la violazione di un diritto del sindacato posseda di per sé quella caratteristica, tanto più se si considera che, a seguito della violazione dell'obbligo in questione, il sindacato perde in credibilità agli occhi dei propri rappresentati e, comunque, gli si preclude in radice di svolgere il ruolo di interlocutore del datore di lavoro in un caso in cui la stessa legge, o il contratto collettivo, lo impone come tale.

Sul punto, secondo Cass., sent. n. 7347 del 17 aprile 2004: *“Una tipica prerogativa sindacale di natura collettiva, è quella avente ad oggetto i diritti di informazione del sindacato”*.

Orbene, quanto alla fattispecie che occupa, parte ricorrente fonda la propria domanda sulle disposizioni di cui gli artt. 18 e 50 D.lgs. 81/2008.

Dispone la prima di tali norme (Obblighi del datore di lavoro e del dirigente):

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;

b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;

c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;

e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

(...)

h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;

(...)



n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r). Il documento è consultato esclusivamente in azienda;

p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3 anche su supporto informatico come previsto dall' articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;

(...)

r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, non ché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all' articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni. (...);

s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;

t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. (...);

(...)

z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

(....).

Gli articoli 36 e 37 del D.lgs., citati al punto l) dell'art. 18, prevedono, per quanto interessa, le "Informazione ai lavoratori" (tal'è la rubrica dell'art. 36) e riguardano, appunto, le informazioni, definite *adeguate*, che il datore di lavoro è tenuto a fornire a ciascun lavoratore (pertanto, rientrano nel novero dei diritti di ogni singolo lavoratore e non delle OO.SS.) e concernono i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, le procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro, i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli [articoli 45 e 46](#), i nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente, i rischi specifici cui il lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le



disposizioni aziendali in materia, i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi, le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

L'art. 37 sancisce, poi, il diritto a una specifica formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in materia di salute e sicurezza _concernente, quanto ai questi ultimi, i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Il documento di cui all'art. 17 c. 1 lett. a) del d.lgs n°81/2008, menzionato al punto o) dell'art. 18, è quello che concerne la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28.

L'art. 28 detta a sua volta i contenuti obbligatori del documento di valutazione dei rischi (DVR), stabilendo che “ La valutazione di cui all'[articolo 17, comma 1, lettera a\)](#), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei miscele chimiche impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro (.)

2. Il documento di cui all'[articolo 17, comma 1, lettera a\)](#), redatto a conclusione della valutazione può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'[articolo 53](#), su supporto informatico e, deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'[articolo 53](#), di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato, e contenere:

a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;

b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo [articolo 17, comma 1, lettera a\)](#);

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;



d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;

f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

3. Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto.

3-bis. In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività. Anche in caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 2, lettere b), c), d), e) e f), e al comma 3, e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
(...)

A tanto consegue che il DVR, di cui il RLS ha diritto di ricevere copia mediate consultazione in azienda, è un documento complesso e composto da molteplici parti, ognuna delle quali risponde a una specifica funzione, tutte finalizzate a garantire al meglio l'osservanza delle norme in tema di salute e sicurezza sul posto del lavoro, consentendo il controllo incrociato da parte dei lavoratori, non solo individualmente, grazie ai diritti sanciti in loro favore, ma anche per il tramite degli RLS.

E ancora, il documento di cui all'art 26 c 3 menzionato al punto p) dell'art. 18, attiene al documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze ovvero individuando, limitatamente ai settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali di cui all'[articolo 29, comma 6-ter](#) (settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali, sulla base di criteri e parametri oggettivi, desunti dagli indici infortunistici dell'INAIL e relativi alle malattie professionali di settore e specifiche della singola azienda), con riferimento sia all'attività del datore di lavoro committente, sia alle attività dell'impresa appaltatrice e dei lavoratori autonomi, un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, adeguate e specifiche in relazione all'incarico conferito, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere a tali cooperazione e coordinamento. A tali dati accedono il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a



livello nazionale. In caso di redazione del documento esso è allegato al contratto di appalto o di opera e deve essere adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture (...).

L'art. 50 del d.lgs n°81/2008 - Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - (che è poi l'omologo dell'art. 18 sopra citato, visto dal lato dei diritti in capo al RLS) dispone, a sua volta:

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;

b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;

c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;

d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;

e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;

f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;

h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;

l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;

m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.



3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

(...)

Orbene, tanto premesso sul piano normativo, quanto ai fatti è certo che si sono susseguite tutta una serie di richieste a opera del RLS della O.S. ricorrente, indirizzate al datore di lavoro, inerenti i temi della sicurezza e della salubrità nell'esecuzione del lavoro nonché dell'esecuzione delle prestazioni lavorative, di cui ai predetti artt. 18 e 50, nel periodo aprile/giugno 2021, che per quanto emerso sono rimaste in buona parte inevase o comunque con risposte poco esaustive.

In particolare, distinguendosi le singole richieste:

- a) tra il 14 e il 16 aprile 2021 il Vallini - richiamando le attribuzioni di cui ai citati art.li 18 e 50 - chiedeva all'azienda la consultazione di “*documentazione sulla planimetria aziendale e sul piano di emergenza ed evacuazione del parcheggio Brin*”, sulle misure di sicurezza relative ai lavoratori delle ditte di appalto operanti in ANM, e la “*consultazione del piano di emergenza ed evacuazione del parcheggio Brin dei locali utilizzati dal settore trasporto di superficie e ausiliari del traffico*” (v. doc.ti n°7, n°8 e n°9 produz. ricorrente);
- b) nella stessa data del 14.4.21 veniva inviata alla USB missiva pec aziendale con la quale si precisava che *per tutta la documentazione richiesta e per tutte le informazioni antincendio, il pregiatissimo Ris Vallini può visionarle direttamente presso il responsabile locale del parcheggio Brin, ing. Federico Campanile*;
- c) in data 25 aprile 2021 il Vallini inviava alla convenuta pec, chiedendo la reintegra della dotazione dei kit di sanificazione dei posti guida per gli autisti ANM (v. doc. n°21 produz. cit);
- d) Facevano seguito due istanze di accesso agli atti amministrativi ex legge n 241 /1990 inoltrate alla società dal Vallini in data 28 aprile 2021 (v. doc. 10, 11 produz. cit). Tali sono le istanze protocollate ai numeri 159 e 160, di cui a breve si dirà, essendo oggetto della risposta del 31 maggio da parte aziendale;
- e) In data 10 e del 14 maggio 2021, con due pec il Vallini segnalava alla ANM problematiche di manutenzione e pulizia dei servizi igienici aziendali presso le rimesse di bus di via Brin e di Bagnoli-Dazio, allegando alla comunicazione fotografie e denunciando che presso il parcheggio di Pianura il servizio igienico veniva utilizzato in violazione della disposizione normativa in materia e promiscuamente da personale dipendente di ANM e di ditte appaltatrici di entrambi i sessi (v. doc.ti 18 e n 19 produz cit).
- f) In data 24 maggio 2021 il Vallini inviava missiva all'ANM con cui rappresentava di avere appreso che il documento di valutazione dei rischi (DVR) era stato modificato, senza che fosse stata effettuata dalla società consultazione con gli RLS e pertanto, chiedeva comunque la trasmissione della modifica stessa al DVR entro il termine di trenta giorni (v. doc. n°14 produz. cit.), il tutto in adempimento della previsione di cui al citato art. 18, nella parte in cui stabilisce che il datore di



lavoro è tenuto a *consegnare tempestivamente (il DVR) al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta.*

In data 31 maggio 2021 giungevano quindi due missive di risposta da parte di ANM. Con una di tali missive si precisava che *“nel trasmettere la documentazione richiesta, si ritiene necessario puntualizzare che questa Azienda non contesta il diritto del Sindacato di accedere agli atti di interesse finalizzati allo svolgimento della sua funzione e comunica che l’esercizio di tale diritto si deve svolgere in via formale a tutela di tutte le parti coinvolte nel procedimento (v. doc. 12 produz. cit.); nella missiva si elencano quindi una nutrita serie di allegati in formato pdf.*

Con l’altra missiva (v. doc. 13 produz. cit.), la convenuta, con riguardo alla “istanza di accesso agli atti amministrativi n. prot. 160/21 EP” affermava di non avere *“manifestato reiterata indisponibilità come erroneamente asserito, avendo dato riscontro nei limiti di legge a tutte le richieste di accesso motivate e fondate, come ad esempio a quella contestualmente avanzata dalla USB (prot. 159/21) ”* e sosteneva che l’istanza in oggetto, quanto alla sua prima parte era *“immotivata e generica”*, non rivolgendosi all’*“ostensione di alcun documento”* ma ponendo *“dei meri interrogativi riferibili a generiche informazioni che perciò appaiono preordinati ad un inammissibile controllo generalizzato sull’attività svolta dall’Azienda”*.

In ogni caso, con missiva l’azienda asseriva di rispondere *affermativamente ai primi due quesiti e negativamente al terzo visto che sono rispettate le vigenti disposizioni normative di cui al d.lgs. 8172008 .*

Asseriva inoltre la convenuta che *“del tutto pretestuosa appare la seconda parte dell’istanza, che coinvolge documentazione non concretamente utile alla mission sindacale ma prevalentemente atti prodotti da ditta appaltatrice in una procedura di gara, sottoposta a precipue regole di ostensione e a specifici requisiti di legittimazione”* ; comunicava infine che *“gli altri documenti richiesti (sono) già disponibili sul sito aziendale nella specifica gara di riferimento, così come tutte le altre”* .

Orbene, quanto alle due istanze di accesso agli atti menzionate nelle risposte, la prima (n. 159/21) ha ad oggetto la richiesta di far visionare e di estrarre copia del piano di emergenza ed evacuazione descrittive le procedure per la gestione delle emergenze interne ed esterne dell’ANM nonché della planimetria dettagliata e aggiornata del parcheggio Brin, evidenziante la dislocazione degli uffici e altri locali, dei dispositivi antincendio, delle vie di parcheggio e di fuga e di *tutto ciò che possa servire a visionare globalmente gli ambienti di lavoro.*

La seconda (n. 160/21) formula dapprima tre quesiti, relativi alle imprese appaltatrici, con riferimento alla Ati Coopservice Karalis, vale a dire quello circa l’avvenuta verifica dell’idoneità tecnico professionale dell’impresa stessa, dell’avvenuta fornitura ai dipendenti di dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell’ambiente e sulle misure di protezione adottate nonché circa la eventualità che il lavoro dell’impresa appaltatrice potesse causare rischi aggiuntivi ai lavoratori dell’azienda.

Viene poi espressa la richiesta di visionare ovvero estrarre copia di tutta una serie di documenti inerenti l’impresa appaltatrice in questione (ad esempio, certificato di



iscrizione alla Camera di Commercio, autocertificazione dell'impresa sul possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionali, dichiarazione dell'organico medio annuo, nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del rappresentante lavoratori per la sicurezza etc.).

Facevano seguito ulteriori richieste del Vallini:

- g) in data 3 giugno 2021 costui chiedeva all'ANM *“documentazione sull'organizzazione del lavoro”* e nello specifico inerente l'organizzazione gerarchica aziendale, i flussi produttivi e informativi, la composizione numerica delle unità produttive e le mansioni degli addetti (v. doc. n°16 produz. cit);
- h) nella stessa data del 3 giugno 2021 chiedeva all'ANM specifiche *“informazioni su macchine (individuate) e impianti presenti in azienda”* (v. doc. n°15 produz. cit);
- i) in data 14 giugno 2021 chiedeva specifiche *“informazioni sugli infortuni occorsi in azienda”* (v. doc. n°17 produz. cit);
- j) in data 18 giugno 2021 il Vallini sollecitava l'ANM alla fornitura delle richieste informazioni e della relativa documentazione (v. doc. 22 produz. cit.);
- k) sempre in data 3 giugno 2021, il Vallini formulava altresì richiesta di incontro all'ANM, alla Commissione di Garanzia sul diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e al Prefetto di Napoli, ai sensi dell'art.3 dell'Accordo Nazionale di settore del 12 luglio 1985, attivando così la cd. *“procedura di raffreddamento”*, lamentando che *“da diversi mesi l'ANM stia adottando comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale non fornendo le informazioni, la documentazione e gli atti di interesse finalizzati allo svolgimento delle funzioni consentite al RLS/RSA sui temi riguardanti le condizioni ambientali e alla medicina infortunistica e preventiva, benché le stesse siano state richieste in via formale. Tale condotta plurioffensiva e reiterata nel tempo si riflette sui lavoratori in quanto non permette alle nostre rappresentanze sindacali aziendali il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori”* (v. doc. 20 produz. cit).
- l) infine , ulteriore istanza risulta essere stata avanzata alla convenuta dal Vallini dopo il deposito del ricorso, vale a dire in data 15/10/21.

Con quest'ultima vengono richiesti i documenti di valutazione dei rischi aggiornati, i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute, il piano di emergenza suddiviso per sito e la lista aggiornata dei lavoratori incaricati all'antincendio, alla gestione delle emergenze e al primo soccorso, i sopralluoghi effettuati dei medici competenti sui luoghi di lavoro, gli esiti anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria, infortuni e malattie professionali, incidenti/ infortuni mancati, eventuali verbali degli organi di vigilanza, la lista dei DPI e dell'abbigliamento da lavoro forniti a tutto il personale suddiviso per categorie, con particolare riferimento al personale front line , il DUVRI di tutte le ditte di appalto che operano all'interno del perimetro ANM, contenente i dati delle società



aggiudicatarie e le figure della prevenzione nonché il verbale di riunione di coordinamento, le informazioni su macchine e impianti presenti in azienda, con relativa planimetria in scala dei reparti/ officine /uffici in cui sono state installate, seguiti valutazione stress lavoro correlato, appendice al d.p.r. per covid 19, organigramma completo della sicurezza settore ferro gomma sosta.

È stato documentato, mediante la copia della relativa missiva di risposta allegata alla memoria di parte convenuta, che in data 25/10/21 (nella stessa giornata dell'istanza) la convenuta rispondeva con missiva del seguente tenore:

Con riferimento alla sua richiesta di documentazione riportata in allegato, le comuniciamo che, nei limiti delle attribuzioni di cui all'articolo 50 Dl Gs 81/2008 e con le modalità di cui all'articolo 18 comma 1 lettere o) e p) D.lgs. 81/2008, ella potrà, come di consueto, consultare i documenti richiesti. A tale riguardo, le comuniciamo che la documentazione è consultabile presso la sede del servizio prevenzione e protezione, ubicata al quinto piano della sede direzionale di via Marino 1, ove le sarà messo a disposizione un computer per la consultazione a video, onde procedere alla stampa di tutto quanto afferisce al D.lgs. 81/2008 onde consentire la più agevole visione in cartaceo.

In nessun caso potrà portare via copia dei suddetti documenti.

L'assisteranno, ai fini della consultazione, gli ASPP ing. Nunzio Guadagni e il dottor Paolo Picari.

Le comuniciamo che i dati di sorveglianza sanitaria, infortuni sul lavoro e di analisi relativi al covid 19 saranno comunicati in occasione della riunione annuale del 26 ottobre 2021” (v. doc. produzione convenuta) , riunione alla quale il Vallini è stato, come documentato e pacifico, presente.

Pertanto, in buona sostanza, per quanto emerso in esito all'esame dei documenti in atti, alcune delle istanze avanzate da Vallini nel periodo sopra indicato rimanevano senza riscontro, a eccezione delle risposte del 14 aprile, 24 maggio 2021 e del 26 ottobre 2021.

Con la prima delle dette risposte, l'azienda assicurava al Vallini della possibilità di “visionare” la documentazione richiesta presso la sede del parcheggio di via Brin; con una delle risposte del 24.5.21 risulta pacificamente essere stata trasmessa alla USB una parte della documentazione richiesta inerente i piani di emergenza e la planimetria del deposito di via Brin (che del resto è in atti) ma, per quanto riferito dal Vallini e sopra esposto, tra la documentazione indicata non era incluso il piano di emergenza richiesto, nel quale avrebbero dovuto essere contenute indicazioni sul comportamento da adottare in caso ad es di terremoto, incendio e altre calamità naturali, ma la sola planimetria del deposito di v. Brin.

Orbene, quanto agli obblighi del datore di lavoro sul punto e ai correlativi diritti del RLS , gli artt. 18 e 50 sopra citati prevedono, con riferimento ai DVR, l'obbligo di consegna tempestiva di copia anche su supporto informatico al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi ; invece, con riferimento ai dati e informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli



infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si prevede l'obbligo di consentire di accedere a tali dati.

Anche la copia deve essere consultata esclusivamente in azienda, così come la copia del documento di cui all'articolo 26, comma 3 (documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o ridurre al minimo i rischi da interferenze con riferimento sia all'attività del datore di lavoro committente, sia alle attività dell'impresa appaltatrice e dei lavoratori autonomi), che pure deve essere consegnata tempestivamente in caso di richiesta.

Pertanto, come già sottolineato, deve essere consentito ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute, per come previsto dall'art. 18 sopra citato.

La semplice risposta aziendale del 25.10.21 non può dirsi avere consentito tempestivamente e con completezza al Vallini – e per esso alla sigla sindacale di cui costui è espressione - di consultare tutti i documenti richiesti e di estrarne anche copia.

Non è neppure certo che nella rete intranet aziendale siano contenute tutte le complesse informazioni richieste (sul punto, lo stesso responsabile, Rossetti, ha riferito di avere provveduto all'inserimento man mano che le richieste venivano avanzate), laddove la risposta in esame, sopra riportata, fa riferimento esclusivamente alla documentazione contenuta in intranet – ritenendo implicitamente che nella stessa sia incluso tutto quanto richiesto dal Vallini - nonché ai dati di sorveglianza sanitaria, infortuni sul lavoro e di analisi relativi al covid 19 , per i quali rinvia alla comunicazione nel corso della riunione annuale che si sarebbe tenuta il giorno dopo, il 26 ottobre 2021.

Ne consegue che, con la sola eccezione della consegna di copia della planimetria del parcheggio di via Brin e dell'avvenuta consegna ai singoli lavoratori dei kit di sanificazione (condotte che di fatto hanno esaurito le relative richieste di informazioni), per il resto la condotta omissiva da parte datoriale appare tuttora in buona parte in essere, con riferimento alla totalità dei documenti di cui, a partire dall'aprile 2021 e fino all'ultima missiva dell'ottobre 2021, il RLS Vallini ha chiesto accesso e consegna di copie.

E' stato infatti appurato, per il tramite delle informazioni rese dal Vallini, in sé credibili in quanto coerenti e dettagliate oltre che aperte a riscontri esterni, che nell'area intranet da lui consultata il DVR non era presente nella sua interezza, mancandone gli allegati (secondo la complessa composizione di cui all'art. 28 D.lgs. 81/08 di cui si è detto); che non è stato consentito al Vallini di *accedere* ai dati di cui alla lettera r), vale a dire quelli relativi agli infortuni sul lavoro con assenza dal lavoro di almeno un giorno escluso quello dell'evento e quelli che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, non potendo ritenersi che i dati esposti oralmente dal Rossetti nel corso della riunione del 26.10.21 possano equivalere all'accesso menzionato dalla norma, che postula l'esistenza di un documento scritto; né risulta che sull'area intranet in questione sia incluso il documento di cui all'articolo 26, comma 3.



Ne consegue che, a parere di questo Giudice, la condotta datoriale, come accertata nel suo complesso, appare di natura antisindacale, essendosi concretata nell'illegittimo e reiterato diniego di prerogative sindacali, posto in essere in più occasioni, con riferimento alle risposte fornite al Vallini, mettendo in luce una reiterata pluralità di comportamenti che, valutati nella loro globalità (cfr., Cass., 23038/2010) indicano una reiterata negazione delle prerogative dell'RLS della USB ricorrente, i cui effetti sono proiettabili anche all'attualità.

Del resto, che nella specie si tratti di vero e proprio diritto a ricevere l'informazione nei tempi, nei modi e nei contenuti finalizzati a consentire ai RSL richiedenti di procedere ad una valutazione approfondita in modo tale da poter formulare osservazioni e proposte, non può dubitarsi.

Così pure, risulta dimostrata la mancata preventiva consultazione del RLS Vallini in relazione alla modifica di uno dei DVR, risalente all'anno 2021, modifica che allo stato appare essere stata svolta autonomamente dalla convenuta. Appare evidente che l'attività di consultazione, implicando la richiesta di un parere, non può che precedere la decisione.

Pertanto, la condotta appare nella specie di condotta obiettivamente antisindacale.

La Cassazione ha infatti affermato che la violazione di una norma contrattuale che prevede una informativa o comunicazione al sindacato configura comunque condotta antisindacale persino nell'ipotesi di informazione "successiva" a determinati provvedimenti aziendali e non preventiva (Cass. n.7347 del 17/4/2004).

Le omissioni appena rilevate hanno integrato gli estremi della condotta antisindacale sotto il profilo della lesione dell'interesse del sindacato a partecipare alla elaborazione di criteri atti a fronteggiare eventuali problematiche insorgenti nell'espletamento dell'attività lavorativa, coinvolgente i luoghi di lavoro dei propri iscritti; tali omissioni hanno rivestito incidenza anche sulla sfera patrimoniale del sindacato stesso, intesa quale comprensiva del suo diritto all'immagine e al rispetto della sua funzione.

Del resto, per come ritenuto da Trib. Firenze, in fattispecie analoga definita con pronuncia n°4516 del 15.4.2013, l'attualità della condotta denunciata non è esclusa dall'esaurirsi della singola azione antisindacale del datore di lavoro, ove il comportamento illegittimo di quest'ultimo risulti, alla stregua di una valutazione globale non limitata a singoli episodi, tuttora persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata illecita, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, tale da determinare una restrizione o un ostacolo al libero svolgimento dell'attività sindacale, potendo, peraltro, la tutela apprestata dall'art. 28 St. Lav. giustificare non solo pronunce costitutive, ma anche di accertamento, dirette a porre fine ad una situazione di illegittima compressione della libertà sindacale.

Infine, come noto, si ritiene comunemente che per ritenersi integrati gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, è sufficiente che il comportamento del datore di lavoro 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 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) (per tutte, Cass. 5 febbraio 2003 n. 1684, Cass. Sez. Lavoro n°30422 del 19.12.2017).

In buona sostanza, 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 all'informazione tempestiva, completa ed esaustiva.

Dalla complessiva valutazione svolta del materiale documentale offerto emerge, in conclusione, che la convenuta non ha adempiuto nella sua interezza all'obbligo di accesso e di informazione di cui si tratta, finalizzato a *consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute* (art. 18 cit.) .

Il ricorso deve pertanto essere accolto, nei limiti di cui al dispositivo, con riferimento alle omissioni evidenziate.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate a carico della società convenuta come da dispositivo, con attribuzione, giusta dichiarazione di resa anticipazione, anche se le parziali risposte offerte nella fattispecie, risolvendosi in un accoglimento parziale della domanda, giustificano la compensazione per metà delle dette spese.

ordinata alla medesima società di cessare immediatamente dal comportamento antisindacale nonchè rimuoverne gli effetti e pertanto ordinato alla s.p.a. medesima di fornire al RLS Adolfo Vallini –e/o ad altri RLS- le informazioni e documentazioni richieste in materia di sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro e in materia di modalità di esecuzione delle prestazioni lavorative, di cui alle istanze e circostanze descritte nel presente atto ai capitoli dal n°41 al n°51

P. Q. M.

il Tribunale in funzione di giudice del lavoro, letto l'art. 28 L. 300/70, così decide:
in parziale accoglimento del ricorso, dichiara l'antisindacalità della condotta tenuta dalla Azienda Napoletana Mobilità spa, consistente nella:
omessa tempestiva consegna al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza della O.S. ricorrente, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, di copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) D.lgs. 81/ 2008;
nell'aver omesso di consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro che abbiano comportato l'assenza dal lavoro di



almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che abbiano comportato un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, il tutto come da richiesta del detto Rls in data 3.6.21;

nell'aver omesso di consegnare tempestivamente al medesimo rappresentante copia del documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico, consentendone la consultazione in azienda;

nell'aver omesso di consultare preventivamente e tempestivamente il RLS dell'O.S. ricorrente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva in relazione alla modifica di DVR avvenuta nel 2021;

Per l'effetto, ordina alla società convenuta la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

Rigetta per resto il ricorso.

Dichiara compensato tra le parti il pagamento delle spese del giudizio in misura pari alla metà, condannando la società convenuta al pagamento in favore dell'Organizzazione sindacale ricorrente della restante metà, quantificando quest'ultima in complessivi euro 2780,00, oltre Iva, cpa e spese generali come per legge, con attribuzione al procuratore dichiaratosi anticipatario.

Si comunichi, a cura della cancelleria.

Napoli, 25.7.22

Il Giudice del lavoro

dott. *Elisa Tomassi*

