



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

IRENE TRICOMI	Presidente
ROBERTO BELLE'	Consigliere rel.
GUGLIELMO GARRI	Consigliere
NICOLA DE MARINIS	Consigliere
MARIA LAVINIA BUCONI	Consigliere

Oggetto:

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE E CONFRONTO SINDACALE

AC 18/11/2025

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 23248/2024 R.G. proposto da:

FUNZIONE PUBBLICA CGIL BERGAMO, rappresentata e difesa dagli Avv.

[REDACTED] e [REDACTED]

-ricorrente-

contro

AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE DI BERGAMO, rappresentata e difesa
dall'Avv. [REDACTED]

-controricorrente-

avverso la sentenza n. 66/ 2024 pubblicata il 12. 8.2024 della Corte
d'Appello di Brescia, NRG 279/2023.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del 18/11/2025 dal
Consigliere ROBERTO BELLE'.



ATTI DI CAUSA

1. La Corte d'Appello di Brescia, riformando la sentenza del Tribunale di Bergamo, ha rigettato la domanda ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970, con la quale Funzione Pubblica CGIL di Bergamo (di seguito, FP CGIL), organizzazione sindacale locale provinciale afferente al sindacato nazionale di categoria Funzione Pubblica CGIL, aveva chiesto, per quanto qui ancora interressa, di dichiarare l'antisindacalità della condotta dell'Agenzia di Tutela della Salute di Bergamo (di seguito, ATS) per l'inosservanza, nel contesto dell'epidemia Covid-19, nei riguardi della stessa FP CGIL, agli obblighi di informazione e confronto stabiliti da gli articoli 4 e 5 del CCNL del 2018, in relazione alle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro, oltre al risarcimento dei danni.

2. La Corte territoriale evidenziava che, quanto ai diritti di controllo sull'applicazione delle norme prevenzionistiche e di contributo dei lavoratori alla promozione delle misure di tutela della salute, di cui all'art. 9 della legge n. 300 del 1970, la legittimazione spettava solo ai lavoratori impiegati nell'azienda, così come alle rappresentanze stabili (r.s.a.) o estemporaneamente formate di essi, ma non in quanto tale ad un'organizzazione sindacale del territorio.

Quanto invece alle procedure di informazione e confronto che si desumevano dal combinato disposto degli artt. 4, 5 e 8 del vigente CCNL di comparto, la Corte territoriale rilevava come la trasmissione dati, nel contesto iniziale dell'epidemia Covid in cui si inseriva la vicenda oggetto di causa, non era ipotizzabile in modi tali da permettere una cognizione approfondita, perché quella verificata si era un'emergenza per un fattore sostanzialmente sconosciuto, rispetto alla quale mancavano dati scientifici certi, tanto che lo stesso Governo era intervenuto con misure di blocco generalizzato delle attività economiche. L'eccezionale urgenza di provvedere era poi incompatibile con tempi e modi di una normale



consultazione e confronto sindacali ed anche la pratica dei collegamenti da remoto al tempo non era stata ancora avviata.

Del resto, rilevava la Corte di merito, le relazioni sindacali in quel contesto erano state comunque tenute, seppure sulla base di modalità più informali e in ambiti più ristretti, attraverso contatti personali, come emergeva dall'istruttoria svolta, da cui era altresì risultato che vi era stata un'immediata e diretta messaggistica "Whatsapp", intercorsa anche tra il direttore generale di ATS e il segretario provinciale di CGIL FP.

In definitiva, concludeva la Corte territoriale, per quanto i confronti "informali" non rispondessero alle caratteristiche del confronto previsto dagli artt. 4 e 5 del CCNL, essi vi erano stati e non poteva dirsi in concreto sussistente un'antisindacalità della condotta.

3. FP CGIL ha proposto ricorso per cassazione sulla base di due motivi, cui ha opposto difese ATS con proprio controricorso
È in atti memoria di FP CGIL.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo FP CGIL denuncia la violazione dell'articolo 9 L. n. 300/1970, degli articoli 3, 4 e 5 del CCNL 21/05/2018 del comparto sanità, nonché degli articoli 2043 e 2059 c.c., in relazione all'articolo 360, comma 1, n. 3, c.p.c.

Secondo la ricorrente, la circostanza che numerosi lavoratori di ATS fossero iscritti ad essa, comportava la legittimazione ad avvalersi dei diritti di controllo e promozione stabiliti dall'art. 9 della legge n. 300 del 1970, in quanto le "rappresentanze" dei lavoratori erano anzitutto quelle cui esse avevano aderito sul piano dell'affiliazione sindacale.

1.1 Il motivo non può trovare accoglimento.

1.2 L'art. 9 della legge n. 300 del 1970 è norma che riconosce specifica legittimazione a dialogare con il datore di lavoro, con facoltà di controllo e promozione, ai "lavoratori" ed alle "loro rappresentanze".



1.3 Si tratta di norma con funzione palesemente promozionale del coinvolgimento diretto proprio di chi lavora in azienda per i fini della tutela della salute che la concernono.

Essa non fornisce invece analoga e generalizzata legittimazione a qualsiasi organizzazione sindacale, seppure munita di adesione presso l'azienda, almeno di esplicite deleghe in proposito.

La legittimazione generale delle associazioni sindacali è rimessa alle relazioni quali definite dagli equilibri raggiunti attraverso la contrattazione collettiva, di cui si dirà esaminando il secondo motivo.

Ciò significa che alle attività di cui all'art. 9 hanno accesso addirittura singoli lavoratori (Cass. 9 ottobre 1997, n. 9808) o tecnici da essi incaricati (Cass. 13 settembre 1982, n. 4874), come anche eventuali rappresentanze estemporanee tratte dall'interno stesso delle comunità di lavoro e di rischio interessate a valersi dei diritti in questione (Cass. 5 dicembre 1980 n. 6339), ma che prescindono dall'organizzazione sindacale.

Senza dubbio va altresì riconosciuta, per effetto della natura rappresentatività endoaziendale che la caratterizza, la legittimazione delle r.s.a. o della r.s.u., quando esistenti.

Va invece esclusa la legittimazione in capo a qualsivoglia organizzazione sindacale anche operante nel territorio.

La norma ha infatti portata anche speciale, in quanto destinata ad assicurare quei controlli anche senza il preventivo consenso del datore di lavoro ed indipendentemente da accordi fra le parti, in limitazione, a garanzia della massima tutela della salute, della posizione datoriale (Cass. 13 settembre 1982, n. 4874).

Il che radica i corrispondenti diritti solo in capo ai lavoratori ed alle loro rappresentanze o delegati nei termini sopra indicati.

Tutto ciò, lo si precisa, non con fini dissuasivi o limitativi degli interventi di controllo e di promozione della prevenzione, ma al contrario con fini



incentivanti di essa in forme addirittura individuali, purché facenti capo a chi opera in concreto in azienda, ritenendosi evidentemente che da ciò derivino conoscenze ed iniziative da salvaguardare, attraverso l'espressa previsione normativa, oltre che stimoli verso il datore di lavoro che vanno in sé valorizzati e tutelati.

2. Il secondo motivo denuncia invece la violazione degli articoli 3, 4 e 5 del CCNL 21/05/2018 del comparto sanità e dell'articolo 1218 c.c., in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c.

Con il motivo si sostiene che l'obiettiva violazione degli obblighi di cui alle menzionate norme collettive costituirebbe tipica condotta antisindacale, sicché non avevano rilievo le considerazioni svolte dal giudice di appello in ordine alla situazione in cui concretamente l'azienda aveva operato ed alle diverse modalità seguite nelle relazioni sindacali di quel frangente.

2.1 Anche tale motivo è infondato.

2.2 È indubbio che il CCNL riconoscesse ai sindacati, tra cui FP CGIL, il diritto ad informazioni ed al confronto sui temi della sicurezza.

La Corte d'Appello ha anche accertato che non vi era stato confronto secondo le modalità tipiche previste dalle norme collettive, con formalità, informazioni ed incontri.

Ma nella sentenza si è anche ampiamente accertato, nei termini già riportati nello storico di lite che, nelle condizioni date della straordinaria emergenza Covid – a ben tutti nota nella sua drammaticità e repentinità – ATS mantenne i contatti sindacali, come possibile anche nei riguardi di CGIL FP (v. il rilievo sui messaggi "Whatsapp"), tenuto conto anche dell'esigenza di dare immediata attuazione alle disposizioni di quel momento storico.

Ciò, oltre a smentire il rilievo per cui i contatti sarebbero stati solo con r.s.a. (così nel motivo di ricorso) o r.s.u. (così in memoria finale), sancisce l'assenza di una condotta che possa dirsi antisindacale.



L'accertamento, tutt'altro che implausibile, attiene al fatto e non si presta ad essere rivisto in questa sede sulla base di difese che finiscono per connotarsi come un'inammissibile istanza di revisione delle valutazioni e del convincimento del giudice di merito, te sa all'ottenimento di una nuova pronuncia sul fatto, certamente estranea alla natura ed ai fini del giudizio di cassazione. (Cass., S.U., 27 dicembre 2019, n. 34476; Cass., S.U., 25 ottobre 2013, n. 24148; ora anche Cass. 22 novembre 2023, n. 32505).

2.3 In diritto, la fondatezza delle conclusioni della Corte territoriale deriva dalla considerazione per cui quella che rileva è l'oggettiva antisindacalità di una condotta, nel senso che solo se vi sia reale lesione – nelle condizioni date in punto di fatto – di prerogative o della libertà sindacale, può aversi il rimedio repressivo di cui all'art. 28 della legge n. 300 del 1970.

Il tema non è quello dell'intenzionalità soggettiva, che notoriamente non rileva (v. Cass., S.U., 12 giugno 1997, n. 5295), ma, proprio nella logica di un'aderenza alla reale lesione degli interessi collettivi, quello della necessità di un oggettivo contrasto della condotta datoriale rispetto ad essi (v. Cass. 3 febbraio 2004 n. 1968; Cass. 9 maggio 2005, n. 9589).

Contrasto che non si misura sulla formale violazione di certe previsioni normative o della contrattazione collettiva, ma, in concreto, nell'essersi realizzata la lesione degli interessi che sono da esse tutelati, sulla base di una valutazione che deve tenere conto delle condizioni oggettive in cui l'asserito *vulnus* si sarebbe realizzato.

Ciò è del resto coerente con l'indirizzo per cui la definizione della condotta antisindacale, anche nell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, va intesa in senso teleologico, poiché individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti (Cass. 18 aprile 2007, n. 9250) ed è altresì coerente con la natura del confronto sindacale, destinato a muoversi sul terreno dell'osservanza



di fatto delle reciproche sfere di libertà e di confronto e non sulla base del rispetto o meno di forme.

Senza dubbio la violazione di disposizioni di legge o della contrattazione può far presumere l'antisindacalità, ma se in concreto – come è nel caso di specie – risulti dimostrato che sono stati raggiunti tutti i fini propri della normativa, non vi è luogo ad assumere alcun rimedio.

2.4 È in definitiva corretto che la Corte d'Appello abbia ritenuto che, nella situazione convulsa delle fasi iniziali di insorgenza della pandemia, per quanto non si potesse dire che l'accaduto collimasse con il disposto delle norme collettive, l'assicurazione delle informazioni e del confronto attraverso forme atipiche ed estemporanee, escluda qualsiasi antisindacalità della condotta.

3. Ciò comporta il rigetto anche del secondo motivo, non senza rilevarsi che quegli accertamenti di fatto sono idonei a superare comunque anche ogni profilo riguardante l'art. 9 di cui al primo motivo, evidenziando come, in concreto, ATS fece tutto quanto possibile sul piano del confronto con i lavoratori ed i sindacati.

4. Al rigetto del ricorso segue la regolazione secondo soccombenza delle spese del grado.

5. Va anche puntualizzato il seguente principio: *«la violazione da parte del datore di lavoro di norme legali o collettive riguardanti l'informazione ed il confronto in sede sindacale può far presumere l'antisindacalità della condotta datoriale, per la tutela ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970, ma l'antisindacalità non sussiste ove si accerti che, gli interessi alla partecipazione tutelati da tali disposizioni, in ragione di giustificate contingenze, siano stati in concreto assicurati, anche attraverso forme atipiche ed estemporanee che, seppure formalmente non rispettose di quei di posti, siano oggettivamente idonee, in considerazione della situazione di fatto esistente, ad assicurarne, nell'ambito del possibile, gli scopi»*



P.Q.M.

la Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento in favore della controparte delle spese del giudizio di cassazione che liquida in euro 3.000,00 per compensi ed euro 200,00 per esborsi, oltre spese generali in misura del 15 % ed accessori di legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto, per il ricorso a norma del cit. art. 13, comma 1 -bis, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro, il 18.11.2025.

La Presidente
Irene Tricomi

