



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO
SEZIONE LAVORO

Il dott. Giorgio Mariani, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero di ruolo generale sopra riportato, promossa con ricorso depositato in via telematica in data 7 settembre 2020

da

AVIVA ITALIA HOLDING S.p.A., in persona del legale rappresentante, dott. Josè Ignacio Izquierdo Saugar, rappresentata e difesa dall'avvocato Sergio Carnevale ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Milano, viale Lazio n. 4, giusta procura in calce al ricorso introduttivo;

ricorrente

contro

FISAC CGIL – Segreteria Territoriale di Milano, in persona del Segretario Territoriale Generale, Gabriele Paccati Poeta, **UILCA UIL Lombardia e Milano**, in persona della Segretaria Territoriale Generale, Lucia Elsa Peveri, **SNFIA**, in persona del Segretario Provinciale di Milano, Emilio Intonazzo, rappresentati e difesi dagli Avvocati Silvia Gariboldi, Giovanni Marcucci, Milena Sanna ed Alessio Stanzione ed elettivamente domiciliati presso lo studio dei primi tre, in Milano, viale Monte Nero n. 17, giusta procura in calce al ricorso introduttivo della fase sommaria;

convenuti

OGGETTO: opposizione ex art. 28, l. n. 300/1970
i Difensori delle parti, come sopra costituiti, così

CONCLUDEVANO

PER L'OPPONENTE: in accoglimento dell'opposizione proposta con il presente atto annullare e/o riformare il decreto ex art. 28 L. 300/70 reso in data 21 agosto 2020 dal Tribunale del Lavoro di Milano e comunicato a mezzo pec in data 24.8.2020, (doc. 2) nel giudizio ex art. 28 L. 300/1970, RG.3531/2020, promosso da FISAC CGIL – Segreteria Territoriale di Milano, UILCA UIL Lombardia e Milano e SNFIA nei confronti di Aviva Italia Holding Spa, e per l'effetto, nel merito: rigettare le domande proposte dalle sigle sindacali opposte nel ricorso introduttivo del procedimento sommario ex Art. 28 L. 300/1970 in quanto infondate in fatto ed in diritto.

PER GLI OPPOSTI:

- 1) confermare il decreto n. cronol. 20813/2020 del 21/08/2020, pronunciata nel procedimento avente R.G. n. 3531/2020 dal Tribunale di Milano, in funzione di Giudice Unico del Lavoro e nella persona del Dott. Atanasio;
- 2) con vittoria di spese e compenso professionale ex DM 55/14, oltre spese generali, CPA e IVA.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in via telematica AVIVA ITALIA HOLDING S.P.A. ricorreva al Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, opponendosi al decreto ex art. 28 St. lav. emesso in data 21 agosto 2020.

Con esso, il Tribunale di Milano aveva così deciso:

“DICHARA l’antisindacalità della condotta di Aviva Italia Holding S.p.a., consistita nella denunciata mancata assegnazione alle RSA di un locale in via permanente ed esclusiva presso la sede produttiva di Milano via Scarsellini n. 14 e comunque di un locale idoneo allo svolgimento dell’attività sindacale da parte delle RSA, che presenti segni distintivi che ne identifichino la destinazione sindacale ed assicuri la necessaria privacy dei dipendenti.

ORDINA ad Aviva Italia Holding S.p.a., di cessare tale comportamento e di mettere immediatamente a disposizione delle RSA del Gruppo Aviva Italia, presso la sede produttiva di Milano via Scarsellini n. 14, un locale comune, idoneo allo svolgimento delle funzioni sindacali e assegnato a loro uso permanente ed esclusivo;

DISPONE la pubblicazione, a cura della società AVIVA HOLDING SPA, del presente decreto - a cura della convenuta Aviva Italia Holding S.p.a. - mediante affissione nelle bacheche aziendali in luogo accessibile a tutti i dipendenti e mediante comunicazione tramite l’intranet aziendale per un periodo di trenta giorni;

CONDANNA la società convenuta AVIVA HOLDING SPA a rimborsare alle OO.SS ricorrenti FISAC CGIL SEGRETERIA TERRITORIALE MILANO, UILCA UIL LOMBARDIA E MILANO, SNFIA, le spese del giudizio che liquida in € 6.000,00 oltre accessori ed oltre 15% spese generali.”

Si doleva l’opponente dell’erroneità del decreto, deducendo la violazione e falsa applicazione dell’art. 27 St. lav. e dell’art. 12 disp. prel. c.c., il travisamento dei fatti e l’omissione di un elemento di fatto essenziale.

Lamentava la Difesa dell’opponente che l’art. 27 St. lav. andasse letteralmente interpretato nel senso di assicurare alle r.s.a. un locale “permanentemente”, ma non “esclusivamente”, non essendo necessario, ai sensi della disposizione in parola, escludere altri soggetti dall’utilizzo del locale.

Il decreto opposto avrebbe ignorato, inoltre, che all’interno della stanza in questione vi era un cartello che la individuava come locale sindacale, con *“l’avvertimento che essa deve essere lasciata libera per lo svolgimento dell’attività sindacale”*. Nessuna ulteriore comunicazione ai dipendenti era stata richiesta dai sindacati opposti, né questi ultimi avevano mai dovuto allontanare alcun dipendente per potervi svolgere le proprie attività.

D'altronde, la possibilità di utilizzo da parte di altri non avrebbe limitato l'esercizio dell'attività sindacale.

Sarebbero stati i sindacati e non la società a dover rendere edotti i dipendenti dell'assegnazione della "sala balance". L'azienda non potrebbe, in ogni caso, perdere il controllo di una sala riunioni affidandone in via esclusiva le chiavi alle rappresentanze sindacali. Nessuna reale compressione delle attività sindacali avrebbe, in concreto, avuto luogo.

L'azione giudiziaria degli opposti deriverebbe, in definitiva, da un atteggiamento ritorsivo per avere la società disdettato il contratto integrativo aziendale scaduto, atteggiamento, peraltro, non condiviso da tutti i sindacalisti presenti in azienda.

La scelta di ricollocare gli armadi a disposizione delle r.s.a. nel corridoio, anziché nella sala sindacale, era dipesa da ragioni di sicurezza e non aveva comunque impedito lo svolgimento delle funzioni sindacali.

La mancata chiusura della stanza a chiave e il mancato oscuramento dei vetri corrispondeva a una prassi che riguardava tutte le sale riunioni di AVIVA, prive di finestre, volta a evitare problemi di salute per eventuali soggetti claustrofobici.

Né si sarebbe potuto dare rilievo alla situazione passata, in cui vi era a disposizione dei sindacalisti aziendali una stanza dotata delle caratteristiche da queste pretese, poiché il piano dismesso dell'edificio aziendale conteneva sale riunioni con finestre e pareti non trasparenti: sale con tali caratteristiche oggi non sono più disponibili in azienda, ma quelle esistenti garantiscono comunque l'insonorizzazione.

Si costituivano le OO.SS. opposte, chiedendo il rigetto dell'opposizione e la conferma del decreto opposto.

Ribadita la ricostruzione in fatto e in diritto già sottoposta al Giudice della fase sommaria, riferivano che, in esecuzione del decreto, la società aveva assegnato alle r.s.a. un locale più grande, con le pareti oscurate e le cui chiavi erano state consegnate ai rappresentanti sindacali.

Le opposte instavano altresì per l'ordine di cancellazione, ai sensi dell'art. 89 c.p.c., di talune espressioni contenute nella p. 20 del ricorso in opposizione e ritenute offensive e diffamatorie, nonché per la condanna della controparte al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 589, secondo comma, c.p.

All'udienza del 2 novembre 2020, risultato vano il tentativo di conciliazione e omessa ogni ulteriore attività istruttoria, essendo sufficiente quella già svolta nella fase sommaria, la causa veniva posta in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il ricorso in opposizione di AVIVA ITALIA HOLDING S.p.A. va rigettato.

I fatti rilevanti per la decisione della causa sono sostanzialmente incontrovertiti tra le parti e riguardano l'assegnazione alle r.s.a. di una sala sindacale in ambito aziendale.

Le Parti hanno riferito che, fino alla fine del 2019, le r.s.a. in AVIVA avevano a disposizione un locale all'ottavo piano della sede di via Scarsellini 14 a Milano, di circa

13,5 metri quadrati di dimensione, con all'interno cinque armadi e pareti a vetro coperte da pellicola che impediva la visione dall'esterno di ciò che accadeva all'interno. Le r.s.a. disponevano della chiave di accesso al locale.

Il 15 novembre 2019, l'odierna opponente aveva comunicato la decisione aziendale di dismettere l'ottavo piano della sede, con conseguente necessità di reperire un nuovo locale sindacale. Le r.s.a. avevano risposto chiedendo che anche la nuova sala fosse dotata delle medesime caratteristiche di quella vecchia.

Il 2 dicembre 2019, l'opponente aveva consegnato alle r.s.a. le chiavi di altro locale, di dimensioni più ridotte e con pareti di vetro trasparente. Il 20 gennaio 2020, da tale locale era stato rimosso il cartello "saletta sindacale" e vi era apposto un cartello recante "focus room". Nei giorni successivi, la Società precisava alle r.s.a. che tale locale sarebbe stato loro assegnato in via permanente, ma non esclusiva, così da poter essere impiegato anche per altre attività aziendali, quando non impegnato dai rappresentanti sindacali. Le r.s.a. erano, altresì, richieste della restituzione della chiave del locale.

La stanza era stata successivamente denominata "sala *balance*", ma la società non aveva accolto le istanze dei sindacati volte a ottenerne l'uso esclusivo. Inoltre, gli armadi destinati al materiale sindacale erano stati trasferiti nel corridoio al di fuori del locale.

2. Il decreto della fase sommaria così motiva:

"I fatti sono documentali e/o pacifici. Le società del Gruppo Aviva Italia hanno sede in via Scarsellini n. 14 ed occupano oltre duecento dipendenti. Rappresentano gli interessi sindacali dei lavoratori sei RSA le quali, dal 2012 al dicembre 2019, hanno usufruito di una saletta sindacale, di circa 13,5 mq, sita all'ottavo piano della struttura, appositamente individuata come "Saletta Sindacale" per mezzo di cartello esposto all'esterno. All'interno del locale erano stati collocati cinque armadi, uno per ciascuna sigla sindacale, ed un sesto armadio di uso comune, nonché un tavolo da lavoro di 1,5 m x 80 cm con sei sedie; le pareti a vetro erano state oscurate con una pellicola; le RSA disponevano delle chiavi del locale. Con comunicazione in data 15/11/2019, la società ha comunicato alle RSA la necessità di reperire un nuovo locale sindacale, a seguito della imminente dismissione del piano dove era in precedenza collocato. La società assegnava effettivamente alle OO.SS un nuovo locale, il quale tuttavia veniva ritenuto dalle OOSS inidoneo allo scopo, per le ridotte dimensioni le quali non avrebbero consentito la presenza contemporanea di tutti i rappresentanti dei lavoratori. Al rilievo delle RSA circa l'inidoneità della sala all'espletamento della sua funzione la società così replicava con lettera del 20.1.2020:

"Riscontriamo la Vs. comunicazione del 17 gennaio 2020 per confermare che verrà messa a Vs. disposizione in via permanente la sala Focus Room situata al quinto piano, per l'esercizio delle Vs. funzioni sindacali, così come previsto dall'Art. 27 dello Statuto dei Lavoratori. Si precisa che, stante la carenza di sale riunioni all'interno dell'azienda, tale sala, essendo posta a Vs. disposizione "permanente" - ma non in via esclusiva — così come previsto dall'Art. 27 dello Statuto dei Lavoratori, potrà essere utilizzata anche dall'azienda nei momenti in cui non viene utilizzata dalle rappresentanze

sindacali aziendali per l'esercizio delle funzioni sindacali". Con comunicazione del 27.1.20 la società chiedeva alle RSU la restituzione delle chiavi della saletta. Con altra comunicazione del 20.2.20 la società ha precisato: "Con la presente siamo a darvi riscontro in merito a quanto da voi segnalato sia tramite vostra raccomandata, sia in occasione dell'incontro tenutosi in data 12 febbraio 2020 presso la sede di Aviva S.p.a. in Milano, via A Scarsellini n 0 14 (d'ora in poi: "Aviva"). Nel pieno e pedissequo rispetto dell'art.27 Legge 300/70 (d'ora in poi "art. 27") ribadiamo come alle OO.SS, verrà assegnata, in passato come in futuro, in modo permanente un locale al 5 piano della nostra sede. Il locale in questione sarà denominato 'Sala Balance' con indicazione direttamente all'ingresso. Tale spazio non risulterà prenotabile poiché permanentemente (ma non esclusivamente) adibita alle prerogative alle OO.SS. ascritte. Nel rispetto dello stesso art.27 la Sala Balance nei momenti di inutilizzo da parte delle OO.SS., in linea con la filosofia di Aviva già discussa in sede di incontro del giorno 12 febbraio 2020, potrà essere fruita anche dai dipendenti della società che, come noto, non hanno delle scrivanie assegnate ma possono svolgere il loro lavoro in ogni spazio in quel momento libero. Tale condizione significa che, qualora le OOSS. dovessero necessitare della Sala Balance avranno priorità su ogni dipendente di Aviva (reso edotto della funzionalità della sala), e potranno quindi entrare per lo svolgimento dell'attività sindacale. Precisiamo inoltre che, al fine di agevolare l'attività svolta dalle OO.SS. verrà affisso all'entrata della sala un comunicato atto ad avvisare i collaboratori che la Sala Balance è adibita ad uso permanente delle RSA. Sempre al fine di agevolare la necessaria e dovuta attività sindacale, Aviva si impegna a rimuovere gli armadietti presenti nella sala e a sistemarli nei corridoi di nuovi che saranno posizionati con la possibilità di chiudere gli stessi tramite serratura le cui chiavi rimarranno alle OO.SS.. Infine, rimane comunque la possibilità, ove fosse necessario, di prenotare una o più ulteriori sale presenti nella struttura tramite il consueto sistema di prenotazioni. Ribadiamo quindi che la C.d. Sala Balance al 5 piano sarà quindi assegnata ad uso permanente delle OO.SS. e non ad uso esclusivo, come previsto dal citato art.27. Nell'auspicio che venga formalizzata una intesa che accolga i razionali qui dedotti, atta ad evitare fraintendimenti ed a garantire, come da sempre in Aviva, la corretta funzionalità delle RSA aziendali, si rimane in attesa di vostro riscontro".

Tenuto conto delle ridotte dimensioni della saletta la società ha provveduto a collocare fuori dalla saletta gli armadi destinati alle sigle sindacali. La sala è stata denominata "sala Balance" con apposito cartello; altro cartello precisa: "Questa sala è riservata alle Rappresentanze Sindacali. / Può essere utilizzata solo nei momenti in cui non è occupata dalle RSA e deve essere lasciata libera dietro richiesta delle stesse" A seguito di ispezione dei luoghi da parte del Giudice è stato effettivamente accertato che: "la sala destinata dalla società alle riunioni sindacali (è) posta al quinto piano nelle immediate adiacenze dell'open space a disposizione di tutti i dipendenti per attività lavorative ed extra lavorative; sono cioè postazioni diverse dal desk dedicato ad ognuno di essi. La saletta destinata alle OOSS presenta le dimensioni di un quadrato all'incirca di 2.5 mt

per lato. Presenta un tavolo al centro con 4 sedie; è provvista di telefono di pc e televisore e connessione internet. La parete che dà verso l'ingresso è completamente costituita da una vetrata. Non ha finestre All'ingresso viene individuata quale sala balance. All'interno vi è cartello che la destina alle attività sindacali". Questi i fatti. Le OOSS lamentano la violazione delle loro prerogative sindacali in quanto: il locale assegnato sarebbe inidoneo alla sua destinazione, in considerazione delle sue limitate dimensioni, della sua destinazione non esclusiva alla attività sindacale, della mancata applicazione di una pellicola che la oscurasse. L'art. 27 Statuto Lavoratori dispone: *"Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni"*.

La norma richiede pertanto due essenziali requisiti del locale assegnato: la permanente disponibilità dello stesso da parte delle OO.SS. e la sua idoneità.

Il primo requisito non può essere dissociato dalla esclusività del suo utilizzo. La società oppone che, se è pur vero che il locale può essere utilizzato da qualsiasi lavoratore ne abbia bisogno, le OO.SS. possono tuttavia chiedere ai presenti di allontanarsi per cederne loro l'uso. Ma è di tutta evidenza che una tale modalità pone in una situazione di disagio le rappresentanze sindacali che debbano di volta in volta affermare il proprio diritto proprio rispetto a quello dei singoli lavoratori che da quelle devono sentirsi rappresentati. E ciò potrebbe facilmente dare adito a frizioni o incomprensioni tra lavoratori e loro rappresentanti sindacali.

Non può dirsi assicurata la permanente disponibilità del locale in quanto non ne è stata assicurata la esclusività dell'uso. Del resto su tale permanenza non esclusiva gioca la stessa società la quale ha volutamente definito la saletta come "balance" invece che con la definizione – sua propria - di "saletta sindacale"; e tale mancanza di chiarezza non è certo funzionale agli interessi delle RSA che devono di volta in volta affermarne l'uso rivendicandone la prevalenza. A ciò deve aggiungersi che il locale non può dirsi idoneo all'esercizio dell'attività sindacale tenuto conto che presenta una vetrata che consente di verificare la presenza dei lavoratori intenti ad esercitarla o a esporre le problematiche lavorative che li riguardano. Non si può dubitare che l'attività sindacale, o più semplici incontri coi lavoratori, esigono una discrezione che non può essere assicurata da una stanza di vetro permeabile agli sguardi di chiunque si trovi a passare nel corridoio su cui la stanza si affaccia. Al fine della sua idoneità allo scopo, il locale deve poi essere immediatamente identificabile in quanto tale con la necessaria denominazione di "locale delle RSA". Del resto, che questa sia la corretta interpretazione della norma si ricava anche dall'esame della situazione passata che aveva visto la stessa società assicurare regole certamente più rispettose dell'attività espletata dalle rappresentanze sindacali sia con riferimento all'avvenuto oscuramento dei vetri della saletta, sia con riferimento alla assegnazione di questa in via esclusiva alle RSA anche con la consegna delle chiavi

della sala. Ciò assume ancora maggiore importanza se si pensa che la volontà della società era inizialmente quella di assicurare le medesime prerogative (volontà poi inspiegabilmente venuta meno) se è vero che con la lettera del 15.11.19 la società aveva comunicato alle OO.SS.: *“Se non avete indicazioni contrarie, assegneremo in forma definitiva una focus room che individueremo tra il quinto, sesto e settimo piano. La scelta andrà su un locale di dimensioni adeguate, sui vetri verranno applicate le pellicole oscuranti e la chiave verrà consegnata alle RSA”*. In accoglimento delle domande va pertanto dichiarata l’antisindacalità della condotta di Aviva Italia Holding S.p.a., consistita nella denunciata mancata assegnazione alle RSA di un locale in via permanente ed esclusiva presso la sede produttiva di Milano via Scarsellini n. 14 e comunque di un locale che sia idoneo allo svolgimento dell’attività sindacale da parte delle RSA, che presenti segni distintivi che ne identifichino immediatamente la destinazione sindacale e che assicuri la necessaria privacy dei soggetti fruitori. Va disposta la cessazione immediata di tale comportamento da parte dell’azienda; va pertanto ordinato ad Aviva Italia Holding S.p.a. di mettere immediatamente a disposizione delle RSA del Gruppo Aviva Italia, presso la sede produttiva di Milano via Scarsellini n. 14, un locale comune, idoneo allo svolgimento delle funzioni sindacali e assegnato a loro uso permanente ed esclusivo. Aviva Italia Holding S.p.a., va condannata ad esporre il presente decreto mediante affissione nelle bacheche aziendali - in luogo accessibile a tutti i dipendenti - e a darne comunicazione tramite l’intranet aziendale per un periodo di trenta giorni.”

3. Il decreto opposto esclude, dunque, la sussistenza, nel caso di specie, sia del requisito della permanente disponibilità del locale, sia di quello dell’idoneità del medesimo.

Quanto al primo, l’opponente ha inteso reagire reiterando la propria proposta interpretativa dell’art. 27 St. lav., in base alla quale la disposizione non richiederebbe l’assegnazione esclusiva del locale alle r.s.a. La prospettazione non può trovare accoglimento, sol che si consideri l’opposto orientamento di questo Ufficio, ormai da molti decenni, rispetto a cui l’opponente non ha offerto argomenti utili a indurre un mutamento (cfr., per esempio il mai contraddetto arresto di Pret. Milano, 11 luglio 1978: *“Il diritto al locale posto permanentemente a disposizione delle r.s.a. ex art. 27 dello Statuto, si configura come una detenzione, assimilabile quanto al contenuto a quella del conduttore e del comodatario, in forza di un rapporto obbligatorio costituito ‘ex lege’. Pertanto compete alle r.s.a. in via esclusiva la titolarità dello ‘ius excludendi alios’ dai locali posti permanentemente a loro disposizione all'interno dell'unità produttiva e di cui hanno un'autonoma detenzione. Ne consegue che non è configurabile il reato di violazione di domicilio nell'ingresso di sindacaliste esterne nei locali delle r.s.a. per partecipare in qualità di invitate a riunioni del Consiglio di fabbrica”*).

Contrariamente a quanto affermato da parte opponente, proprio il caso di specie dimostra la correttezza di tale orientamento. Asserisce, infatti, la Difesa di AVIVA che il primo Giudice avrebbe omesso di considerare che, nel locale in questione, è

effettivamente presente un cartello che precisa che esso è assegnato alle r.s.a e deve essere lasciato libero per lo svolgimento di attività sindacali. Una più attenta lettura del provvedimento opposto, invece, dimostra che tale elemento è stato riscontrato in sede di ispezione giudiziale e attentamente vagliato in sede di decisione.

In particolare, va condivisa la valutazione secondo cui la rimozione del preesistente cartello “saletta sindacale” all’esterno del locale e la sua sostituzione con un monito per cui i sindacalisti avrebbero diritto di interrompere altre attività in corso nella stanza e far sloggiare i presenti è chiaramente antisindacale: esso produce l’effetto di rendere quantomeno potenziale un conflitto tra i lavoratori e i loro rappresentanti.

D’altro canto, l’assegnazione esclusiva alle r.s.a. di un locale aziendale non preclude certo la possibilità, per l’opponente, di esercitare i diritti del proprietario concedente, né di denunciare alle competenti Autorità le eventuali attività illecite che al suo interno dovessero avere luogo.

4. Altrettanto condivisibile è l’esigenza di riservatezza delle attività sindacali evidenziata nel decreto opposto. Essa non significa – come provocatoriamente sostiene l’opponente – che esse debbano avere luogo secondo modalità proprie delle “*riunioni carbonare*” (sic).

Tuttavia, sono evidenti la limitazione e l’ostacolo alle attività sindacali derivanti dalla costrizione a svolgere le medesime in vetrina, sicché chiunque passi all’esterno non solo può vedere le persone presenti all’interno (il che, come osservato da parte opposta, accade comunque data la visibilità della porta), ma anche osservarne i toni e magari scrutare il contenuto dei documenti dei quali i lavoratori discutono.

D’altro canto, non è seriamente sostenibile che non esista una soluzione che consenta di temperare l’esigenza di riservatezza con la tutela di eventuali avventori claustrofobici, essendo allo scopo sufficiente una pellicola opacizzante od oscurante a senso unico, che impedisca la visione dall’esterno senza oscurare del tutto l’interno.

5. Va accolta l’istanza di cancellazione delle espressioni sconvenienti e offensive contenute alla p. 20 del ricorso in opposizione.

Nessuna funzione difensiva, ma soltanto gratuitamente provocatoria e offensiva, è, infatti, rinvenibile nelle velate accuse rivolte alla controparte e nella discutibile e sommaria ricostruzione storica contenuta nello scritto difensivo di AVIVA.

Il ricorso ad una iperbole storica non ha *evidentemente* favorito (in modo del tutto prevedibile) quell’atteggiamento conciliante che proprio la società opponente ha più volte chiesto nei confronti dei rappresentanti sindacali in udienza, al fine di risolvere la vertenza con un accordo.

Deve essere, pertanto, disposta la cancellazione delle parole indicate in dispositivo.

Non può, invece, trovare accoglimento l’istanza risarcitoria, sulla base dell’assorbente rilievo per cui non è stato nemmeno allegato il danno che le parti opposte avrebbero subito. Com’è noto, infatti, la liquidazione anche equitativa presuppone sempre che sia allegato e dimostrato uno specifico danno.

6. Le spese seguono la soccombenza e, tenuto conto del valore indeterminabile della controversia, della natura documentale della fase di opposizione e dei parametri di cui al DM 55/2014, vengono liquidate in € 5.500,00, oltre oneri di legge e rimborso forfettario 15%.

P. Q. M.

Il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria ed ulteriore istanza domanda ed eccezione disattesa, così decide:

- 1) **rigetta** il ricorso e **conferma** il decreto opposto del Tribunale di Milano, n. 20813 del 21 agosto 2020;
 - 2) **dispone**, ai sensi dell'art. 89 c.p.c., la cancellazione delle espressioni di cui alla p. 20 del ricorso in opposizione, nei righi 3-5, da "E per ciò solo" fino a "comportamenti" e nei righi 19-21, da "Non bisogna" fino a "fabbriche");
 - 3) **condanna** la parte soccombente AVIVA ITALIA HOLDING S.p.A. alla rifusione delle spese processuali a vantaggio di FISAC CGIL – Segreteria Territoriale di Milano, UILCA UIL Lombardia e Milano, e SNFIA, liquidate in complessivi € 5.500, oltre agli accessori fiscali e previdenziali previsti ai sensi di legge, spese forfettarie 15%.
- Così deciso il 2 novembre 2020.

Il giudice

Dott. Giorgio Mariani

Il presente provvedimento è stato redatto con la collaborazione del MOT dott. Gabriele Molinaro