

Sentenza n. 2121/2019

Registro generale Appello Lavoro n. /2019



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d' Appello di Milano, sezione lavoro, composta da:

Dott. Monica Vitali - presidente relatore

Dott. Maria Rosaria Cuomo - consigliere

Dott. Benedetta Pattumelli - consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado d'appello avverso la sentenza del Tribunale di Pavia n. 316/18 est. Oneto discussa all'udienza collegiale del 4 dicembre 2019 e promossa

DA

[REDACTED] S.p.A., (C.F.), in persona del procuratore speciale dr. Luca Lattuada, rappresentata e difesa dagli avv. , (e) elettivamente domiciliato presso il loro studio, in Milano, via

APPELLANTE

CONTRO

[REDACTED] S.p.A., (C.F.) in persona del legale rappresentante e coordinatore della segreteria/federazione provinciale rappresentata e difesa dagli avv. Maria Spanò e Simone Bisacca, elettivamente domiciliata presso il loro studio, in Torino, via Gropello n. 28

APPELLATA

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisavano le rispettive conclusioni



CONCLUSIONI per l'APPELLANTE

Nel merito

- riformare integralmente la sentenza n. 316/2018 del Tribunale di Pavia, depositata in data 22 novembre 2018 e, per l'effetto:
- dichiarare inammissibile e comunque respingere il ricorso introduttivo ex art. 28 Stat. Lav. e le domande tutte con esso proposte dalla _____, con ogni conseguente effetto e statuizione.

Con vittoria di onorari del doppio grado di giudizio, comprese le spese generali e con la rifusione del contributo unificato versato.

CONCLUSIONI per l'APPELLATA

Rigettare l'avversario appello e per l'effetto confermare la sentenza n. 316/2018 resa dal Tribunale di Pavia il 27/9/2018 e pubblicata il 23/11/2018; non notificata;

- disporre che l'emananda sentenza venga affissa nelle bacheche aziendali per mesi tre e pubblicata a spese della società sui quotidiani a diffusione locale;
- con vittoria di spese, competenze ed onorari di giudizio oltre rimborso fortettario 15%, IVA, CPA.
- con sentenza esecutiva *ex lege*.

Fatto e diritto

Con ricorso depositato in data 22 maggio 2019 _____ S.p.A. ha proposto appello avverso la sentenza del Tribunale di Pavia n.316/18 che ne ha respinto l'opposizione al decreto 13/14 marzo 2018 emesso dallo stesso Tribunale *ex art.28 St.Lav.* in favore di _____, con cui è stata dichiarata antisindacale la condotta della società, consistente nell'aver trasferito Stefano _____ al punto vendita di Valenza e Gregorio _____ al punto vendita di Broni, ordinando la revoca dei trasferimenti medesimi e la riammissione dei due lavoratori nel punto vendita di Voghera.

Premesso, quanto al trasferimento del primo, che, secondo quanto emerso dalla deposizione dei testi Vanzini, Zulianello, Trovò e Peluso, si trattava di una misura organizzativa adottata dopo l'analisi degli organici dei reparti drogheria di Valenza e Voghera, disposta per far fronte ad una carenza di personale nel reparto del negozio di Valenza a fronte di un esubero in quello di Voghera, anche in relazione al *trend* di incassi positivo per il primo e negativo per il secondo; che l'individuazione dello



Z. era stata determinata, secondo la precisazione del teste Peluso, dall'applicazione dei criteri della vicinanza della residenza al punto vendita – essendo lo Z. residente a 36,1 km da Valenza e gli altri colleghi ausiliari alla vendita c.d. rifornitori residenti a km 37, km 41, km 36,4 e km 44 da Valenza – e dell'assorbimento delle limitazioni – essendo vietato al lavoratore l'attività c.d. “di sbancalare” ma potendo svolgere l'attività di cassa ed essendo presenti con il limite di “non sbancalare” altri quattro dipendenti al reparto drogheria di Voghera ed un solo ausiliario drogheria a Valenza, oltre a due che non potevano essere adibiti alla cassa - mentre le persone indicate dall'organizzazione sindacale non sarebbero state comparabili in quanto addette alle casse ovvero in congedo straordinario *ex* L.151/01; che il reparto drogheria di Voghera era affetto da esuberi, come sarebbe dimostrato dal trasferimento dei signori Beccari e Vilardi e dalla mancata sostituzione dei dipendenti trasferiti o cessati; che l'intenzione dello Z. di partecipare alle elezioni per la R.S.U. nel novembre 2017 non poteva ricavarsi dalle comunicazioni sindacali di F. , tutte firmate dal Lamanna e non dallo Z. ; quanto al trasferimento dell'A. , che il medesimo era stato giudicato dal medico competente in data 26 maggio 2017 e, dopo il ricorso dell'interessato, dal collegio medico in data 8 agosto 2017 idoneo con limitazioni che rendevano non più possibile la sua assegnazione come ausiliario alla vendita nel reparto Latticini e Salumi, per non poter essere esposto a basse temperature e/o a brusche variazioni microclimatiche; che era stata disposta la sua ricollocazione al reparto Pane e Dolci di Voghera (PAD) con decorrenza dal 26 ottobre 2017 e contestuale trasferimento al medesimo reparto PAD presso il negozio di Broni, in conseguenza di un esubero di personale presso quel reparto a Voghera e la possibilità di assorbire la sua figura professionale a Broni nell'omologo reparto; che lo spostamento era stato determinato dalla necessità di tutelare il dipendente, assegnandolo ad una attività per cui era idoneo, e per ragioni organizzative, anche in relazione al calo di fatturato del punto vendita di Voghera rispetto al *trend* positivo riscontrato a Broni; che l'A. non aveva mai svolto attività sindacale presso il negozio di provenienza; che all'esito delle elezioni per la R.S.U. del 24 novembre



2017 presso il punto vendita di Voghera era risultata eletta la signora Marilena De Cosmo della F. ; con il primo motivo di gravame la società censura la sentenza impugnata per non aver accolto l'eccezione di carenza di legittimazione attiva dell'O.S. sotto il profilo della carenza di dimensione nazionale.

Sul punto, la difesa della società sottolinea, da un lato, che la dimensione nazionale del sindacato legittimato ad agire nel procedimento *ex art.28 St.Lav.* non può essere ricavata da quanto specificato nello statuto dello stesso ovvero da iniziative politiche ed a carattere locale, bensì occorre anche un'azione diffusa a livello nazionale che, nel caso di specie, non sarebbe stata dimostrata dall'odierna appellata, né in termini di stipulazione di accordi o contratti collettivi applicati sul territorio nazionale né in termini di attività sindacale a livello nazionale.

In secondo luogo, l'appellante lamenta che il tribunale abbia disatteso l'eccezione di inammissibilità delle domande avanzate da F per carenza di attualità del comportamento antisindacale.

Nell'ottica del gravame, infatti, i comportamenti antisindacali denunciati al momento della proposizione del ricorso *ex art.28 St.Lav.* si erano esauriti da tempo – essendosi già svolte le elezioni cui si faceva riferimento nelle conclusioni del ricorso medesimo - né il sindacato poteva dolersi di una lesione alle proprie prerogative presso il negozio di Voghera determinata dal trasferimento dei due lavoratori Z. e A , avendo comunque partecipato con propri candidati alle elezioni della R.S.U. in quel punto vendita, ottenendo anche il risultato di una componente validamente eletta.

Con il terzo motivo di appello la società critica la decisione impugnata per aver respinto l'eccezione di inammissibilità delle domande dell'O.S. in quanto volte a tutelare esclusivamente i diritti individuali dei due lavoratori trasferiti e non un proprio interesse: nella prospettazione della difesa di S.p.A. mancherebbe nel caso di specie una lesione degli interessi collettivi di cui è portatore il sindacato, oltre a quella dei diritti dei singoli lavoratori.



Con il quarto motivo di gravame, l'appellante sostiene l'erroneità della sentenza di primo grado laddove ha ritenuto antisindacale il trasferimento dei due lavoratori Z e A dal negozio di Voghera, rispettivamente, a quello di Valenza e di Broni sotto molteplici profili: invero, il tribunale non avrebbe considerato, da un lato, che, al momento in cui sono stati disposti i trasferimenti di cui si discute con lettere 24/25 ottobre 2017, il datore di lavoro non era a conoscenza dell'intenzione dei due dipendenti di candidarsi per le elezioni della R.S.U. – come avrebbero confermato i testi Vanzini, Zulianello, Trovò e Peluso – in quanto comunicata successivamente.

Dall'altro lato, che sussistevano le ragioni legittimanti il trasferimento di Z e A, come sarebbero stato confermato dall'istruttoria espletata.

Da ultimo, nell'atto di appello si riportano le censure formulate – e valutate irrilevanti nella sentenza impugnata – con riferimento alla tutela apprestata dall'art.22 St.Lav. nell'ipotesi di trasferimento dei dirigenti sindacali, ribadendo che Z e A non rivestivano la carica di R.S.U. al momento dello spostamento del luogo di lavoro e, perciò, alcun nulla osta doveva essere richiesto né tale tutela si può intendere estesa automaticamente ai candidati alle elezioni per tale rappresentanza sindacale.

L'appellata F.lli - C.lli - ha chiesto l'annullamento della sentenza impugnata e, in alternativa, ha resistito, concludendo per il rigetto del gravame.

All'udienza del 4 dicembre 2019 la causa è stata discussa e decisa come da separato dispositivo di cui è stata data lettura.

L'appello è infondato e deve essere respinto.



Esaminando, prima di tutto, le eccezioni disattese dal tribunale e che la società ripropone in grado di appello, osserva il collegio che, quanto al primo motivo di gravame, è ormai consolidato l'orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui, ai fini della legittimazione attiva a promuovere l'azione prevista dall'art.28 L.300/1970, 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 necessario che tale azione abbia anche comportato la sottoscrizione di contratti collettivi nazionali, che, pur rimanendo un indice tipico rilevante per l'individuazione del requisito della nazionalità, non è l'unico (cfr.: Cass. 2 agosto 2017 n.19272; Cass. 20 luglio 2017 n.17915; Cass. 9 giugno 2014 n.12885; Cass. 7 marzo 2012 n.3545; Cass. 29 luglio 2011 n.16787).

Ciò premesso, ritiene il collegio che sussista la nazionalità dell'organizzazione allora ricorrente e quindi la sua legittimazione ad agire ai sensi dell'art. 28 St. Lav. per la presenza di elementi che, valutati atomisticamente, sono indici del requisito in esame, ma, considerati unitariamente, esprimono quel livello nazionale dell'articolazione della struttura e quello svolgimento di attività sindacale su ampia parte del territorio nazionale richiamati dalla giurisprudenza già citata.

Invero, lo statuto - prodotto in giudizio sin dalla fase sommaria - che fa riferimento ad attività da svolgersi in tutto il Paese, l'elenco delle aziende e ed uffici in cui è presente F. - i - sparsi su tutto il territorio nazionale - e le tante decisioni provenienti da giudici anch'essi diffusi sul piano nazionale e competenti per il luogo in cui è stata posta in essere la condotta denunciata - pure prodotte sin dal deposito del ricorso *ex art.28 St.Lav.* - e che tale nazionalità hanno riconosciuto, confermano sia l'articolazione organizzativa che lo svolgimento effettivo di attività sindacale - se non su tutta - certamente su un'amplissima parte del territorio nazionale.



In secondo luogo, l'appellante lamenta che il tribunale abbia disatteso l'eccezione di inammissibilità delle domande avanzate da F. per carenza di attualità del comportamento antisindacale, in quanto, nell'ottica del gravame, i comportamenti antisindacali denunciati si erano esauriti da tempo – essendosi già svolte le elezioni cui si faceva riferimento nelle conclusioni del ricorso medesimo – né il sindacato poteva dolersi di una lesione alle proprie prerogative presso il negozio di Voghera determinata dal trasferimento dei due lavoratori Z e A, avendo partecipato con propri candidati alle elezioni della R.S.U. in quel punto vendita, ottenendo anche il risultato di una componente validamente eletta.

Si tratta di una eccezione infondata: sul punto, basti osservare che, contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa della società appellante, affinché la tutela apprestata dall'art.28 St. Lav. sia, come deve essere, effettiva, l'esaurirsi della singola azione antisindacale del datore di lavoro non può costituire preclusione alcuna alla pronuncia del giudice di cessazione del comportamento illegittimo, ove questo, alla stregua di una valutazione globale, non limitata a singoli episodi, risulti tuttora permanente e idonea a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata 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 (così: *ex plurimis*: Cass. 19 dicembre 2017 n.30422; Cass. 26 febbraio 2016 n. 3837; 12 novembre 2010 n. 23038).

Nel caso in esame, oggetto della contestazione da parte del sindacato - e della pronuncia di antisindacalità da parte del tribunale - è il comportamento aziendale consistente nell'aver trasferito dal punto vendita di Voghera due lavoratori in procinto di candidarsi alle elezioni per la R.S.U. così rendendoli ineleggibili – in quanto non più addetti a quel negozio.

I trasferimenti sono stati comunicati agli interessati in data 25 e 26 ottobre 2017, il



ricorso *ex art.28 St.Lav.* è stato depositato da F. in data 11 novembre 2017 e le elezioni per la R.S.U. del punto vendita di Voghera si sono tenute in data 24 novembre 2017 così che, nell'ottica di una valutazione globale, si deve ritenere che la situazione di incertezza che si è generata conseguentemente al comportamento dell'azienda sia idonea tuttora a produrre effetti durevoli nel tempo in termini di ostacoli concreti al libero esercizio di un'attività sindacale, avendo non solo influito sulla libera partecipazione dell'associazione sindacale odierna appellata alla procedura di elezione dei rappresentanti sindacali per il negozio di Voghera, con un indubbio effetto in senso lato intimidatorio, ma anche minato l'immagine della stessa, dal punto di vista della capacità di tutelare i suoi attivisti e prossimi candidati.

Parimenti infondato è il terzo motivo di appello, con il quale la società critica la decisione impugnata per aver respinto l'eccezione di inammissibilità delle domande svolte da F. in quanto volte a tutelare esclusivamente i diritti individuali dei due lavoratori trasferiti e non un proprio interesse, mancando, nell'ottica del gravame, una lesione degli interessi collettivi di cui è portatore il sindacato. In proposito, basti osservare che, ferma la riconosciuta possibilità che il comportamento della società possa essere plurioffensivo, nel senso di lesivo, al contempo, di diritti sindacali e di diritti individuali (cfr.: Cass. 9 febbraio 2015 n.2359; Cass. 8 luglio 2013 n.16930), la prospettazione dell'O.S. ricorrente si basava e si basa sia sulla perdita di prestigio determinata dalla scelta datoriale sia sul pregiudizio in concreto subito in relazione alla ridotta capacità di incidenza e sviluppo della propria attività sindacale con il venir meno in quel punto vendita di due dipendenti esperti e noti per la loro attività sindacale.

Parimenti infondate sono le censure che l'appellante rivolge alla decisione impugnata sotto il profilo della natura antisindacale del comportamento denunciato: premesso che non si discute di necessità del nulla osta di cui all'art.22 St.Lav. – secondo la prospettazione dell'O.S. ricorrente espressamente respinta dal decreto 13/14 marzo 2018 e neppure esaminata dalla sentenza gravata – decisivo ed assorbente è il rilievo,



puntualmente sottolineato dal giudice dell'opposizione, che, tra tutti gli addetti del negozio di Voghera, siano stati trasferiti solamente due lavoratori di F.

, impegnati in attività sindacali nel punto vendita cui erano addetti - e di cui uno, lo Z: anche delegato provinciale - in prossimità dell'apertura della procedura sindacale elettorale, in assenza di ragioni che giustificassero, anche sotto il profilo dei criteri di scelta rispetto al restante personale, tale mutamento del luogo di lavoro.

In proposito, la difesa dell'azienda sostiene che il tribunale non avrebbe considerato, da un lato, che, al momento in cui sono stati disposti i trasferimenti di cui si discute con lettere 24/25 ottobre 2017, il datore di lavoro non era a conoscenza dell'intenzione dei due dipendenti di candidarsi per le elezioni della R.S.U., avendolo saputo successivamente, e, dall'altro lato, che sussistevano le ragioni tecnico, organizzative e produttive legittimanti il trasferimento di Z: e A: , oltre che per quest'ultimo la necessità di adibirlo a mansioni compatibili con il suo stato di salute.

Si tratta di argomentazioni non condivisibili: quanto al primo aspetto, basti osservare che l'attività sindacale di Z: era ben nota all'interno del negozio di Voghera, al punto che il teste Stella, R.S.U. per la C.G.I.L. e poi per la C.I.S.L., lo definisce "un rompiscatole" in relazione alle critiche sulla mancata applicazione da parte del direttore dell'accordo sul lavoro domenicale e sui mezzi di protezione individuale, sui quali evidentemente si era particolarmente impegnato, come ricorda anche la teste Albera, che si è iscritta all'O.S. appellata, dopo aver lasciato la C.G.I.L. della cui attività di tutela dei lavoratori non era soddisfatta, appunto grazie alla presentazione di Z: (cfr. in proposito anche le deposizioni del teste Lamanna, responsabile di Pavia che lo definisce punto di riferimento per il negozio, e conferma che la nomina di Z: quale membro del direttivo provinciale dell'associazione sindacale, era stata regolarmente comunicata alla società, come, peraltro, ammesso dal teste Zulianello, ispettore del negozio, e dello stesso Z: che precisa l'attività sindacale



che svolgeva con A e l'esito positivo del proselitismo sindacale posto in essere da quest'ultimo).

Inoltre, la circostanza che per la F. si sarebbero presentati alle elezioni Z. e A. era ben conosciuta in negozio, come ricordano i testi Stella, De Cosmo e Z., riferendo altresì che tale candidatura era nota a tutti i dipendenti almeno da una settimana prima della comunicazione del trasferimento, ivi compresa la R.S.U. Moglia, unico interlocutore del direttore Vanzini, secondo le dichiarazioni del medesimo, peraltro particolarmente inattendibile, se solo si consideri l'intrinseca contraddittorietà della sua deposizione, laddove, per esempio, sostiene che non sapeva che Z. svolgesse attività sindacale, ma gli concedeva, su indicazione del direttore del personale della società, i permessi sindacali non retribuiti che chiedeva.

Né può sottovalutarsi il dato temporale, posto in evidenza dal giudice dell'opposizione, tra la comunicazione 20 ottobre 2017 inviata dalle OO.SS. C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. a S.p.A. con cui era indetta l'assemblea dei lavoratori per il giorno 30 ottobre avente come unico punto all'ordine del giorno l'apertura della procedura delle elezioni per il rinnovo delle R.S.U. e la decisione di trasferire da Voghera Z. e A.

Alla medesima conclusione si perviene sotto il secondo profilo in esame: invero, la scelta dei due attivisti sindacali come dipendenti da trasferire in prossimità delle elezioni per la carica di R.S.U. non viene motivata nelle due lettere – rispettivamente del 25 e 26 ottobre 2017 - con cui Z. è spostato a Valenza e A. a Broni, con la conseguenza di rendere entrambi ineleggibili per la carica di R.S.U. a Voghera, dato che vi si legge – con formula pressoché identica – che le ragioni tecnico organizzative sono la necessità di riequilibrare gli organici dei punti vendita di Voghera, da un lato, e Valenza e Broni, in relazione all'esubero di personale nel primo per le mansioni di ausiliari alla vendita al reparto drogheria – per Z. – e al reparto PAD – per A. – ed alla necessità di tali figure professionali nel secondo e nel terzo.



Premesso che, come puntualmente notato nel decreto 13/14 marzo 2018 del Tribunale di Pavia si tratta di mansioni non particolarmente qualificate, quanto allo Z il primo dei criteri indicato dalla società – ovvero la distanza con il luogo di residenza – non è certamente decisivo, dato che si discute – nella comparazione tra il lavoratore in esame ed altri quattro colleghi, secondo le stesse prospettazioni aziendali- di km 0,3 per due colleghi e km 0,9 per altri due.

Il secondo - quello dell'assorbimento delle limitazioni – addirittura avrebbe dovuto scongiurare il trasferimento dello Z a Valenza, dato che, pacificamente, è vietato al lavoratore l'attività c.d. "di sbancalare": infatti, il teste Peluso, responsabile delle risorse umane, nel confermare che i due criteri considerati per la scelta del lavoratore da trasferire erano quelli indicati dall'azienda nella memoria difensiva, in palese contraddizione con il – pacifico – divieto per il lavoratore di spostare la merce dai bancali, afferma che "la scelta doveva cadere su un uomo per questioni fisiche" visto che si spostano pesi, mentre "le altre figure del negozio di Valenza erano donne o solo cassiere" né è stato in alcun modo dimostrato l'assunto che la limitazione di Z era più facilmente assorbita a Valenza che non a Voghera, riproposto nell'appello, ma negato nella memoria integrativa depositata in data 19 gennaio 2018 nel procedimento *ex art.28 St.Lav.*

Quanto ad A , è documentale che la società lo abbia trasferito, a seguito della certificazione di idoneità alla mansione di addetto al reparto fresco con limitazioni, al reparto Panc e Dolci del negozio di Voghera con lettera 11 ottobre 2017, non lo abbia riammesso in servizio malgrado la messa a disposizione di cui alla lettera 18 ottobre 2017 in atti e lo abbia trasferito in data 26 ottobre a Broni, sempre nel reparto Pani e Dolci.

In conclusione, la decisione impugnata deve essere confermata integralmente, con condanna dell'appellante alla rifusione delle spese del grado, in applicazione del principio della soccombenza, liquidate nella misura indicata in dispositivo, tenuto conto del valore indeterminabile della controversia, nella misura di € 3.300, oltre



spese generali e oneri accessori di legge.

Per mero errore materiale è stato disposto il raddoppio del contributo unificato ai sensi della L.228/12 che, al contrario, risulta non dovuto – e non pagato - trattandosi di appello avverso sentenza emessa in sede di opposizione ex art.28 St.Lav.

P.Q.M.

respinge l'appello avverso la sentenza del Tribunale di Pavia n. 316/18;

condanna l'appellante alla rifusione delle spese del grado liquidate in € 3.300, oltre spese generali e oneri accessori di legge.

Si dà atto che sussistono i presupposti per il raddoppio del contributo unificato ai sensi della L.228/12.

Milano, 4 dicembre 2019

Il Presidente estensore

dr.ssa Monica Vitali








TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO





DECRETO

pronunciato nella causa iscritta al n. 5760 R.G.L. 2004,
promossa da:

,
in persona del segretario responsabile *pro tempore*, sig. ,
rappresentato e difeso dagli avv.  (domiciliatarie), en-
trambe del Foro di Torino

PARTE RICORRENTE

contro

,
in persona del legale rappresentante *pro tempore*,
rappresentata e difesa dagli avv.  (domicilia-
tari), entrambi del Foro di Torino

PARTE CONVENUTA

Oggetto : ricorso ex art. 28 [Repressione della condotta antisindacale] della
legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

IL GIUDICE

letti atti e documenti di causa, viste le fotografie prodotte in causa, effettuata
l'ispezione in azienda, ascoltati parti e testimoni, osserva quanto segue all'esito
della discussione della causa.

1. L'organizzazione sindacale ricorrente chiede che il giudice voglia dichiarare antisindacale, ai sensi dell'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, la condotta tenuta dalla [REDACTED] attraverso responsabili e preposti, per avere :

- a) in data 18 marzo 2004 aggredito e insultato i sigg.ri [REDACTED]
[REDACTED] RSU attualmente in carica, rinfacciando loro il contenuto dell'intervista rilasciata al quotidiano "La Stampa" di Torino e pubblicata sulle pagine locali dell'edizione di mercoledì 17 marzo 2004,
- b) in data 19 marzo 2004, ore 13,30 circa, convocato i prestatori del primo e secondo turno, per censurare tale intervista, ritenuta foriera di gravissimi danni per l'azienda, sotto il profilo dei rapporti con clientela e banche, e destinata a mettere in forse le retribuzioni dei lavoratori e i loro stessi posti di lavoro,
- c) in data 22 marzo 2004 contestato ai sigg.ri [REDACTED]
quest'ultimo pure RSU in carica, il tenore dell'intervista citata, sanzionandola il 5 aprile 2004 con tre giorni di sospensione per ciascuno,
- d) sempre in data 22 marzo 2004 indirizzato al [REDACTED] un'ulteriore contestazione, in riferimento al semplice scambio di battute con il collega di lavoro sig. [REDACTED], avvenuto il 18.3.2004, fatto poi sanzionato con altri tre giorni di sospensione nuovamente il 5 aprile 2004,
- e) in data 24 marzo 2004 proposto ai sigg.ri [REDACTED] di sottoscrivere una dichiarazione di pentimento per l'intervista rilasciata, con richiesta di scuse e impegno per il futuro a non assumere più atteggiamenti consimili,
- f) in data 26 aprile 2004 contestato al sig. [REDACTED] d'aver provocato la rottura di un'attrezzatura e, nella fase di fermo macchina, posto in essere atti di insubordinazione, con contestuale sospensione cautelare, fatto poi sanzionata con il licenziamento disciplinare senza preavviso, intimato al lavoratore con lettera 3 maggio 2004.

L'O.S. ricorrente chiede inoltre che il giudice dichiari illegittime e prive di effetto tutte le sanzioni disciplinari menzionate, ordinando in pari tempo al datore di

reintegrare nel posto di lavoro il sig. [redacted] e di affiggere nelle bacheche aziendali il decreto.

La soc. [redacted] nel richiedere a sua volta il rigetto del ricorso, osserva in particolare quanto segue :

- ◆ l'intervista rilasciata dai rappresentanti sindacali ha un contenuto gravemente diffamatorio e pertanto del tutto giustificate sono le sanzioni irrogate ai medesimi,
- ◆ del pari giustificati sono l'ulteriore sanzione conservativa al sig. [redacted] e il licenziamento intimato al sig. [redacted], che traggono origine da condotte "comuni" gravi, rilevanti in sede disciplinare ed estranee all'esercizio dei diritti sindacali.

Ciò premesso, in ordine alle rispettive posizioni delle parti sui fatti di causa, il giudice osserva quanto segue in merito alla fondatezza delle domande dell'O.S. ricorrente e delle eccezioni e difese prospettate dalla resistente.

* * * * *

2. La prima questione che in ordine logico deve essere affrontata concerne le dichiarazioni rese dagli RSU ad un giornalista del quotidiano *La Stampa* di Torino e pubblicate a pagina 45 dell'edizione del 17 marzo del corrente anno¹, dichiarazioni ritenute dalla convenuta gravemente diffamatorie, non corrispondenti al vero, espressione dell'intendimento di screditare la soc. [redacted], destinate a travalicare i limiti della correttezza e dell'esercizio del proprio diritto².

Separando nel corpo dell'articolo le dichiarazioni rese dai sig.ri [redacted] e [redacted] rispettivamente responsabile e funzionario della [redacted] costituenti peraltro mero commento di quelle dei rappresentanti sindacali aziendali operanti in [redacted] e isolandole da quelle degli RSU, le dichiarazioni riferibili a questi ultimi sono le seguenti :


- a) "Lavorano [gli operai] tra fumo e un caldo terribile. E il rumore è assordante, si sente fin fuori della fabbrica",
- b) "I ritmi e le condizioni [di lavoro] fanno scappare la gente; noi [invece] non possiamo [scappare], abbiamo bisogno di lavorare, per mantenere la famiglia",
- c) "Non è possibile che per scaldare il cibo dobbiamo metterlo vicino ai pezzi appena usciti dal forno".

¹ Doc. n. 3 prod. p. ricorr.

² Querela 1.4.2004 (doc. n. 5 prod. p. conv.); contestazioni 22.3.2004 (doc. nn. 2, 3, 4 prod. p. conv.).

Orbene, la prima dichiarazione – quella sub a), relativa a fumo, calore e rumore – è del tutto corrispondente alla realtà dei fatti, quale descritta dai testimoni ascoltati in causa e constatata direttamente dal giudice nel corso dell'ispezione.

Alcune delle lavorazioni, quelle di stampaggio da pezzi di maggiori dimensioni, comportano infatti l'uso di grafite densa, versata tramite uno scovolino all'interno dello stampo della pressa, al fine di evitare la saldatura tra pezzo e stampo³.

La reazione chimica che si sviluppa nel contatto tra il pezzo a 1000 gradi⁴ e la grafite determina la formazione di fumi⁵, che si diffondono nell'ambiente di lavoro e vi rimangono⁶, essendo la soc.  solo all'apparenza dotata di cappe aspiranti⁷.

Come constatato dal giudice nel corso dell'ispezione, allorché ha collocato la propria mano in una di tali cappe⁸, e come del resto riferito anche dai testimoni escussi, le cappe esistenti non sono assolutamente idonee a convogliare all'esterno del capannone i fumi di cui si è detto.

Vera è anche la circostanza relativa alla notevole temperatura presente nell'ambiente di lavoro o in alcune sue parti.

I pezzi in lavorazione transitano infatti nei forni e pervengono alle presse di pre-forma e stampaggio e alla trancia ad una temperatura di 1000 gradi, mentre la temperatura della bava, separata dal pezzo stampato tramite la trancia, viene stimata in 400 gradi⁹.

L'addetto alle operazioni di pre-forma, stampaggio, trancia utilizza una pinza lunga circa 50 centimetri per afferrare il pezzo o la bava¹⁰ e, pertanto, risente sicuramente dell'elevato calore di entrambi.

Vera è infine la circostanza relativa alla rumorosità.

Nell'ambiente di lavoro sono infatti presenti quattro distinti cicli di lavorazione, ciascuno dotato di tre presse (pre-forma, stampaggio, trancia). Alcune delle presse

³ Interr. amm.re soc. conv., p. 13; verbale ispezione, dichiarazioni RLS e amm.re soc. conv., p. 14; dep. I.

⁴ Verbale ispezione, dichiarazione amm.re soc. conv., p. 17.

⁵ Dep. I, p. 34; d. 6; interr. M... pp. 27-28; dep. Mostanza p. 20. 4. ... p. 32; dep.

⁶ Dep. I, p. 34; d. 6; interr. ... p. 17; dep. ... p. 55.

⁷ Dep. I, p. 34; d. 6; interr. ... p. 17; dep. ... p. 55.

⁸ Verbale ispezione, p. 14.

⁹ Verbale ispezione, dichiarazione amm.re soc. conv., p. 17.

¹⁰ Verbale ispezione, pp. 16-17.

sono inoltre ad elevato tonnellaggio e, conseguentemente, assai elevata è la rumorosità¹¹.

Di ciò fa del resto fede la constatazione effettuata durante l'ispezione¹².

Il rumore si ode inoltre anche fuori dello stabilimento e dalla strada, come constatato personalmente dal giudice.

3. Passiamo ora ad esaminare la seconda dichiarazione, quella sub b).

Essa fa riferimento, per un verso, a particolari ritmi e condizioni di lavoro esistenti presso il capannone della convenuta adibito alle lavorazioni con le presse a caldo, che fanno scappare dall'azienda i lavoratori, e, per l'altro, all'impossibilità per le maestranze ivi occupate, rappresentate per la quasi totalità da extracomunitari (come evidenziato nel corpo dell'articolo de *La Stampa*), di farlo, avendo bisogno di lavorare, per mantenere la famiglia¹³.

La dichiarazione allude ad un dato di fatto assolutamente notorio, ampiamente illustrato da anni dai *mass media*, in ordine al quale si sono anche registrate significative prese di posizione delle stesse associazioni degli industriali, dirette a sollecitare un aumento quantitativo dei flussi di immigrazione: e cioè che gli operai italiani tendono ad abbandonare i lavori più faticosi e che li espongono a maggiori livelli di nocività ed usura, venendo rimpiazzati negli stessi lavori da manodopera extra-comunitaria.

La situazione ora descritta è riscontrabile anche presso la convenuta, ove, come posto in luce dall'ispezione giudiziale, sono presenti a Pianezza due distinti capannoni, con due diverse lavorazioni: quella di stampaggio acciai a caldo, in cui il prestatore è esposto a calore, rumore, fumi e in cui le lavorazioni sono oggettivamente pesanti, e quelle in cui operano invece gli attrezzisti, dotati di silenziose macchine a controllo numerico, per lo più torni per la formazione degli stampi e delle attrezzature del reparto presse¹⁴.

Nel reparto presse sono occupati quasi esclusivamente lavoratori extracomunitari: africani, cinesi, sudamericani; nel reparto attrezzeria operano invece esclusivamente italiani.

¹¹ Den. 6.

¹² Verbale ispezione, p. 15.

¹³ C. bito, p. 8: interr. pp. 42-43.

¹⁴ Dichiarazione, p. 22.

La dichiarazione ora in esame non ha quindi nulla di offensivo, riproducendo un dato reale.

* * * * *

4. Quanto poi alla dichiarazione sub c) il giudice osserva ciò che segue.

L'istruttoria esperita ha consentito di accertare che :

- ◆ in uno dei locali del seminterrato, adiacente al reparto presse, era presente fino a poco tempo addietro uno scaldino, utilizzato dagli operai del reparto medesimo per scaldare il cibo, durante le pause fisiologiche della lavorazione, rappresentate da un quarto d'ora ogni ora¹⁵,
- ◆ questo scaldino è stato recentemente sottratto a tale locale e collocato in un capannone di nuova costruzione, dove è tra l'altro presente la mensa creata per i lavoratori del turno centrale e cioè per gli attrezzisti¹⁶,
- ◆ in conseguenza della sottrazione dello scaldino, i lavoratori del reparto presse che intendono scaldare il cibo durante le pause, ad esempio un panino avvolto dalla carta stagnola, sogliono collocarlo all'uscita del forno, in prossimità dei pezzi caldi fuoriuscenti dal forno medesimo¹⁷.

Anche in questo caso la dichiarazione non contiene nulla di offensivo nei confronti della società convenuta e descrive esclusivamente un dato d'esperienza.

* * * * *

5. Il giudice ritiene a questo punto doveroso segnalare, in riferimento all'assunto della convenuta, secondo cui l'intervista rilasciata dagli RSU a *La Stampa* di Torino conterrebbe fatti non veri, diretti unicamente a lanciare discredito sull'azienda, che la situazione giudizialmente accertata tramite l'ispezione è in realtà ben più grave rispetto alle – in certo modo asettiche e comunque condivise dai colleghi di reparto¹⁸ – dichiarazioni dei rappresentanti sindacali.

Già si è detto della presenza nel reparto presse di fumi prodotti da alcune fasi di lavorazione, non convogliati all'esterno dello stabilimento, essendo gli aspiratori del tutto inadonei a svolgere la loro funzione, in palese violazione dell'art. 20 del DPR 19 marzo 1956, n. 303.

¹⁵ Dep. n. 24. ... pp. 4 ... pp. 55.

¹⁶ Dep. ... pp. 55.

¹⁷ Inter ... 55-56.

¹⁸ Dep. ...

L'ispezione giudiziale ha inoltre evidenziato che tutte le presse, come denunciato dal RLS sig. ██████████¹⁹, non sono dotate di micro di blocco, al fine di impedire, ove la mano del lavoratore si introduca accidentalmente o si avvicini pericolosamente alla mazza battente, di impedire la discesa del punzone o l'arresto immediato dello stesso.

Il rappresentante della convenuta si è difeso da questa contestazione osservando che le presse operano a caldo e che carico e scarico dei pezzi in lavorazione viene effettuato con l'ausilio di una pinza lunga 50 cm., essendo i pezzi medesimi a elevatissima temperatura. In tale contesto – ha soggiunto l'amministratore della soc. ██████████ – non sarebbe necessario alcun micro di blocco, dal momento che non è ipotizzabile l'introduzione della mano da parte del lavoratore sotto il punzone, durante le lavorazioni²⁰.

Il giudice ha peraltro potuto constatare in sede di ispezione che, in alcune fasi, il prestatore inserisce effettivamente la mano sotto la mazza battente o l'avvicina pericolosamente alla stessa, ad esempio allorché viene effettuata tra un'operazione di stampo e l'altra la pulizia dell'attrezzo collocato alla base del punzone e della cavità dello stampo, tramite una pistola ad aria compressa. Lo stesso dicasi nelle lavorazioni che comportano l'introduzione all'interno dello stampo della grafite densa tramite uno scovolino, al fine di evitare che all'esito dello stampo del pezzo si possa determinare la saldatura tra stampo e pezzo medesimo.

Ciò premesso, deve ritenersi assolutamente indispensabile, a garanzia della sicurezza dei lavoratori, la presenza di micro di blocco in tutte le presse, come richiesto dall'art. 155, comma 2, lett. d), del DPR 27 aprile 1955, n. 547 e dalla regola 1.4.2.2, lett. B, dell'Allegato I al DPR 24 luglio 1996, n. 459.

Sempre l'ispezione in azienda ha posto inoltre in luce, con riferimento alla postazione lavorativa dell'addetto alla saldature delle barre, collocata all'ingresso del forno a barra continua, che questi opera all'interno di una tettoia la cui copertura si è letteralmente sfaldata; conseguentemente il lavoratore risulta esposto in caso di maltempo alle intemperie²¹.

Si è da ultimo verificato, sempre in sede di ispezione, che in prossimità della postazione lavorativa ora descritta è presente ad una altezza dal piano di calpestio

¹⁹ Verbale ispezione, dichiarazione C p. 19-20.

²⁰ Verbale ispezione, dichiarazione amm.re soc. conv., p. 16.

²¹ Verbale ispezione, p. 17 e 19.

di circa 20 cm. una vasca che misura 1 m. x 1,5 m., aperta superiormente, nella quale si raccoglie il gasolio destinato ad alimentare i bruciatori del forno a barra continua e che, in caso di pressione eccessiva presente nel condotto del carburante, tramite apposita valvola viene convogliato in tale vasca aperta.

Teoricamente da essa dovrebbe poi confluire a caduta nella cisterna seminterata che funge da contenitore del gasolio; l'ostruzione della parte ad imbuto della vasca, come riconosciuto durante l'ispezione dallo stesso amministratore della società convenuta, fa però tracimare il gasolio, che si riversa sul piano di calpestio e inquina la zona circostante, venendo così a lambire la postazione lavorativa dell'addetto alla saldatura delle barre del forno citato²².

* * * * *

6. Alla luce di quanto in precedenza esposto la condotta tenuta dalla soc. ~~_____~~ va pertanto dichiarata antisindacale, per avere sanzionato disciplinarmente gli RSU sigg.ri ~~_____~~ con tre giorni di sospensione ciascuno, per l'intervista rilasciata a *La Stampa* di Torino.

Siamo infatti in presenza dell'esercizio di diritti sindacali previsti dalla Costituzione e dallo Statuto dei Lavoratori, non potendosi ravvisare nelle dichiarazioni riportate sul quotidiano alcun intento offensivo ed essendo oltretutto i fatti riferiti corrispondenti a verità.

Tale declaratoria di antisindacalità va pronunciata anche in riferimento ad ulteriori fatti, di indubbia gravità, rappresentati

- ◆ dal tentativo di far sottoscrivere ad alcuni dei rappresentati sindacali che avevano rilasciato l'intervista a *La Stampa*, una dichiarazione di pentimento per l'accaduto²³,
- ◆ dalla convocazione ad opera dell'amministratore della s. ~~_____~~ dei lavoratori del primo e secondo turno, per censurare l'operato dei rappresentanti sindacali e il rilascio da parte dei medesimi dell'intervista a *La Stampa*²⁴.

Queste ulteriori condotte evidenziano infatti un modo di operare, ad opera della convenuta, del tutto irrispettoso dei diritti sindacali e incapace di accettarne il libero esercizio.

²² Verbale ispezione, dichiarazione amm.re soc. conv., p. 22.

²³ Doc. n. 6 prod. p. ricorr.; dep.

²⁴ Inte. p. 2
p. 49; dep. /; dep. κ.1011, p. 59.

Dall'accertamento compiuto discende inoltre l'illegittimità delle sanzioni di tre giorni di sospensione applicate dal datore agli RSU per l'intervista citata, con conseguente ordine al medesimo a non darvi corso.

* * * * *

7. Passiamo a questo punto ad esaminare le ulteriori sanzioni applicate ai lavoratori.

La prima e più grave, quella del licenziamento disciplinare in tronco, riguarda il rappresentante sindacale sig. [redacted]

La lettera di contestazione adombra innanzi tutto una sorta di responsabilità del lavoratore per la rottura dell'attrezzatura della trancia e la distruzione del conio inferiore e superiore della stessa, ritenuti fonte di grave pregiudizio materiale per la convenuta, avendo determinato un fermo macchina di una settimana²⁵.

Gli stessi concetti sono poi richiamati nella lettera di licenziamento²⁶.

Non esiste peraltro alcuna prova, tenuto conto dell'istruttoria esperita in punto, di situazioni di negligenza e imperizia a carico del lavoratore, costituenti il presupposto della ventilata responsabilità.

La causa dell'inconveniente registratosi alla trancia rimane infatti del tutto ignota, essendo state avanzate mere e alternative ipotesi : dalla doppia discesa del punzone²⁷, al particolare sistema di comando fino a quel momento usato per azionare la mazza²⁸, alla collocazione del pezzo nello stampo²⁹.

Non rispondente a verità è inoltre la circostanza, anch'essa in certo modo contestata al lavoratore, che il ciclo produttivo IM15, in cui la trancia in avaria è inserito, si sia fermato per una settimana, in conseguenza del fatto avvenuto il 23.4.2004.

Dalla documentazione agli atti di causa emerge infatti che tale ciclo di lavorazione è stato prontamente riattivato, così da poter funzionare pienamente già lo stesso giorno, poche ore dopo l'inizio del turno successivo³⁰.

Per quanto riguarda poi l'ulteriore condotta contestata al sig. [redacted] e cioè il tono minaccioso usato nei confronti del superiore, il rifiuto di svolgere la mansione

²⁵ Doc. n. 11 prod. p. conv.

²⁶ Doc. n. 13 prod. p. conv.

²⁷ Dep. Balma, p. 37

²⁸ Interrogatorio p. 44.

²⁹ Dep. p. 52.

³⁰ Scheda di lavorazione del 23.4.2004 (doc. n. 12 prod. p. ricorr.).



assegnata e la contestuale inoperosità sino a fine turno, il giudice osserva quanto segue.

Nell'intervallo di tempo occorrente per smontare l'attrezzatura della trancia in avaria e ripristinarla, il capoturno ordina ai quattro lavoratori impegnati in quel complessivo ciclo di lavorazione, coinvolto nella fermata, di effettuare alcune attività di pulizia: il sig. [redacted] della zona circostante la trancia della linea 15 e gli altri suoi tre colleghi della zona adiacente la linea 13, anch'essa in quel momento ferma³¹.

Il sig. [redacted] si rifiuta però di effettuare il lavoro ordinatogli e si reca invece a pulire la zona circostante la linea 13, cui sono destinati i tre colleghi, che coadiuva³².

Tale attività di pulizia intorno alla linea 13 la svolge da tale momento sino alla fine del proprio turno di lavoro³³.

Inoltre, all'invito del capoturno a pulire la linea 15 il sig. [redacted] risponde con un "vaffanculo", accompagnato con un gesto del braccio verso l'indietro³⁴.

Risulta in tal modo smentita, attraverso le risultanze istruttorie ora richiamate, l'inoperosità contestata al lavoratore.

Pure smentita è l'esistenza di un tono minaccioso da parte del sig. Seydi all'indirizzo del superiore.

L'istruttoria ha infatti evidenziato l'uso, da parte del lavoratore, di un'espressione - nel particolare contesto in cui si sono svolti i fatti - priva di reale capacità offensiva, non accompagnata da alcuna aggressività da parte del medesimo e pertanto assimilabile ad una manifestazione verbale del tutto circoscritta, epidermica e di reattività momentanea, sia pure con l'uso di locuzione volgare.

Quanto poi all'insubordinazione, essa risulta senza dubbio di grado lieve e trascurabile, essendo in quel momento il lavoratore comandato non in un compito direttamente produttivo, ma in un'attività **di risulta e cioè di riempimento**, durante l'intervallo temporale per ripristinare la funzionalità della trancia in avaria.

Va a tale proposito rammentato che il CCNL industria metalmeccanica, vigente *inter partes*, prevede e gradua l'insubordinazione, ai sensi dell'art. 2106 cc; stabilisce infatti l'applicazione della sanzione conservativa della sospensione ove essa sia lieve, il licenziamento disciplinare con preavviso quando ci si trovi in

³¹ I

³² Dc 45.

³³ Dc... 45.

³⁴ Dc... 50.

presenza di insubordinazione *tout court* ed invece il licenziamento in tronco allorché essa sia accompagnata da connotati di gravità³⁵.

Nella fattispecie la condotta del lavoratore assume senz'altro le caratteristiche della trasgressione lieve, in ragione della particolare attività in quel momento ordinatagli, un'attività come si è detto sopra di mero riempimento e risulta, tant'è che dall'inadempimento del lavoratore non è derivata alcuna conseguenza dannosa per l'azienda.

L'attività oggetto dell'ordine di servizio da parte del superiore del lavoratore è invero di breve momento e pertanto, del tutto simmetricamente, di breve momento deve ritenersi l'inadempimento da parte del prestatore, privo di sostanziale incidenza negativa per la convenuta.

Ciò premesso, siamo senza dubbio in presenza di una situazione di eccesso di potere disciplinare da parte del datore di lavoro, il quale ha utilizzato la lieve trasgressione del lavoratore – designato dai propri colleghi quale rappresentante sindacale e già colpito da sanzione per fatti costituenti in realtà esercizio di diritti sindacali – per liberarsi del medesimo, estromettendolo dall'azienda.

Di qui l'antisindacalità della condotta datoriale, anche con riferimento all'episodio ora in esame e l'illegittimità del recesso intimato al sig. Seydi.

* * * * *

8. Quanto poi all'ulteriore sanzione conservativa di tre giorni di sospensione applicata al sig. ██████ in relazione all'episodio avvenuto il 18 marzo 2004 e cioè al diverbio tra il medesimo ed il sig. ██████ il giudice osserva ciò che segue.

L'istruttoria ha consentito di accertare che il sig. ██████ ha in tale occasione tenuto un contegno di indubbia aggressività nei confronti del collega, correlato alla caduta di un pezzo dalle pinze dello stesso sig. ██████ e che secondo il medesimo avrebbe dovuto essere raccolto dal sig. ██████ pur rientrando il tutto entro la postazione lavorativa dello stesso sig. ██████.

Il fatto non evidenzia, a differenza dell'episodio precedentemente esaminato, alcuna sproporzione tra condotta e sanzione e quindi nessun eccesso di potere disciplinare da parte del datore di lavoro.

³⁵ CCNL Industria Metalmeccanica, Disc. gen., sez. III, art. 24 lett. c) e art. 25 lett. A), lett. a) nonché lett. B), lett. a).

³⁶ Dep

Senza considerare che è comunque preciso dovere dell'imprenditore di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei propri dipendenti, ai sensi dell'art. 2087 cc, onde anche sotto tale profilo la sanzione applicata al sig. [redacted] non può ritenersi ingiustificata.

L'episodio ora in esame non è pertanto correlabile in alcun modo alla questione di antisindacalità di cui si è detto sopra.

* * * * *

9. Alla luce di quanto precede va quindi dichiarata antisindacale la condotta tenuta dalla società [redacted], in pari tempo va ordinato alla medesima di non dare corso alle sanzioni disciplinari applicate ai rappresentanti sindacali [redacted] per l'intervista rilasciata a *La Stampa* di Torino.

Va inoltre ordinato alla società [redacted] di reintegrare immediatamente in azienda il sig. [redacted] con le relative conseguenze di legge e contratto.

La gravità dei fatti accertati giustifica l'accoglimento della richiesta di affissione nella bacheca aziendale del frontespizio e del dispositivo del presente decreto per 10 giorni lavorativi consecutivi, a partire da data comunque non successiva al quinto giorno dalla notifica di cancelleria del provvedimento.

Le spese di lite seguono la soccombenza.



PER QUESTI MOTIVI
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
IN FUNZIONE DI GIUDICE DEL LAVORO

Visto l'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

1. DICHIARA antisindacale il comportamento tenuto dalla [redacted] con sede in [redacted] e ORDINA alla medesima

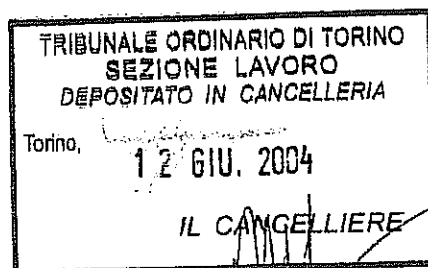
- di astenersi per il futuro da simili contegni,
- di non dare seguito alle sanzioni disciplinari applicati nei confronti degli RSU sigg.ri [redacted] in relazione all'intervista rilasciata al quotidiano *La Stampa* e pubblicata il 17 marzo 2004, a p. 45,
- di reintegrare immediatamente in azienda il sig. [redacted], reinserendolo nell'attività lavorativa e nelle pregresse mansioni,
- di affiggere intestazione e dispositivo del presente provvedimento (pp. 1 e 13) nella bacheca aziendale per 10 giorni lavorativi consecutivi, a far tempo e non oltre il quinto giorno successivo alla comunicazione di cancelleria.

2. CONDANNA la s[redacted] a rifondere all'organizzazione sindacale ricorrente [redacted] le spese di lite, che liquida in € 5.000,00, oltre IVA e CPA e successive occorrende.

Torino, 12 giugno 2004.

IL GIUDICE

[redacted signature]





REPUBBLICA ITALIANA
 IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
 Il Giudice del Lavoro di Pavia
 Nella persona della dr.ssa Donatella Oneto

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella causa n. 2018 R.G.L. Tribunale di Pavia,
 promossa da

in persona del legale rappresentante pro-tempore, corrente in Milano
 rappresentata e difesa dagli Avv.ti e e
 presso quest'ultima elettivamente domiciliata in Pavia, Via

RICORRENTE

contro:

rappresentata e difesa dagli Avvocati Maria Spanò e Simone Bisacca ed elettivamente domiciliata
 presso il loro studio in Torino ,Via Gropello n. 28

RESISTENTE

OGGETTO:

opposizione al decreto ex art. 28 L. 300/70 del Giudice del Lavoro di Pavia in data 13-14/03/2018
 cron. 835/2018.

Conclusioni :come in atti.

In fatto e in diritto

Con ricorso al Tribunale di Pavia, quale giudice del lavoro, depositato in cancelleria il 29 marzo
 2018, E: adiva questo Giudice del Lavoro proponendo ricorso in opposizione avverso il
 decreto del Giudice del lavoro del Tribunale di Pavia in data 13-14 marzo 2018 reso nel procedimento
 n.1669/2017 RGL che aveva accolto il ricorso ex art. 28 L. 300/70 proposto F.I
 dichiarando l'antisindacalità della condotta di Spa consistita nell'aver trasferito dal p.v. di
 Voghera due affiliati all'organizzazione e precisamente in data 25/10/2017 Stefano Z presso il p.v.
 di Valenza e in data 26/10/2017 Gregorio A presso il p.v. di Broni con ciò ostacolando la
 regolare partecipazione alle consultazioni elettorali per la elezione della RSU del punto vendita di
 Voghera e, in caso di elezione, il regolare svolgimento del mandato.

Si richiama in punto fatto l'opposto decreto.

A fondamento della propria opposizione E spa deduceva quanto segue:

1) mancato rilievo da parte del Tribunale della carenza di legittimazione attiva in capo al
 sindacato ricorrente;



2) erroneità e censurabilità del decreto opposto per mancato rilievo dell'inammissibilità ed improponibilità del ricorso per carenza di attualità, nonché perché volto a tutelare unicamente i diritti individuali dei due lavoratori trasferiti e non un interesse proprio del sindacato;

3) insussistenza dell'elemento soggettivo del comportamento antisindacale ad opera della parte datoriale;

4) infondatezza nel merito poiché il trasferimento dei lavoratori era stato necessitato da specifiche esigenze aziendali legate al calo di fatturato nel punto vendita di Voghera ed alla crescita di fatturato nel punto vendita di Valenza, alla possibilità di meglio assorbire nuovo personale nel punto vendita di Broni nonché alla presa in considerazione delle condizioni fisiche dei lavoratori trasferiti;

insussistenza della violazione di cui all'art. 22 l. 300/70.

Chiedeva pertanto in riforma dell'impugnato decreto dichiararsi inammissibili e/o infondate le domande avversarie proposte col ricorso ex art. 28 L. 300/700 con ogni conseguenziale pronuncia.

F. resisteva in giudizio contestando gli assunti avversari e chiedendo il rigetto dell'opposizione.

Interrogate liberamente le parti all'udienza del 31 maggio 2018, la causa, non avendo il Giudice ritenuto necessario esperire attività istruttoria, veniva discussa e decisa all'udienza del 27 settembre 2018.

L'opposizione è infondata e deve essere rigettata.

Devono essere esaminate nell'ordine sopra rappresentato le censure all'impugnata decisione svolte dall'opponente spa.

1) mancato rilievo da parte del Tribunale della carenza di legittimazione attiva in capo al sindacato ricorrente;

lo Statuto di F. (doc. 2 del sindacato ricorrente nella prima fase) prevede una organizzazione territoriale denominata "italiana" sì che l'organismo locale legittimato ad agire ex art. 28 l. 300/70 non può essere che quello provinciale in cui si articola l'Associazione (Art. 4 Statuto).

Secondo consolidata giurisprudenza:

- Ai fini della legittimazione a promuovere l'azione prevista dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, per "associazioni sindacali nazionali" devono intendersi le associazioni che abbiano una struttura organizzativa articolata a livello nazionale e che svolgano attività sindacale su tutto o su un'ampia parte del territorio nazionale, mentre non è necessaria la sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali che rimane, comunque, un indice tipico – ma non l'unico – rilevante ai fini della individuazione del requisito della "nazionalità". (Cass. 9/6/2014 n. 128885, Pres. Miani Canevari Rel. Amendola, in Lav. nella giur. 2014, 922)

- Ai fini della legittimazione attiva a promuovere l'azione prevista dall'art. 28 della l. n. 300/1970, per "associazioni sindacali nazionali" devono intendersi associazioni che abbiano una struttura organizzativa articolata a livello nazionale e che svolgano attività sindacale su tutto o su ampia parte del territorio nazionale, ma non è necessario che tale azione comporti anche la sottoscrizione di contratti collettivi nazionali. (Cass. 29/7/2011 n. 16787, Pres. Miani Canevari, Rel. Curzio, in Lav. nella giur. 2011, 1053).

Non può dubitarsi dell'attività svolta dal sindacato a livello nazionale alla luce della copiosa documentazione in atti (doc. 7 e ss. del fascicolo della prima fase del Sindacato ricorrente), in particolare considerato che F. è stato preso in considerazione quale interlocutore anche dal



Ministero del Lavoro (doc. 7) ed è munito di una rappresentanza anche a Crotone (doc. 8), quindi in una parte del territorio nazionale distante dalla provincia di Pavia.

L'eccezione di carenza di legittimazione attiva va pertanto rigettata.

2) erroneità e censurabilità del decreto opposto per mancato rilievo dell'inammissibilità ed improponibilità del ricorso per carenza di attualità, nonché perché volto a tutelare unicamente i diritti individuali dei due lavoratori trasferiti e non un interesse proprio del sindacato;

rileva che il procedimento ex art. 28 l. 300/70 non può essere utilizzato nei confronti di procedimenti che si sono già esauriti ma, come osservato dal Giudice della prima fase, il requisito dell'attualità va ricercato anche nell'attitudine degli effetti a durare nel tempo.

Nel caso di specie sono stati impugnati trasferimenti di lavoratori affiliati alla organizzazione adottati in data 25 ottobre 2017 (Z) e in data 26 ottobre 2017 (A con operatività a partire rispettivamente dal 2 e dal 4 novembre 2017, che hanno pertanto interferito temporalmente con le consultazioni elettorali per la elezione delle RSU del p.v. di Voghera, tenutesi in data 24/11/2017, elezioni di cui la parte datoriale era stata informata sin dal 20/10/17 con comunicazione avente quale unico punto all'ordine del giorno "Apertura procedura elezioni rinnovo RSU" (doc. 42 del Sindacato ricorrente nella prima fase).

L'azione sindacale per ciò solo è risultata compromessa non avendo i lavoratori trasferiti potuto collaborare e presentarsi quali punti di riferimento nei confronti dei colleghi del punto vendita di Voghera con conseguenze particolarmente gravi visto che il loro sindacato intendeva presentarli quali candidati.

Va evidenziato che Stefano Z componente del direttivo provinciale di F. era particolarmente attivo e per il sindacato costituiva il punto di riferimento del negozio di Voghera come risulta dalle testimonianze assunte nella precedente fase del procedimento, di Rocco Lamanna, responsabile provinciale Michele Stella, già RSU presso il p.v. di Voghera prima per la CGIL e successivamente per la CISL, di Sara Albera, dipendente presso il p.v. di Voghera e di Marilena De Cosmo, dipendente presso il p.v. di Voghera e poi eletta nella RSU quale candidata del sindacato ricorrente.

Le elezioni sono quindi state disturbate, con effetti tuttora perduranti, in quanto non hanno consentito al Sindacato ricorrente la sua piena espressione in occasione dell'importante appuntamento.

Sussiste pertanto l'interesse a ricorrere non solo dei singoli dipendenti ma dell'organizzazione sindacale nel suo complesso.

Il sindacato ha poi subito un grave danno all'immagine posto che in occasione delle elezioni della R.S.U., le cui prodromiche operazioni hanno coinciso con gli impugnati trasferimenti, si è dimostrato di fronte ai lavoratori di interlocutore debole ed incapace di tutelare i propri candidati nei confronti della parte datoriale che ha anche rigettato la richiesta di rinviare le elezioni in attesa di chiarire la dinamica dei trasferimenti (doc. 45 del Sindacato nella prima fase).

Anche tale motivo di impugnazione va pertanto disatteso.

3) insussistenza dell'elemento soggettivo del comportamento antisindacale ad opera della parte datoriale;

Va richiamata Cass., SS.UU. n. 5295/1997, confermata dalla successiva giurisprudenza, che non richiede uno specifico intento lesivo ad opera della parte datoriale.

4) infondatezza nel merito del ricorso poiché il trasferimento dei lavoratori era stato necessitato da specifiche esigenze aziendali legate al calo di fatturato nel punto vendita di Voghera ed alla crescita di fatturato nel punto vendita di Valenza, alla possibilità di meglio assorbire nuovo personale nel



punto vendita di Broni nonché ed alla presa in considerazione delle condizioni fisiche dei lavoratori trasferiti;

insussistenza della violazione di cui all'art. 22 l. 300/70.

Trattasi di questioni irrilevanti poiché, indipendentemente da una eventuale legittimità in base alle esigenze aziendali, è la scelta temporale dei disposti trasferimenti nei confronti di soggetti che avrebbero dovuto presentarsi alle elezioni quali candidati ed uno dei quali (Z) era particolarmente attivo sul fronte sindacale, che ha oggettivamente comportato l'antisindacalità del comportamento aziendale, dovendosi solo rilevare che costituisce indice di dolo la repentinità dei provvedimenti impugnati, adottati pochi giorni dopo l'informativa sindacale circa le elezioni della RSU (doc. 42 del sindacato) senza preavviso e senza rispetto della buona prassi di un previo interpello fra i lavoratori del punto vendita di Voghera, non potendosi a priori escludere che vi fossero dipendenti interessati ad un trasferimento a Valenza ed a Broni, e che a fronte di un calo del fatturato nel punto vendita di Voghera ultra-triennale (pag. 6 del ricorso in opposizione) non vi era alcuna urgenza di provvedere disturbando le operazioni elettorali già in corso quanto alla fase prodromica alle elezioni.

L'opposizione, in quanto infondata, deve pertanto essere respinta con le conseguenze meglio esplicitate in dispositivo e, preso atto della richiesta del sindacato, a fini riparatori del danno all'immagine, con disposizione di affiggere il dispositivo della presente sentenza per un periodo di quindici giorni nella bacheca aziendale dei p.v. interessati ex art. 120 cpc.

Le spese seguono la soccombenza e vengono liquidate, come da dispositivo, a favore di parte resistente.

GG 60 per la motivazione .

P.Q.M.
IL TRIBUNALE DI PAVIA

in persona del giudice del lavoro dr.ssa Donatella Oneto, definitivamente pronunciando nella causa iscritta al n. :018 r.g. , contrariis reiectis, visto l'art 429 cpc

RIGETTA

Il ricorso

CONFERMA

Il decreto opposto e per l'effetto

DICHIARA

L'antisindacalità della condotta di spa in persona del legale rappresentante pro-tempore, costituita nell'aver trasferito Stefano Z presso il p.v. di Valenza e Gregorio A presso il p.v. di Broni.

Per l'effetto, ordina alla società convenuta di revocare i suddetti trasferimenti e di riammettere i dipendenti presso il p.v. di Voghera

ORDINA

Ad : spa la affissione immediata di copia del dispositivo della presente sentenza per un periodo di giorni 15 nella bacheca aziendale dei p.v. interessati.

CONDANNA

spa al pagamento delle spese per le due fasi di giudizio a favore della controparte che liquida nella misura complessiva di Euro 10000,00 per competenze oltre 15 % rimborso forfettario spese generali, IVA e CPA.

FISSA

In gg. 60 il termine per il deposito della motivazione della presente sentenza.

Pavia, 27/09/2018

Il Giudice
Dott.ssa Donatella Oneto





Tribunale Ordinario di PAVIA

Sezione Lavoro

Il Giudice del lavoro dott. Federica Ferrari nel procedimento n. 2017 RG promosso ex art. 28 Stat Lav da:

F. _____ rappresentata e difesa dall'avv. SPANO' MARIA e SIMONE BISACCA

CONTRO

S.P.A. in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dagli avv.ti _____

letti gli atti e udite le conclusioni delle parti all'udienza del 28.2.2018 a scioglimento della riserva assunta alla citata udienza osserva quanto segue.

Con ricorso inviato in via telematica in data 11.11.2017 F. _____ - ha chiesto che fosse dichiarato antisindacale il comportamento di _____ spa realizzatosi con il trasferimento di Z. Stefano dal negozio di Voghera al negozio di Valenza del 25.10.2017 e di A. _____ Gregorio dal negozio di Voghera a quello di Broni con ciò ostacolandone la partecipazione alle consultazioni elettorali per la elezione della RSU del punto vendita di Voghera e, in caso di elezione, il regolare svolgimento del mandato, con conseguente reintegra degli stessi presso il p.v. di Voghera.

Si è costituita _____ spa con memoria depositata il 6.12.2017 eccependo preliminarmente la carenza di legittimazione attiva del sindacato ricorrente, la inammissibilità del ricorso per mancanza di attualità del comportamento comportamento asseritamente antisindacale e nel merito la insussistenza dello stesso.

Sulla eccezione di legittimazione attiva.

Sul punto, il Giudice condivide quanto già statuito sul punto dalla giurisprudenza che ritiene la sussistenza in capo a _____ F. _____ dei necessari requisiti per la proposizione di ricorso ex art. 28 Statuto dei Lavoratori. In particolare, in procedimento di repressione della condotta antisindacale che ha riguardato le stesse parti, il Tribunale



di Alessandria Sezione Lavoro emetteva il decreto n 2205/2016, le cui motivazioni si condividono e qui si richiamano, ai sensi dell'art.118 disp. att. c.p.c., decreto confermato in sede di opposizione con sentenza Trib. Alessandria n 106/2016 del 12.4.2016 a sua volta confermata dalla sentenza della Corte d'Appello di Torino n 640/2017 del 1.8.2017.

Sotto tale profilo, col decreto emesso osservava il Tribunale di Alessandria:

«L'art. 28 Stat. riconosce la legittimazione ad agire per la repressione della condotta antisindacale non già a tutte le associazioni sindacali, ma solo agli "organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse".

La giurisprudenza della Corte Suprema ha ripetutamente affermato (v., fra le altre, Cass. n. 1307/06) che con tale disposizione il legislatore ha dettato una disciplina differenziata, operando una distinzione tra associazioni sindacali che hanno accesso anche a questo strumento processuale di tutela rafforzata dell'attività sindacale e altre associazioni sindacali che hanno accesso solo alla tutela ordinaria attivabile ex art. 414 cpc e segg. La Corte Cost. (v. sentenza n. 89/95) ha riconosciuto la legittimità di questa scelta, rimarcando che il procedimento di repressione della condotta antisindacale si aggiunge alle tutele già assicurate alle associazioni sindacali e rappresenta un mezzo ulteriore per garantire in modo particolarmente rapido ed efficace i diritti del sindacato. La stessa Corte Cost. ha quindi affermato che l'opzione di un livello rappresentativo nazionale, oltre a corrispondere al ruolo tradizionalmente svolto dal movimento sindacale italiano, si uniforma al principio solidaristico nel quale va inserito anche l'art. 39 Cost. Gli interessi che la procedura dell'art. 28 cit. intende proteggere, quindi, trascendono sia quelli soggettivi dei singoli lavoratori sia da quelli localistici e coincidono con quelli di un'associazione sindacale che si proponga di operare e operi a livello nazionale per tutelare gli interessi di una o più categorie di lavoratori (cfr. Cass. n. 5209/10).

Si è pure precisato, in dottrina e in giurisprudenza (cfr. Cass. n. 5209/10 cit.; Cass. n. 13240/09), che non devono confondersi i requisiti di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 19 per la costituzione di rappresentanze sindacali, titolari dei diritti di cui al titolo 3, con la legittimazione prevista ai fini dell'art. 28 stessa legge. Mentre l'art. 19 richiede la sottoscrizione di contratti collettivi nazionali (o anche provinciali o aziendali, purché applicati in azienda), oppure, a seguito dell'intervento additivo della Corte Costituzionale con sentenza n. 231/13, la partecipazione del sindacato alla negoziazione relativa agli stessi contratti, quali rappresentanti dei lavoratori, l'art. 28 richiede,



invece, solo che l'associazione sia nazionale. Anche il requisito della nazionalità è stato oggetto di numerose pronunce della Suprema Corte che, pur statuendo che esso non può desumersi da dati meramente formali e da una dimensione statica, puramente organizzativa e strutturale, dell'associazione, essendo necessaria anche un'azione diffusa a livello nazionale, nondimeno hanno puntualizzato che non necessariamente essa deve coincidere con la stipula di contratti collettivi di livello nazionale (cfr., ex aliis, Cass. n. 16637/14; Cass. n. 21931/14, Cass. n. 6206/12 e Cass. n. 2314/12; Cass. n. 16787/11; Cass. n. 29257/08; Cass. n. 16383/06). In breve, ciò che rileva è la diffusione del sindacato sul territorio nazionale, a tal fine essendo necessario e sufficiente lo svolgimento di un'effettiva azione sindacale non su tutto, ma su gran parte del territorio nazionale, senza che in proposito sia indispensabile che l'associazione faccia parte di una confederazione né che sia maggiormente rappresentativa (così Cass. S.U. n. 28269/05). Le S.U. hanno ribadito che, in presenza di tale requisito, devono intendersi legittimate anche le associazioni sindacali intercategoriale per le quali, peraltro, i limiti minimi di presenza sul territorio nazionale devono ritenersi più elevati di quelli di una associazione di categoria (v. Cass. 2375/2015)».

In tale contesto, evidenziava il Tribunale nel decreto opposto che «Nella specie, sia elementi meramente formali e strutturali del Sindacato ricorrente - come le disposizioni statutarie e la sua diffusione sul territorio nazionale attraverso federazioni provinciali -, sia l'attività in concreto svolta, desumibile anche dai precedenti giurisprudenziali emessi da uffici giudiziari diversi, dimostrano l'effettiva presenza del Sindacato in numerose zone del territorio nazionale e lo svolgimento di un'attività di tutela prettamente sindacale da parte di F... Invero, quest'ultima ha elaborato varie piattaforme rivendicative a livello nazionale nel confronto di governo e datori di lavoro, ha indetto scioperi generali e manifestazioni nazionali del sindacalismo di base ed ha negoziato e sottoscritto numerosi accordi».

Nel merito.

La condotta antisindacale presa in considerazione dall'art. 28 dello Statuto, normativamente non tipizzata né tipizzabile, non può identificarsi con quella violatrice di meri interessi patrimoniali o morali di singoli individui, ma deve estrinsecarsi in atti diretti ed idonei a colpire o impedire o limitare l'esercizio della libertà e lo svolgimento dell'attività sindacale. Nel caso della citata norma dello Statuto, la ragione di procedere alla repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro discende dalla



violazione di almeno un principio di natura costituzionale (es.: principio della libertà sindacale di cui all'art. 39 Cost.) o, quanto meno, dalla violazione di norme legislative ordinarie che siano concreta e diretta attuazione di un principio di tale specie (es.: art. 4 della legge n. 604 del 1966 sui licenziamenti individuali, che sanziona con la nullità il licenziamento determinato dall'appartenenza ad un sindacato o dalla partecipazione ad attività sindacali), anche se, in effetti, attraverso la repressione di tale condotta datoriale, che può assumere carattere *plurioffensivo*, si raggiunge il più delle volte pure lo scopo di tutelare il singolo lavoratore; con l'avvertenza, però, che l'interesse ad agire sulla base dell'art. 28 dello Statuto non può appartenere se non alle associazioni sindacali nazionali, attraverso i loro organismi locali, giammai ai lavoratori direttamente o indirettamente coinvolti nelle vicenda, in quanto il fine dell'azione repressiva è il rafforzamento o la riaffermazione della funzione sindacale, rispetto alla quale il substrato degli interessi individuali dei lavoratori può costituire un utile punto di riferimento e di giustificazione dell'azione stessa, ma non rappresentarne il contenuto. In base alle stesse considerazioni, il sindacato, a sua volta, non può agire in giudizio a tutela di diritti individuali e patrimoniali dei lavoratori e, cioè l'azione sindacale, che deve essere volta soltanto alla tutela giurisdizionale di un interesse collettivo del sindacato, non può essere utilizzata per tutelare interessi individuali (patrimoniali o morali) del singolo lavoratore.

In base alla suddetta distinzione degli interessi soggetti a tutela, non può dubitarsi della autonomia dell'azione che l'art. 28 dello Statuto accorda agli interessi del sindacato rispetto alle azioni che lo stesso Statuto (es.: art. 18) e le norme della legge n. 604 del 1966 attribuiscono agli interessi propri del lavoratore. Ciò vale, in particolare, per i licenziamenti, che possono dal luogo ad impugnazione autonome che si svolgono, anche se esercitate in litisconsorzio in uno stesso processo, senza reciproche interferenze. Infatti, un licenziamento determinato da motivi antisindacali, oltre che rilevante ai sensi dell'art. 4 di tale ultima legge, che ne sancisce la nullità, ben può costituire mezzo di attuazione di un comportamento antisindacale che, per le svariate modalità con le quali esso può estrinsecarsi, data la sua non tipizzazione, è in ogni caso idoneo a vulnerare, al di là dell'interesse del singolo lavoratore ed anche nell'inerzia dello stesso, l'interesse collettivo del sindacato. Il sindacato, in tale caso, è legittimato ad agire ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori per ottenere la cessazione del comportamento antisindacale riferibile al rapporto risolto dal recesso del datore di lavoro, e ciò a tutela dell'interesse collettivo di cui è portatore, chiedendo ed ottenendo, in tale caso, il ripristino del rapporto di lavoro. Anche il lavoratore può reagire ad un simile



licenziamento esperando l'azione di nullità *ex art.* 4 della legge n. 604 del 1966, ma solo a tutela dell'interesse individuale alla conservazione del posto di lavoro, sia instando, in conseguenza della nullità del licenziamento, per la propria reintegrazione nel posto di lavoro *ex art.* 18 dello Statuto (reintegrazione ottenibile non solo in caso di dichiarazione di inefficacia o di annullamento del licenziamento, ma anche in caso di dichiarazione di nullità dello stesso - I comma del cit. art. 18 -), ove il rapporto di lavoro sia assistito dalla garanzia della stabilità reale, sia invocando, ove ne ricorrano i presupposti, la tutela obbligatoria, sia, infine, chiedendo il ripristino del rapporto o, più esattamente, il conseguente accertamento della persistente sua validità ed efficacia, anche nei confronti di un recesso "*ad nutum*" di cui all'art. 2118 c.c., recesso che, ben possibile in via generale senza necessità di specifica giustificazione, non lo è, in particolare, quando sia inficiato da motivo illecito, quale è indubbiamente quello determinato da rappresaglia antisindacale. In ogni caso, l'azione del sindacato *ex art.* 28 dello Statuto è autonoma rispetto a quello che, a seconda dei casi, possono essere instaurate dal lavoratore.

Tali principi sono certamente applicabili al trasferimento che può, al pari del licenziamento, integrare un'ipotesi di condotta antisindacale.

Ciò premesso, occorre verificare se nella fattispecie oggetto di esame i trasferimenti dei dipendenti Z. e A. costituiscano condotta antisindacale.

Le sommarie informazioni assunte hanno confermato la ricostruzione dei fatti descritta in ricorso. In particolare, è emerso che Stefano Z. (sindacalista componente del direttivo provinciale) all'interno del punto vendita di Voghera si era fatto promotore ed aveva coltivato numerose iniziative sindacali a tutela delle istanze dei colleghi aventi ad oggetto le turnazioni all'interno del p.v., la predisposizione e la rettifica dei c.d. modulari (prospetti dei turni su base annuale), l'organizzazione delle domeniche lavorative, la rotazione alla barriera casse, la disparità di trattamento tra i lavoratori assegnati al p.v. in fatto di concessione pause, tolleranze piccole violazioni, formazione professionali, rispetto del divieto di fumo, gestione delle ferie, ecc., come da documentazione sottoscritta dal responsabile provinciale Pavia Rocco Lamanna (docc. 27-32).

Costui, all'udienza del 16.2.2018 ha dichiarato: "*Io ho scritto queste lettere a su sollecitazione di Z. che mi aveva chiamato al telefono esponendomi i vari problemi. Successivamente alla telefonata mi aveva inviato una mail con la bozza di lettera da scrivere a per la segnalazione dei vari problemi. Per noi Z. era il punto di riferimento del negozio di Voghera essendo stato nominato membro del*



direttivo provinciale di F , nomina regolarmente inviata a . Lo stesso procedimento per le lettere scritte da Omar Vitale, sempre su segnalazione di Z . Cap 19) Sono sicuro che lui in relazione ai vari problemi si sia rivolto in prima battuta al direttore o al responsabile del punto vendita in quanto questa è la procedura: solo in un secondo momento vengono inviate le richieste scritte quando quelle orali non hanno trovato riscontro.

E' credibile quanto dichiarato dal Lamanna: non risulta che costui frequentasse il punto vendita di Voghera e avesse rapporti con i singoli dipendenti e dunque è evidente che il responsabile provinciale abbia scritto le lettere agli atti in base a quanto riferito da Z che lavorava presso il p.v. di Voghera.

Lamanna ha anche riferito che A sarebbe stato candidato per la F unitamente a Z per le elezioni della RSU di Voghera che era scaduta nel giugno 2017.

Anche Stella Michele, già RSU presso il p.v. di Voghera per la CGIL e successivamente per la CISL, ha riferito della intensa attività sindacale di Z all'interno del punto vendita, tanto che lo ha definito "un rompiscatole". Ha precisato che Z gli aveva mostrato varie lettere che aveva scritto all'azienda in particolare sull'accordo domenicale, che a parere del collega non veniva applicato correttamente dal direttore, e sui DPI. Ha aggiunto che era stato sollecitato da Z a indire le elezioni per la nomina della RSU scaduta a giugno, nonché del fatto che il medesimo gli aveva riferito che si sarebbero candidati lui e A che aveva raccolto tre tessere nel suo reparto. Infine ha riferito che all'interno del negozio "si sapeva di queste candidature anche perché Z ne parlava con me davanti ad altri colleghi".

La dipendente Albera Sara con mansioni di cassiera ha riferito di aver deciso di lasciare la CGIL della quale non era soddisfatta, e di essersi iscritta al che le era stato presentato come sindacato da Z , Vilardi e De Cosmo.

Ha confermato di aver parlato spesso, unitamente ad altre colleghe, con Z dei problemi dei turni domenicali e delle scarpe antifortunistiche delle cassiere, lui si era impegnato a parlare con l'azienda attraverso il sindacato e poi aveva riferito loro di aver parlato direttamente di tali problemi con il direttore che si era reso disponibile ad un miglioramento.

Lo stesso Z ha confermato lo svolgimento da parte sua e di A , di attività sindacale all'interno del punto vendita e che tutti i colleghi sapevano che si sarebbe candidato alle elezioni.



Marilena De Cosmo, candidata alle elezioni della RSU per F [redacted] eletta, ha riferito dell'attività sindacale di Z [redacted] all'interno del punto vendita, nonché la circostanza che tutti i colleghi del reparto drogheria, al quale la stessa è addetta, sapevano che per F [redacted] si sarebbero candidati lei, Z [redacted] ed A [redacted].

Paolo Vicini, direttore del punto vendita di Voghera, ha reso una deposizione non credibile: ha negato di sapere che Z [redacted] fosse delegato provinciale, ha riferito di ricordare che il medesimo dipendente chiedeva permessi non retribuiti, ma di non sapere "a che titolo", ha negato di aver visto la lettera 20.7.2016 con la quale il [redacted] aveva comunicato, anche alla direzione del p.v. di Voghera, che Z [redacted] era stato nominato delegato provinciale F [redacted] di non aver mai saputo che Z [redacted] e A [redacted] avessero intenzione di candidarsi a RSU, di non sapere che Z [redacted] si era candidato a RLS, che le candidature e i risultati delle elezioni vengono esposte nella bacheca aziendale, e che lui per sua scelta non aveva votato. Ha poi riferito di aver avuto rapporti solo con la Moglia rappresentante sindacale della CGIL, circostanza confermata dal teste Renato Zulianello, ispettore di negozio.

Con comunicazione alla [redacted] Spa in data 20/10/2017 le OO.SS. CGIL, CISL e UIL avevano provveduto ad indire un'assemblea dei lavoratori per il giorno 30/10/2017 avente quale unico punto all'ordine del giorno "Apertura procedura elezioni rinnovo RSU" (doc. 42 all'ricorso).

Dopo pochi giorni la società ha comunicato a coloro che si sarebbero candidati per il sindacato ricorrente, Z [redacted] e A [redacted], il loro trasferimento ad altro punto vendita.

In particolare [redacted] con lettera 25/10/2017 ha trasferito Z [redacted] dal punto vendita di Voghera al punto vendita di Valenza per asserite ragioni tecnico organizzative date dalla necessità di "riequilibrare gli organici dei negozi di Valenza e di Voghera in relazione a figure che svolgono mansioni equivalenti a quelle da Lei ricoperte" (doc. 43 all'ricorso), mentre con lettera del 26/10/2017 ha trasferito A [redacted] dal punto vendita di Voghera al punto vendita di Broni, per asserita "necessità di riequilibrare gli organici dei punti vendita di Broni e di Voghera" (doc. 44 all'ricorso).

Nelle lettere di trasferimento si evidenzia il calo del fatturato del punto vendita di Voghera, l'esubero di personale preposto alle mansioni di addetto alle mansioni ausiliarie alla vendita reparto pani e dolci e di addetto alle mansioni ausiliarie alla vendita reparto drogheria e la necessità di tali figure presso i punti vendita di destinazione.



La convenuta pretende di dimostrare l'andamento del fatturato non attraverso la produzione di oggettivi dati contabili di bilancio, ma attraverso le generiche affermazioni dei dipendenti indicati quali informatori.

Neppure sono stati depositati i registri dei corrispettivi dei vari punti vendita, né gli organigrammi degli stessi.

Ma se anche si volesse ritenere, sulla base delle generiche affermazioni degli informatori di , la necessità di trasferimento di due unità proprio in quei reparti in cui erano addetti Z e A , (e non lo si crede) spa avrebbe dovuto spiegare il motivo per il quale la scelta sia caduta proprio su di loro e non su altri lavoratori con le stesse competenze e mansioni, non particolarmente qualificate.

La convenuta non ha allegato la sussistenza di ragioni trasparenti e visibili per la scelta specifica di Z e A

sostiene che i criteri utilizzati dalla società per la individuazione di Z siano stati quelli della minor distanza della sua residenza al nuovo p.v. e dell'assorbimento delle limitazioni.

Si legge nella memoria integrativa depositata il 19.1.2018: *“Ed infatti, mentre la residenza del sig. Z dista da Valenza 36,1 km (con minor tempo di percorrenza, peraltro) le residenze dei colleghi sono collocate a distanze pari o superiori (ns. doc. 8):*

Nome	Cognome	Città	Indirizzo	Distanza VAL
MASSIMILIA NO	CASELLA	VOGHERA	Via Verdi 78	37
CRISTINA	NEBBIOLI	VOGHERA	Via XX Settembre 48	37
ALESSANDR A	VAVALA' POLLUCE	RIVANAZZA NO	Via Enrico Fermi, 48	41
ILARIA	SANTANGEL O	VOGHERA	Via Sormani Gavina, 14	36,4
ANTONIO	DE MATTEO	PIZZALE	Via Ferraris, 16	44
PASQUALE	PAPPACENA	VOGHERA	Via Postiglione, 2	36,4
STEFANO	Z.	VOGHERA	Via G.Verga, 8	36,1

Sul criterio della distanza, ogni commento pare superfluo...



sempre nella memoria 19.1.2018 afferma di aver scelto un dipendente di sesso maschile in quanto *“il personale femminile che svolge attività di rifornimento ha maggiori “limitazioni” nella movimentazione della merce tant’è che – a parità di fascia d’età – il personale maschile può movimentare carichi più pesanti. In particolare, nell’attività di sbancalaggio, il personale femminile nella fascia di età da 18 a 45 anni può movimentare al max pesi di 20 Kg; il personale maschile nella medesima fascia d’età può movimentare al max pesi di 25 Kg.*

L’applicazione di questi criteri, nella scelta di Z è stata confermata dal teste Peluso Fabrizio, responsabile risorse umane di che ha dichiarato. *“Dopo il periodo estivo, in vista del budget dell’anno successivo, io e l’ispettore che si occupa del negozio di Voghera e il direttore, abbiamo deciso di effettuare un trasferimento verso un negozio di Valenza dove avevamo necessità di fronteggiare ad una carenza di organico nel reparto drogheria ove sono addetti in un numero che non ricordo. Mancava una persona che svolgesse sia attività di rifornimento che di cassa. Di solito privilegiamo gli uomini visto che si spostano pesi.. Fu individuato Z in quanto aveva la residenza più vicina a Valenza e altre figure del negozio di Valenza erano o donne o solo cassiere. Non ricordo se fu comparato con altri uomini.*

Posso dire che la vicinanza di Valenza con il suo domicilio fu determinante nella scelta dello stesso.

Non fui io a svolgere la comparazione dei vari domicili ma i colleghi dell’ufficio del personale di Pioltello. Non ricordo chi in particolare se ne occupò.

Preciso che la scelta doveva cadere su un uomo per questioni fisiche.

Sono state fatte un insieme di valutazioni di cui la lontananza del domicilio dal nuovo punto vendita era criterio prioritario..”

spa e il teste Peluso paiono dimenticare che Z è impossibilitato a svolgere alcune delle mansioni proprie del ruolo a causa di limitazioni di carattere medico: egli infatti non può *“sbancalare”*, spostare cioè la merce dai bancali agli scaffali. (doc 49 all ricorso). Si tratta di circostanza non contestata dalla azienda.

Quindi, seguendo il criterio indicato dalla stessa datrice di lavoro, avrebbe dovuto essere escluso dalla scelta. Invece è stato *“scelto”* proprio lui.

In realtà nella memoria di costituzione ai punti a pag 3 e 4 la azienda dà atto della limitazione di Z e dichiara che tale limitazione *“può essere meglio assorbita a Valenza piuttosto che a Voghera”*, dando atto del numero di dipendenti con limitazioni nei due punti vendita. Tale affermazione, oltre a non trovare alcun riscontro



documentale, non è stata più ripresa nella memoria integrativa nella quale anzi si sostiene il contrario.

Gregorio A a Voghera lavorava presso il reparto Latticini e salumi. Nel marzo 2017 era stata accertata una *“patologia neuro-motoria periferica da stimoli termici”*; alla conseguente visita presso il medico del lavoro competente, nel maggio 2017 era stata accertata l'idoneità alla mansione presso il reparto LAS Freschi con l'obbligo di utilizzo di guanti protettivi e il divieto di ingresso nella cella frigorifera. A seguito del ricorso del lavoratore avverso il giudizio del medico competente la commissione ATS in data 8.8.2017 aveva dichiarato il dipendente *“idoneo esclusivamente ad attività che non esponano a basse temperature e/o brusche variazioni microclimatiche (ad es in celle frigorifere, in locali all'aperto o comunque comunicanti con l'esterno durante la stagione fredda)”*.

Il lavoratore era stato allora assegnato al reparto PAN (pani e dolci) previa nuova visita medica fissata per il 17/10/2017 (doc 5 all memoria cost) . Stante l'esito positivo con giudizio di piena idoneità di tale visita, Esselunga aveva confermato l'assegnazione a tale reparto dal 26.10.2017 e dal 4.11.2017 disponeva il suo trasferimento nel negozio di Broni in quanto *“il reparto Pani e Dolci di quest'ultimo punto vendita (n.d.r. Voghera) presenta un esubero di personale con mansioni equivalenti alla sua”*.

Vista la assegnazione al reparto pani e dolci di Voghera anche se solo per pochi giorni (dall'11 ottobre 2017 al 4.11.2017) A ne era divenuto parte integrante, con la conseguenza che avrebbe dovuto indicare i criteri sulla base dei quali aveva individuato A , quale dipendente da trasferire. Nulla è stato addotto sul punto.

Dunque risultano trasferiti - su 150 lavoratori del p.v. di Voghera - proprio e solo coloro che si sarebbero, di lì a pochi giorni, formalmente candidati alle elezioni della RSA del sindacato F

L'art. 22 Stat lav prevede una particolare tutela per il dirigente delle rsa di cui al precedente art. 19, dei candidati e dei membri di commissione interna, disponendo che il loro trasferimento possa essere disposto *“solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza”*.

Nel caso di specie i lavoratori trasferiti non erano né dirigenti della rsa, né candidati della Commissione interna, con conseguente rigetto della prospettazione attorea relativa alla necessità di nulla osta per il loro trasferimento.

Ciò non significa che la condotta del datore di lavoro non abbia carattere antisindacale.



La tempistica dei trasferimenti effettuati pochi giorni dopo la indizione della assemblea per l'avvio della procedura delle elezioni per il rinnovo della RSU e pochi giorni prima della assemblea stessa (che si è tenuta il 30.10.2018), la assoluta carenza di dimostrazione di ragioni oggettive alla base degli stessi ed in particolare delle ragioni della scelta proprio dei due dipendenti che si sarebbero candidati e le stesse deduzioni avanzate dalla convenuta, inducono il giudice a ritenere positivamente provata la condotta antisindacale, non solo come effetto oggettivamente derivante dalle misure aziendali, ma come intenzione specifica sottostante ai singoli comportamenti.

In ogni caso si evidenzia che come statuito dalle Sezioni Unite della Cassazione (12-6-1997, n. 5295), per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro ne' 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), ne' nel caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicché ciò che il giudice deve accertare è *l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione citata intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale e del diritto di sciopero.*

Anche successivamente la Suprema Corte ha ritenuto che "...il comportamento che leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali integra gli estremi della condotta antisindacale di cui all'articolo 28 Stat., senza che sia necessario uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro, poiché l'esigenza di tutela della libertà sindacale può sorgere anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per se' far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo oggettivamente tale da limitare la libertà sindacale (Cass., Sezione L civile n. 2375/2015, in tal senso anche. Cass 21401/2015; Cass. n. 13726/14 e Cass. n. 9250/07).

Orbene, nella specie, deve ritenersi che la condotta posta in essere da spa integri gli estremi dell'attività antisindacale in quanto il trasferimento di due candidati della F (impegnati – in particolare Z - in attività di proselitismo e propaganda) su tre a pochi giorni dalle elezioni ha evidentemente portato a un



depotenziamento del risultato dell'attività sindacale: il che mina la fiducia dei lavoratori nella capacità del sindacato di tutelare gli interessi collettivi che esso deve coltivare, con conseguente lesione della libertà e dei diritti sindacali.

Quanto alla attualità della condotta (o al perdurare dei suoi effetti), si osserva che secondo l'univoco orientamento della giurisprudenza tale presupposto essenziale dell'azione di cui all'art. 28 St.lav. non è esclusa dall'esaurirsi della singola azione antisindacale del datore di lavoro, ove il comportamento illegittimo di questi risulti tuttora persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, tale da determinare una restrizione o un ostacolo al libero svolgimento dell'attività sindacale.

Nella specie, il trasferimento dei due affiliati oltre ad aver impedito agli stessi di candidarsi alle elezioni per il rinnovo della RSU ove erano conosciuti per la loro attività sindacale, ha impedito agli stessi in futuro l'attività di proselitismo e di propaganda presso il p.v. di Voghera, determina anche un significativo discredito nel senso cioè di una perdita di immagine del sindacato che appare – agli occhi dei lavoratori – come facilmente attaccabile dall'azienda e quindi non affidabile ai fini di una proficua attività rivendicativa.

Ai fini della rimozione degli effetti della condotta antisindacale, la società convenuta è pertanto tenuta a revocare i trasferimenti in questione e a riammettere i dipendenti presso il p.v. di Voghera.

Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza e le stesse vengono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice dichiara antisindacale il comportamento di [redacted] consistente nell'aver trasferito Stefano Z [redacted] presso il p.v. di Valenza e Gregorio A [redacted] presso il p.v. di Broni

per l'effetto, ordina alla società convenuta di revocare i suddetti trasferimenti e di riammettere i dipendenti presso il p.v. di Voghera

ordina ad [redacted] di esporre il presente decreto per un periodo di 15 giorni nelle bacheche aziendali dei p.v. interessati

condanna infine la società convenuta a rimborsare al sindacato ricorrente le spese di lite, liquidate in complessivi € 5000 per compenso professionale oltre 15% per spese generali, oltre IVA e CPA;

dichiara esecutivo il presente decreto.



Accoglimento totale n. cronol. 835/2018 del 14/03/2018
RG n. /2017

Pavia 13.3.2018

Il Giudice del lavoro
Federica Ferrari

