



TRIBUNALE ORDINARIO di PRATO

Ufficio del Giudice del Lavoro

DECRETO EX ART. 28 DELLA LEGGE N. 300 DEL 1970

Il Giudice designato, dott.ssa Cristina Mancini, ha pronunciato il seguente decreto, nel procedimento ex art. 28 della legge n. 300 del 1970, iscritto al **n. 520 del 2024** R.G., promosso da:

O.S. CO.BAS Lavoro Privato, in persona del coordinatore provinciale di Firenze-Prato sig. Leonardo Bognesi, con il patrocinio degli Avv.ti Carlo Guglielmi e Gabriele Cingolo;

nei confronti di

RETE FERROVIARIA ITALIANA S.p.A., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con il patrocinio degli Avv.ti Valerio Porchera e Massimiliano Grant;

Motivi in fatto ed in diritto della decisione

L'organizzazione sindacale O.S. CO.BAS Lavoro Privato intraprende la presente iniziativa giudiziaria al fine di sentire accertare l'antisindacalità di alcune condotte poste in essere dalla Rete Ferroviaria Italiana e consistenti:

- Nell'aver disposto, senza previo nulla osta dell'organizzazione sindacale, il trasferimento del Sig. Alberto Russo, dirigente dell'O.S., dalla squadra di Vaiano a Bologna, presso una scuola professionale e, comunque, per aver assunto le determinazioni senza un confronto con l'organizzazione, anche al fine di trovare soluzioni alternative;
- Nell'aver operato delle detrazioni economiche per i lavoratori inseriti nei turni mattina/notte ed aderenti allo sciopero indetto per la giornata del 13 marzo 2024, consistenti nel mancato pagamento del turno nella misura forfettizzata di 7 ore e 36 minuti, ordinariamente corrisposto anche in caso di mancata prestazione successiva (ad esempio in caso di assenza del lavoratore per malattia).

Si è costituita la società resistente, eccependo in primo luogo l'incompetenza territoriale del giudice adito e, nel merito, contestando la natura antisindacale delle condotte denunciate.

All'esito dell'esame delle difese, della documentazione offerta dalle parti costituite e dell'articolata discussione avvenuta in sede di udienza, si ritiene che il ricorso sia parzialmente fondato, nei limiti di

seguito illustrati.

Preliminarmente, non risulta suscettibile di accoglimento l'eccezione di incompetenza territoriale sollevata dalla società resistente.

Occorre richiamare il testo dell'art. 28, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori, il quale dispone un criterio di competenza territoriale inderogabile ed esclusivo, coincidente con il luogo *“ove è posto in essere il comportamento denunciato”*.

Sotto tale profilo, la giurisprudenza di legittimità ha in più occasioni chiarito (anche ai sensi dell'art. 360 *bis* c. 1 c.p.c.) che deve aversi riguardo esclusivamente al luogo in cui è stata posta in essere la condotta denunciata, senza alcuna rilevanza del luogo ove è stabilita la sede dell'azienda, il luogo ove è stata assunta la decisione, né quello, eventualmente diverso, nel quale si verificano gli effetti. In particolare, è stato stabilito che *“ai fini della determinazione della competenza per territorio in tema di repressione di condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970 è rilevante il luogo di commissione del comportamento denunciato, ovvero il luogo in cui venga di fatto impedito al lavoratore di svolgere la sua attività di rilevanza sindacale, non già il luogo in cui tale comportamento è stato deliberato”* (Cass., n. 8938 del 2011).

La giurisprudenza ha quindi affermato l'irrilevanza del luogo in cui il comportamento risulta essere stato deliberato; e ciò *“anche quando il medesimo comportamento (deciso con un'unica deliberazione) sia posto in essere in luoghi ricadenti in diverse circoscrizioni giudiziarie, dovendo la possibilità di un conflitto di giudicati escludersi per la considerazione che in tal caso le decisioni (eventualmente diverse) dei singoli pretori avrebbero un'efficacia limitata alla condotta realizzata nella circoscrizione di ciascuno di essi”* (Cass., n. 8673 del 1993).

Tale considerazione risulta sufficiente per superare le doglianze di parte convenuta, la quale fonda il criterio di competenza sulla scorta del luogo in cui le decisioni sono state assunte.

Diversamente, nel caso di specie, sussiste la competenza territoriale di questo Tribunale con riferimento alla prima condotta denunciata, consistente nell'avvenuto trasferimento di un lavoratore in assenza del nulla osta del sindacato dalla sede di Vaiano: luogo in cui risulta impedita l'attività sindacale del lavoratore ed in cui si è concretizzata la supposta lesione all'attività del sindacato.

Parimenti, sussiste la competenza territoriale con riferimento alla seconda condotta relativa al deterioro trattamento economico per chi abbia svolto il turno mattina notte ed abbia aderito allo sciopero della giornata del 13 marzo 2024, dovendosi anche in questo caso aver riguardo non al luogo in cui la determinazione è stata assunta ma dove risultano attuati i rapporti di lavoro dei dipendenti che hanno subito la detrazione denunciata. Nel caso di specie, a seguito della sollecitazione di questo Tribunale, il ricorrente ha allegato la busta paga di Luca Becheri, il cui rapporto di lavoro è nell'ambito territoriale di Prato, elemento necessario (e sufficiente) a radicare la competenza del Tribunale adito.

Ciò posto, i fatti posti alla base della prima condotta denunciata possono essere così riassunti.

Alberto Russo risulta essere dipendente della società quale addetto all'unità manutentiva IS 2 a

Vaiano e ricopre da molti anni un ruolo nell'ambito dell'associazione sindacale ricorrente.

A partire dal 2007 il lavoratore risulta essere dichiarato idoneo con limitazioni. Il Sig. Russo è stato, invece, dichiarato inidoneo alla mansione nell'aprile 2024 (visita effettuata a seguito del rientro in servizio in presenza dopo un lungo periodo di attività in *smart working* quale lavoratore fragile), certificazione cui seguiva, il 17.4.2024, provvedimento di trasferimento presso l'unità organizzativa formazione in Bologna.

È pacifico che tale trasferimento risulta adottato senza il previsto nulla osta della medesima organizzazione sindacale ai sensi dell'art. 22 dello Statuto dei Lavoratori. Tale decisione viene giustificata dalla società in ragione della necessità di apprestare un'immediata soluzione alle esigenze di tutela di salute del dipendente e dell'impossibilità di adibirlo a diverse mansioni, compatibili con il suo stato di salute. Sottolinea a tal riguardo di aver previsto un nuovo assetto organizzativo di ogni unità manutentiva del territorio nazionale, mediante la configurazione di due addetti alla segreteria livello B (due livelli superiore a quello rivestito dal Russo) e di aver indetto un avviso per la ricerca di personale di supporto cui il lavoratore non ha aderito.

Sotto tale ultimo profilo, l'ultima circostanza evidenziata non risulta rilevante ai fini del presente giudizio, che non ha ad oggetto la posizione singola del lavoratore, ma l'incidenza che la condotta ha avuto sul sindacato ricorrente. È difatti utile a tal fine sottolineare che *“in tema di condotta antisindacale, l'eventuale natura plurioffensiva del comportamento datoriale, che abbia dato luogo anche ad una lesione dell'interesse individuale del lavoratore, comporta l'insorgere di due azioni - quella collettiva e quella individuale - distinte, autonome e senza interferenze. Ne consegue che l'attualità della condotta antisindacale e la permanenza dei suoi effetti - alla cui esistenza è subordinata la concessione del provvedimento repressivo - vanno accertate con riferimento agli interessi di cui il sindacato è portatore esclusivo, senza che possano essere condizionate dalle vicende dell'azione individuale eventualmente intrapresa”* – Cass., n. 16930 del 2013).

Nel caso di specie, pertanto, quello che rileva sono gli effetti che il trasferimento in assenza del nulla osta ha avuto sul sindacato, a fronte della quale le scelte o le possibilità concrete relative alla collocazione del lavoratore non hanno un'effettiva incidenza sulla antisindacalità o meno del comportamento, comunque concretizzatosi.

Sempre in proposito, ad avviso di chi scrive, deve escludersi che le ragioni di necessaria tutela della salute del lavoratore sono tali da condizionare l'applicazione della disciplina di cui all'art 22 dello Statuto dei Lavoratori, dettata a salvaguardia all'espletamento dell'attività sindacale.

Occorre difatti aver riguardo alla complessiva situazione di fatto per come rappresentata dalle parti. Il ricorrente, difatti, risulta aver effettuato attività di ufficio da diversi anni e, pertanto, ben poteva essere temporaneamente adibito a tale attività nelle more della procedura di trasferimento e del necessario dialogo con l'organizzazione sindacale. Non sono emerse, in altri termini, ragioni di urgenza

tali da sopprimere, per l'assolvimento dell'obbligo di sicurezza ai sensi dell'art. 2087 c.c., l'interlocuzione con il sindacato per come richiesto dallo Statuto dei Lavoratori.

Trattasi, pertanto, di situazione del tutto sovrapponibile, *mutatis mutandis*, alla fattispecie, oggetto di recente analisi ad opera della giurisprudenza di legittimità, di trasferimento del lavoratore per incompatibilità ambientale, in cui risulta affermata l'impossibilità che le esigenze tecniche, organizzative e produttive (comunque dotate di una certa priorità come quella della tutela della salute) possano assumere rilievo dirimente rispetto all'osservanza o meno dell'obbligo di richiedere il nulla osta all'associazione sindacale (Cass., n. 15548 del 2023).

Ciò premesso, non vi sono dubbi in merito alla natura antisindacale del comportamento posto in essere.

L'art. 28 dello statuto dei lavoratori definisce la condotta antisindacale in modo teleologico e non analitico. In altri termini occorre qualificare antisindacale non una determinata condotta in base alle sue modalità esteriori, ma qualsiasi condotta diretta a un determinato risultato, diretta, cioè, a impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale, ovvero del diritto di sciopero. Di conseguenza, qualsiasi condotta idonea a ledere i beni indicati deve essere considerata antisindacale: e pertanto non soltanto le condotte dirette esclusivamente a ostacolare l'attività sindacale, ma anche condotte che, legittime in astratto, potrebbero in concreto essere idonee oggettivamente a limitare o a impedire la libertà sindacale.

Nel caso di specie, è evidente che l'aver obliterato il passaggio procedurale sia condotta che ha un riflesso lesivo e discreditannte delle prerogative del sindacato (si veda, ad esempio, in tema Cass., sez. un., n. 2359 del 2015). È evidente il connotato plurioffensivo della condotta, certamente involgente anche la sfera personale del lavoratore, ma anche del sindacato. È stato specificato, difatti, che è idoneo a configurare una condotta antisindacale il comportamento datoriale che si concretizzi in un rifiuto di forme di consultazione, di instaurazione di trattative o di esame congiunto, espressamente previste da clausole contrattuali o da disposizioni di legge, allorché detto rifiuto si traduca in condotte capaci di incidere negativamente sulla libertà del sindacato o sulla sua stessa capacità di negoziazione, minandone la credibilità e la sua immagine (arg. ex Cass., n. 520 del 2008): trattasi di principio del tutto sovrapponibile al caso di specie, dovendosi sottolineare, peraltro, la situazione di incertezza che conseguirebbe dalla possibilità di non richiedere, nonostante un'espressa previsione di legge, il nulla osta ai sensi dell'art. 22, del tutto idoneo a determinare un ostacolo o una restrizione al libero esercizio della libertà sindacale.

Occorre da ultimo ricordare che per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970) è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo

necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro, potendo sorgere l'esigenza di una tutela della libertà sindacale anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo oggettivamente tale da limitare la libertà sindacale (così, a partire da Cass. n. 9250 del 2007).

Si ritiene, quindi, in ordine a tale lesione che possa costituire misura idonea a rimuovere gli effetti pregiudizievoli dei diritti dell'o.s. ricorrente l'annullamento dello spostamento del luogo di lavoro del lavoratore (e ripetizione, pertanto, della determinazione datoriale), in quanto il preventivo nulla osta dell'o.s. di appartenenza costituisce requisito di validità dello spostamento della sede lavorativa del dirigente sindacale.

Non risulta, diversamente, assumere connotati di antisindacalità la seconda condotta denunciata, dal momento che è connaturata all'esercizio del diritto di sciopero la perdita della retribuzione. Ora, poiché l'accordo in questione costituisce di fatto una misura di commisurazione della retribuzione collegata all'espletamento del turno, non risulta persuasivo il connotato antisindacale della condotta, in quanto il diverso atteggiamento datoriale per assenze quali la malattia risentono di una diversità di fondo del motivo di assenza che, con riferimento allo sciopero, non risulta distonico rispetto alla perdita di retribuzione (che si ripete, essere connaturato in modo neutro rispetto all'esercizio del diritto di sciopero).

Di qui le raggiunte conclusioni.

Le richieste avanzate di ordinare alla società la pubblicazione del presente provvedimento su alcune testate giornalistiche non risultano accoglibili, atteso che l'organizzazione sindacale è in grado di rendere noto alla generalità dei lavoratori aderenti, tramite i siti web che gestisce, il contenuto della presente decisione e dato il carattere circoscritto della vicenda sottoposta all'attenzione del Tribunale, di fatto attinente (limitatamente all'ipotesi di condotta antisindacale ritenuta suscettibile di accoglimento) ad una posizione lavorativa.

La regolazione delle spese del giudizio risente del parziale accoglimento della domanda e, pertanto, le stesse vanno compensate nella misura della metà, laddove l'altra metà segue il regime della soccombenza e viene liquidata come da dispositivo che segue, tenuto conto della natura sommaria e documentale della causa.

p.q.m.

Il Tribunale, disattesa e reietta o assorbita ogni diversa e/o ulteriore domanda, deduzione ed eccezione,

in parziale accoglimento del ricorso promosso ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori,

annulla il trasferimento del luogo di lavoro del lavoratore Alberto Russo, ordinando alla società

convenuta, ove ritenga di dover procedere al trasferimento, di non procedere prima di aver richiesto il nulla osta alla società convenuta ai sensi dell'art. 22 Legge n. 300 del 1970, dichiarando antisindacale la condotta della convenuta che ha provveduto già al relativo trasferimento omettendo tale passaggio;

condanna parte resistente a rifondere a parte ricorrente le spese di lite dalla stessa sostenute, liquidate in €. 2.608,00, oltre spese generali, I.V.A e C.P.A., se dovute, come per legge.

Si comunichi alle parti costituite.

Prato il 4 novembre 2024

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Cristina Mancini