

SENTENZA N. 1956/21
DEL 14-4-21
RG 10196/20



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Napoli Nord, in funzione di giudice del lavoro, in persona della dott.ssa
, ha pronunciato la seguente sentenza all'udienza di discussione del
14/04/2021 nella causa iscritta nel ruolo generale degli affari contenziosi di lavoro al n.
10196/2020

TRA

FAVIAN S.R.L., in persona del legale rapp.te pro-tempore, rappresentata e difesa come
in atti dagli Avv.ti e in virtù di mandato in calce al ricorso

Ricorrente

E

UILTUCS CAMPANIA (Unione Italiana Lavoratori Turismo, Commercio e Servizi), in
persona del legale rappresentante pro-tempore, rappresentata e difesa dagli Avv.ti
e , giusta procura su foglio
separato

Resistente

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

a seguito di udienza a trattazione scritta ex art.221 del D.L. 19.05.2020 n.34, convertito
con modificazione dalla L.17.07.2020 n.77

OGGETTO: opposizione a decreto ex art.28 L.300/1970

Con ricorso depositato il 24.09.2020, la ricorrente in epigrafe Favian s.r.l., proponeva
opposizione avverso il decreto del 7.09.2020 emesso ai sensi dell'art 28 dello Statuto dei
lavoratori, con il quale il Tribunale di Napoli Nord in funzione di Giudice del Lavoro in
accoglimento della domanda dichiarava l'antisindacalità della condotta datoriale,
consistita nel mutamento di sede dei lavoratori iscritti alla UILTUCS, nonché della RSA
dall'unità produttiva di appartenenza a quella di Quarto e ordinava
l'immediata riassegnazione degli stessi alla sede di originaria appartenenza nelle
medesime o equivalenti mansioni svolte prima del mutamento di sede o comunque di
astenersi per il futuro da analoghe condotte.

La società ricorrente, nel premettere di gestire punti vendita a marchio Mc Donald's
nelle provincie di Napoli e Caserta, di cui tre a Villaricca, Giugliano in Campania e
Quarto (Napoli), nonché due a Trentola Ducenta, e una a Teverola (Caserta) e che il
numero dei dipendenti era di circa 180, suddivisi tra i vari punti vendita, di cui il 97%
circa a tempo parziale (con una media settimanale di 15 ore) ed il residuo a tempo
pieno, tanto da determinare, per il computo giuridico delle unità lavorative, una forza
lavoro di circa 45 unità, esponeva che il Sindacato opposto - unica sigla sindacale
presente in azienda - aveva sul totale dei dipendenti, solo 17 iscritti, risultando pertanto
relativamente rappresentativo; che diversamente da quanto sostenuto nella prima fase e

Handwritten signature

recepito nel decreto impugnato, il trasferimento aveva interessato un numero non contenuto di dipendenti, e che questi non erano tutti iscritti al sindacato; che alla data di febbraio 2020 i lavoratori occupati presso la sede di Trentola Ducenta erano 38 (18 equivalenti full time) e non 16 come indicato, e gli iscritti alla O.S. erano 6 (3 equivalenti full time) e non 10; che in occasione della riunione sindacale del mese di luglio 2020 la O.S. aveva comunicato di aver 4 nuovi iscritti presso il punto vendita di Trentola Ducenta e tra questi, un'iscrizione aveva decorrenza da febbraio, mentre per gli altri la decorrenza era da marzo; che la dipendente effettivamente ricopriva il ruolo di RSA, ma alcuna nomina a dirigente sindacale era stata comunicata; che i trasferimenti operati dalla società non potevano ricondursi alla volontà di limitare l'attività sindacale, avendo la Società sempre tenuto una condotta rispettosa delle prerogative sindacali e dei singoli dipendenti e che i motivi degli spostamenti di personale erano dettati da esigenze riorganizzative e di aggiornamento professionale derivanti dal processo di "digital transformation" dei punti vendita di McDonald's con l'introduzione di chioschi interattivi per la vendita diretta, applicazioni dedicate e consegna a domicilio; che, pertanto, il trasferimento aveva interessato solo i lavoratori provenienti dai ristoranti in cui detta innovazione tecnologica non era ancora presente e tra questi quelli della sede di Trentola Ducenta, dove l'unità locale non si era adeguata ai nuovi standard e non in via esclusiva nei confronti dei lavoratori iscritti alla O.S. opposta, laddove ben 47 lavoratori erano stati spostati presso altri punti vendita per consentire lo svolgimento di detta formazione e tra questi, solo 10 iscritti alla UILTUCS. Pertanto concludeva chiedendo in accoglimento del presente ricorso, di riformare e/o revocare il decreto emesso in data 3/9/2020 e notificato in data 7/9/2020, e per l'effetto rigettare le domande formulate dal sindacato opposto, con declaratoria di legittimità della condotta posta in essere dalla società opponente, vinte le spese di lite. Instaurato il contraddittorio, si costituiva la UILTUCS Campania che eccepiva che il n. 16 unità operative addette alla sede di Trentola Ducenta erano quelle che svolgevano attività di "crew" ovvero di personale addetto alla cucina e alla sala come front office con i clienti mentre il numero di 38 unità era riferito al totale che include anche il direttore, vice direttore e il personale non oggetto di formazione EOTF e che la dipendente aveva sempre svolto concretamente ed effettivamente attività sindacale ed era stata investita della carica di Dirigente RSA, beneficiando dei relativi permessi retribuiti sempre concessi dalla società resistente; che dal punto vendita sito in Trentola Ducenta era stato disposto il trasferimento di n. 7 unità, di cui n. 6 dipendenti tutti iscritti alla UILTUCS ivi compresa la RSA ; che il trasferimento della RSA Loffredo era avvenuta senza alcuna preventiva informazione e senza alcun nulla osta della sigla sindacale UILTUCS; che la formazione aveva avuto inizio il giorno 1° marzo 2020 e si era protratta sino al giorno 12 marzo, momento a partire dal quale l'attività commerciale era stata sospesa a causa del fenomeno epidemiologico Covid -19 e i dipendenti erano stati sospesi dalla prestazione con ricorso agli ammortizzatori sociali e alle forme di sostegno al reddito; che nella busta paga del mese di marzo 2020, tutti i dipendenti interessati dal percorso di formazione avevano appreso che la loro sede di lavoro era stata modificata in quanto nel cedolino veniva riportata la sede di Quarto e non più quella della rispettiva provenienza (Trentola Ducenta - Giugliano in Campania - Villaricca); che il periodo di chiusura dell'attività commerciale si era protratto sino al giorno 18 maggio 2020, a partire dal quale veniva consentito alla opponente la riapertura al pubblico dopo il periodo di lockdown imposto dal Governo e nulla veniva disposto sul rientro in servizio dei dipendenti presso le sedi di provenienza continuando a rimanere come centro di costo e sede di lavoro quella di Quarto; che a seguito del trasferimento dei n. 7 dipendenti dalla sede di Trentola Ducenta l'organico risultava sottodimensionato e l'azienda aveva assunto n. 6 nuovi



dipendenti oltre a comandare due unità provenienti da Teverola; che il 1 luglio 2020 si era svolto l'incontro tra il Sindacato con la RSA e la Favian s.r.l., nelle persone dei sigg.ri e nel corso del quale venivano chiesti i dovuti chiarimenti all'azienda in ordine al periodo di formazione e che in quella sede aveva denunciato un ulteriore comportamento discriminatorio, ritorsivo e antisindacale posto in essere dal personale della Favian s.r.l., ed in particolare, dopo le ultime deleghe fatte pervenire in azienda agli inizi dell'anno 2020 sia il direttore di Trentola Ducenta, che quello di Teverola, avevano iniziato ad intimidire i vari iscritti alla UILTUCS invitandoli a cancellarsi pena il trasferimento dalle proprie sedi di lavoro, come era avvenuto per la dipendente che era stata trasferita dalla sede di Trentola Ducenta a quella di Quarto o presso la sede di Villaricca da parte del dipendente che per evitare il trasferimento e altre ritorsioni, faceva pervenire la disdetta dall'iscrizione, mentre il dipendente, a seguito delle pressioni ricevute dal, decideva di cancellarsi dal sindacato e in tal modo otteneva di rimanere a Trentola Ducenta; che, pur a fronte di tali comportamenti, nel corso dell'incontro l'azienda aveva dichiarato di prendere le distanze dal comportamento assunto dal direttore evidenziando che il trasferimento della rientrava nel programma di formazione predisposto; che il mutamento di sede dei lavoratori era un vero e proprio trasferimento e un'occasione per porre in essere una condotta dalla natura disincentivante all'iscrizione alla sigla sindacale mascherata dietro la presunta iniziativa formativa; che solo a seguito dell'emissione e della notifica del decreto che accoglieva il ricorso proposto dalla UILTUCS, con decorrenza dalla fine del mese di settembre 2020 aveva ricollocato i lavoratori iscritti alla predetta Organizzazione sindacale nelle sedi di provenienza.

Pertanto chiedeva rigettare l'opposizione proposta dalla Favian S.r.l. in quanto infondata in fatto ed in diritto per tutti i motivi innanzi esposti con conferma integrale del decreto n. cronol. 29763/2020 emesso dal Tribunale di Napoli Nord - Sezione Lavoro e Previdenza - G.L. a conclusione del giudizio recante R.G.N. 9240/2020, pronunciato in data 3 settembre 2020, vinte le spese di giudizio.

All'odierna udienza, disposta la trattazione della causa ai sensi dell'art. 221 del D.L. 19.05.2020 n.34, convertito con modificazione dalla L.17.07.2020 n.77 e visto il deposito delle note scritte contenenti le istanze e le conclusioni, la causa viene decisa con sentenza con motivazione contestuale.

Preliminarmente va confermata la legittimazione della sigla sindacale nel presente giudizio volto all'accertamento dell'antisindacalità della condotta datoriale ai sensi dell'art. 28 legge 300/1970. A tal fine si condivide quanto accertato dal giudice nella prima fase del giudizio e alle cui motivazioni si rinvia in ordine alla rappresentatività della sigla sindacale a livello nazionale, essendo la stessa firmataria dei contratti nazionali di cui deduce l'applicazione ad opera della resistente, nonché in ordine all'effettività nella singola realtà territoriale (cfr. iscrizioni e cd. "tessere" nel punto vendita Trentola dove è anche RSA e in altri punti vendita).

Nel merito, l'opposizione non appare fondata, potendosi condividere le motivazioni del primo giudice in punto di sussistenza della attualità della condotta antisindacale della società opponente.

Come è noto il procedimento ex art. 28 S. L. è riservato ai casi in cui venga in questione la tutela dell'interesse collettivo del sindacato al libero esercizio delle sue prerogative, interesse che è distinto ed autonomo rispetto a quello dei singoli lavoratori. Inoltre secondo un principio consolidato in giurisprudenza "la definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori non è analitica ma teleologica, poiché individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali,

bensi alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti. Ne consegue 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'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, senza che sia necessario – né, comunque, sufficiente – uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro, poiché l'esigenza di una 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 sé far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo oggettivamente tale da limitare la libertà sindacale (cfr. Cass.17.6.2014 n. 13726).

Oggetto di accertamento è la natura antisindacale della condotta datoriale consistita nel trasferimento di un gruppo di lavoratori iscritti al sindacato UILTUCS, nonché della rsa dalla sede di lavoro a cui erano addetti (sede di Trentola) ad altra sede (Quarto) per motivi di formazione.

Così perimetrato l'oggetto del giudizio occorre verificare se, attraverso il mutamento di sede dei lavoratori, si sia concretizzata o meno una discriminazione o, comunque, una selezione sulla base della appartenenza sindacale e tale da giustificare un trattamento peggiore nel criterio selettivo.

Orbene ritiene il Tribunale di condividere le argomentazioni proprie del giudice della prima fase in ordine alla natura antisindacale della condotta datoriale anche alla luce delle difese della società Favian s.r.l. nella fase di opposizione e tenuto conto che i trasferimenti relativi al gruppo dei lavoratori impiegati presso la sede di Trentola, sia pure formalmente motivati per esigenze tecniche-organizzative aziendali, evidenziano la sussistenza di ragioni di discriminazione sindacale sia in relazione al numero di lavoratori trasferiti ed iscritti al sindacato e sia per l'assenza di allegazione e prova dei reali criteri di selezione dei lavoratori interessati al trasferimento, nonché di quello della dirigente sindacale, peraltro avvenuta pacificamente in violazione dell'art.22 della L.300 del 70.

In proposito si richiama quanto statuito dalla Giurisprudenza in tema di art. 15 dello statuto dei lavoratori ed in particolare in materia di riparto dell'onere della prova secondo cui in tema di discriminazione (e quindi anche come discriminazione sindacale): "Deve necessariamente premettersi che l'onere di provare la sussistenza del motivo illecito, quale è evidentemente quello discriminatorio, grava - in applicazione della regola generale sulla ripartizione dell'onere probatorio di cui all'articolo 2697 del codice civile - sul lavoratore che lo allega a fondamento della domanda di reintegrazione.

Vero è che un tale onere può essere assolto anche attraverso presunzioni non essendovi ragione alcuna per negare la operatività, anche in questa specifica materia, della regola generale dettata dagli articoli 2727 e 2729 del codice civile." (Cassazione civile sez. lav., 15/11/2000, n.14753)

Ragionamento non dissimile può condursi in relazione alla diversa (ovviamente rispetto all'art. 28 legge 300/1970) previsione di cui all'art. 28 comma 4 d lgs 150/2011 che recita: "Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata."

Anche la disposizione in esame consente la prova presuntiva della natura discriminatoria dell'atto, che ben può venire alla luce anche in ragione di una condotta datoriale che si risolve in una discriminazione sindacale idonea a ledere i beni giuridici sindacali tutelati dall'art. 28 st. lavoratori.

Tale impostazione è stata poi seguita di recente dalla Corte di Cassazione con riguardo a fattispecie analoga a quella in esame (cfr. Cass sez. lav. 2020/1) e rispetto alla quale si è affermato che il trasferimento collettivo dell'80% dei lavoratori affiliati o iscritti a un'organizzazione sindacale costituisce condotta antisindacale, a prescindere dal fatto che le esigenze aziendali poste alla base dello spostamento dei lavoratori da una sede produttiva all'altra siano risultate legittime. Il dato statistico offerto dall'organizzazione sindacale per desumere la lesione dei diritti sindacali di cui essa è portatrice è idonea a integrare gli estremi della presunzione di discriminazione, per superare la quale incombe sul datore di lavoro l'onere della prova di fatti costitutivi o impeditivi di segno contrario.

In particolare l'organizzazione sindacale ha l'onere di offrire in giudizio elementi di fatto, tra i quali spiccano quelli di carattere statistico, idonei a far presumere l'esistenza di una discriminazione. In tal caso, prosegue la Corte di legittimità, è onere del datore dimostrare che la sua scelta è stata effettuata secondo criteri oggettivi e non diretti a colpire alcuni soggetti per la loro affiliazione sindacale.

Si configura, quindi, una parziale inversione dell'onere della prova, perché il dato statistico realizza una presunzione di discriminazione, la quale può essere rimossa solo in presenza di una prova di segno contrario da parte del datore e la sussistenza di legittime cause alla base del trasferimento non costituisce la prova contraria dell'impatto pregiudizievole sofferto dalla organizzazione sindacale.

Come rilevato dal giudice della prima fase il sindacato, onerato in tal senso, ha dato prova di numerosi indici della scelta datoriale del mutamento di sede sostanzialmente indirizzata a limitare l'attività sindacale del sindacato stesso, mentre la società datrice, non ha specificamente motivato la scelta di trasferire ad altra sede di lavoro 7 lavoratori di cui 6 iscritti al sindacato.

Dall'esame della documentazione depositata se risulta che il trasferimento dei lavoratori ha interessato non solo i dipendenti addetti alla sede di Trentola ma complessivamente 47 lavoratori addetti ad altre sedi lavorative (cfr. prospetti di trasferimento per il periodo da gennaio a giugno 2020 doc 4 e comunicazioni Unilav) di cui solo 10 iscritti al sindacato e che lo stesso è avvenuto per motivi "di formazione e riqualificazione a seguito della riconversione in corso dei ristoranti per l'adeguamento al nuovo standard che rientra in una iniziativa globale della Mac Donald's denominata Esperienza del Futuro (EOTF) progettata per migliorare l'esperienza del cliente con più praticità, personalizzazione e nuove funzionalità che prevedono l'utilizzo di dispositivi mobili" (cfr. verbale di incontro sindacale del 1.07.2020e progetto EOTF), la società neppure in sede di opposizione ha dedotto e provato i criteri di selezione che hanno determinato il trasferimento proprio di quel gruppo di lavoratori, anche tenuto conto delle mansioni svolte e a parità di mansioni con gli altri addetti nello stesso punto vendita, né risulta contestato che proprio presso la sede vi erano 16 unità operative che svolgevano attività di "crew" ovvero di personale addetto alla cucina e alla sala come front office e che erano potenzialmente destinatari della predetta formazione.

Né può costituire argomento per escludere l'antisindacalità della condotta, la circostanza che i predetti trasferimenti non sono stati fatti oggetto di specifica impugnazione e non possono esse impugnati dai lavoratori per intervenuta decadenza, laddove proprio in ragione degli interessi coinvolti, diverso è l'oggetto dell'accertamento con la conseguenza che dalla definitività e legittimità degli stessi non può affermarsi in maniera automatica il pieno rispetto delle prerogative sindacali.

Per quanto riguarda poi la durata della formazione la società Favian s.r.l. in maniera contraddittoria se da un lato ha evidenziato la natura temporanea del trasferimento, senza peraltro precisare la durata, nei prospetti paga ha modificato la sede di

provenienza dei detti lavoratori senza motivare le ragioni di tale comportamento anche a fronte delle specifiche contestazioni mosse dall'associazione sindacale.

Oltre ad assumere rilevanza il dato numerico dei lavoratori trasferiti ed appartenenti all'associazione sindacale assume particolare rilievo, inoltre, la circostanza che il trasferimento è stato condizionato proprio dall'appartenenza al predetto sindacato come è avvenuto per i dipendenti o dalla cancellazione del dipendente

Come dichiarato dalla RSA : "sono a conoscenza che diversi colleghi hanno chiesto sul finire del 2019 e l'inizio del 2020 di iscriversi alla UIL di cui io sono RSA. Ricordo di

Queste sono le ultime delega assunte prima del Covid. e
mi contattarono dopo il lockdown per il covid per dirmi che il direttore aveva fatto cancellare. Contattai proprio personalmente il che mi riferì via messaggio whatsapp che il direttore da diversi giorni gli chiedeva di cancellarsi dal Sindacato perché il Sindacato non gli serviva a nulla. Il signore continua a lavorare a Trentola Ducenta. Il signore che io sappia è rimasto sempre nel punto vendita di Trentola. Non ricordo se è stato assunto prima del 2019 e comunque non ricordo se nel 2018 vi era. Certamente non rientra tra i trasferiti. Nel 2019 in ogni caso non ha fatto alcuna formazione e lo stesso nel 2020".

In sostanza dalle dichiarazioni emerge che tale dipendente, pur addetto al punto vendita di Trentola, dopo la "cancellazione" dal sindacato non sia stato spostato di sede.

Pur volendo, infatti, considerare l'esigenza formativa dello spostamento, stante ancora il mancato adeguamento alle nuove tecnologie dei locali della sede di Trentola (come emerge dal contenuto dell'incontro del 1 luglio 2020 con i rappresentanti della datrice) non si comprende il motivo per cui il, pur essendo anch'egli addetto alla medesima sede, non sia stato "spostato". Né la società opponente in tale sede ha diversamente indicato il criterio selettivo utilizzato, né ha diversamente giustificato la scelta di escludere quel lavoratore dalla formazione. Altro elemento da valorizzare è il mutamento di sede della dipendente che nonostante le pressioni del direttore responsabile del punto vendita di Trentola aveva deciso di rimanere iscritta al sindacato.

Come riferito dall' " è stata trasferita a Quarto. Lei stessa mi contattò dicendomi che il direttore di Trentola le aveva chiesto di cancellarsi dal sindacato e dopo due giorni o più è stata chiamata in ufficio come altri ed avvisata che doveva andare a Quarto".

Da tali circostanze si evidenzia quindi il carattere sostanzialmente disincentivante alla iscrizione alla sigla presso il Punto Vendita di Trentola.

In proposito alcun rilievo assume la dichiarazione resa dai rappresentanti della datrice nell'incontro del 1 luglio 2020 (cfr. allegato al ricorso) di "prendere con assoluta determinazione le distanze" dalle condotte del proprio "direttore di punto vendita" gravando, infatti, in ogni caso sulla società resistente l'onere di garantire che sia assicurata nelle proprie unità produttive l'effettività della attività ed il concreto esercizio dei diritti sindacali.

Inoltre la società nella presente fase di giudizio, pur ribadendo la propria estraneità rispetto alla condotta del direttore responsabile del punto vendita di Trentola,

si è limitata a depositare lettera di contestazione disciplinare del 3.07.2020 a lui indirizzata a cui però non è dato seguito con l'irrogazione di sanzione disciplinare.

Pertanto anche sotto tale profilo, ed in assenza di specifica contestazione della società Favian s.r.l. deve concludersi nel senso che proprio attraverso il mutamento di sede, si intendeva disincentivare l'attività sindacale della UILTCS nel punto vendita di Trentola. Inoltre come è già emerso nella prima fase del giudizio e neppure contestato dalla società in fase di opposizione, la formazione, pur terminata di fatto ad una determinata data (cfr. dichiarazioni dell' _____), non aveva comportato il rientro dei lavoratori presso le sedi di originaria assegnazione. Per cui il trasferimento dei lavoratori della sigla sindacale e della Rsa alla sede di Quarto risulta essere definitivo con conseguente pregiudizio all'effettivo esercizio dell'attività sindacale presso la predetta sede. Né la società ha diversamente dedotto che la formazione era ancora in corso o giustificato la mancata formazione degli altri dipendenti già addetti al punto vendita o rispetto alle nuove assunzioni avvenute sempre presso la sede di Trentola.

Con riguardo poi al mutamento di sede della _____, da qualificarsi come trasferimento, la disposizione di riferimento è l'art. 22 Statuto lavoratori.

La norma prevede che: "Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza. Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri".

Orbene dall'esame della documentazione depositata, di provenienza datoriale la _____ - RSA presso il punto vendita di Trentola Ducenta è stata trasferita dalla sede di appartenenza a quella di Quarto (cfr. buste paga relative al mese di febbraio, marzo 2020 e giugno 2020). Lo spostamento risulta, poi, confermato dall'incontro sindacale tenutosi il 1 luglio 2020 in cui si è preso atto del trasferimento della RSA senza il preventivo nulla osta della organizzazione sindacale.

Da ciò ne consegue che a fronte della prova del mutamento di Sede, nonché dell'allegazione puntuale dello svolgimento effettivo della carica di RSA della _____ presso la sede di Trentola (cfr. deleghe e permessi sindacali) appare evidente la violazione del dettato dell'art. 22 statuto lavoratori tanto più che la società Favian srl costituitasi nella presente fase di giudizio, si è limitata a dedurre l'omessa comunicazione del ruolo di rsa rivestita dalla _____ senza nulla diversamente dedurre e provare circa l'esistenza di fatti impeditivi o escludenti l'operatività della disposizione normativa.

Inoltre come dichiarato dal teste informatore _____ - segretario regionale UIL: "Per la RSA _____ non abbiamo ricevuto alcuna comunicazione come sindacato" e la stessa _____, sentita dal Magistrato nella precedente fase di giudizio, ha ribadito: "Quando mi trasferirono io avvisai l'azienda che ero RSA e dovevano comunicarlo al sindacato e loro mi dissero che io comunque lo dovevo fare", dimostrando pertanto anche in adempimento di tale onere informativo, la piena conoscenza da parte quantomeno del direttore del singolo punto vendita dell'incarico rivestito.

Da ciò ne consegue, stante la portata precettiva dell'art. 22 Statuto lavoratori la natura antisindacale della condotta datoriale consistente nel trasferimento della RSA _____ in assenza del previo nulla osta dell'associazione sindacale.

Peraltro come già evidenziato nel decreto opposto lo spostamento della RSA deve considerarsi illegittimo sia che lo si osservi sotto la prospettiva dell'art. 22 cit. sia che lo si consideri quale spostamento temporaneo a durata non predeterminata ed ancora stabilita in quanto lo stesso, per le modalità, in cui è assunto si configura come ostacolo



all'attività di fidelizzazione sindacale svolta dalla Trentola presso il punto di vendita di

Da ultimo la permanenza dei lavoratori presso la sede di Quarto manifesta l'attualità della condotta antisindacale per la quale – in ogni caso valgono le riflessioni – espresse dalla Suprema Corte di Cassazione (Cassazione civile sez. lav., 12/11/2010, n.23038) secondo cui: “ il requisito dell'attualità della condotta o il perdurare dei suoi effetti, essenziale nell'azione di repressione della condotta antisindacale, di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 28, deve intendersi nel senso che il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale (conformi in Cass. 2005/11741; 2003/1684; 5422/1998).

Come dedotto dalla convenuta associazione sindacale il rientro dei lavoratori presso la sede di originaria destinazione è avvenuta solo in attuazione del decreto di accoglimento ex art. 28 opposto in tale sede, per cui permane l'attualità dell'interesse del sindacato a veder accertato l'antisindacalità della condotta datoriale e a vedere rimossi quegli ostacoli che impediscono il normale esercizio delle libertà sindacali.

Per tali motivi il ricorso in opposizione va rigettato con conseguente conferma del decreto opposto

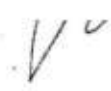
Le spese di lite della presente fase seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo, tenuto conto dei parametri di cui al D.M. n. 55/2014.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa e respinta,
1) rigetta il ricorso in opposizione e conferma il decreto ex art. 28 L. n. 300/1970. n. cronol. 29763/2020, emesso dal Tribunale di Napoli Nord in data 3.09.2020;
2) condanna la società opponente Favian s.r.l. alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi € 3.500,00 oltre Iva, Cpa e spese generali come per legge, con attribuzione in favore del procuratore antistatario.

Aversa, 14.04.2021


Il Giudice


TRIBUNALE DI NAPOLI NORD
SEZIONE LAVORO
Depositato/Convenuto in Cancelleria
Aversa 14-4-21
Il Cancelliere 