



TRIBUNALE ORDINARIO DI CHIETI

Sezione Lavoro

Il giudice del lavoro, dott.ssa Ilaria Prozzo, sciogliendo la riserva formulata all'udienza del 10/04/2025, nella procedura ex art 28 l. n. 300/70, promossa da UIL TucS Abruzzo (avv.ti Stefano Di Renzo e Massimiliano Matteucci), nei confronti di Acorn Montascale srl (avv.ti Claudio Bonora e Aldo Lorenzo Feliciani), ha pronunciato il seguente

DECRETO

1. Con ricorso depositato in data 26/03/2025 l'organizzazione sindacale ricorrente ha denunciato la antisindacalità della condotta della Acorn Montascale srl, ai sensi dell'art. 28 della legge 300/70, consistita nell'aver inviato una diffida dai toni minacciosi ed intimidatori, a seguito delle legittime contestazioni mosse dall'organizzazione sindacale ad un regolamento aziendale in materia di trasferte e pernottamenti fuori sede dei lavoratori con mansioni di installatori.

Tanto dedotto, la UIL TucS ha formulato le seguenti conclusioni:

“VOLGIA L'ILL.MO GIUDICE DEL LAVORO

convocate le parti e assunte sommarie informazioni, reiectis adversis, dichiarare l'antisindacalità della condotta posta in essere dalla Acorn Montascale S.r.l. e di cui alla narrativa, in persona del legale rapp. p.t., in quanto disposta in violazione dell'art. 28 L. 300 del 1970 e dell'art 39 Costituzione, con conseguente condanna della stessa alla cessazione del comportamento illegittimo. Ordinare alla Acorn di astenersi per il futuro dall'adottare i comportamenti sopra descritti in particolare astenersi dal compiere e prospettare minacce ed azioni intimidatorie nei confronti dei rappresentanti sindacali e dei lavoratori iscritti.

Con vittoria di spese e compensi di giudizio a favore dei sottoscritti avvocati i quali si dichiarano antistatari”.

2. La Acorn Montascale srl si è costituita in giudizio e ha eccepito l'incompetenza territoriale del Tribunale di Chieti e l'infondatezza del ricorso, concludendo per il suo rigetto.

3. In via preliminare, deve rigettarsi l'eccezione di incompetenza territoriale. Secondo il condivisibile orientamento della giurisprudenza di legittimità, *“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. civ., sez. lavoro, ord. n. 8938/2011 e ord. n. 23895/2004).

3.1. Nel caso di specie, la condotta denunciata di antisindacalità ha prodotto e produce i suoi effetti a Chieti, dove ha sede la UIL Tucs Abruzzo, delegata dalla UIL Tucs Nazionale a gestire le relazioni sindacali con la Acorn Montascale srl e dove si trova il delegato nazionale, Mario Miccoli, autore della diffida del 31/01/2025 e destinatario della lettera di risposta della dott.ssa Morroni, che si assume lesiva delle prerogative sindacali. Nessun dubbio può esservi, dunque, sulla sussistenza della competenza a trattare il procedimento da parte del Tribunale di Chieti.

4. Nel merito il ricorso è fondato e va accolto per le ragioni di seguito esposte.

4.1. Secondo il condivisibile orientamento della giurisprudenza di legittimità, *“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, bensì 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” (cass. civ., sez. lavoro, sent. n. 13726/2014; Cass. civ., sez. lavoro, sent. n. 9250/2007). Si è, inoltre, affermato il seguente principio: “requisito essenziale dell'azione di repressione della condotta antisindacale, di cui all'art. 28 della legge n. 300 del 1970, è l'attualità di tale condotta o il perdurare dei suoi effetti. Tale requisito - sulla base dell'interpretazione letterale e sistematica della suddetta norma, anche alla luce di quanto previsto in ordine alla legittimazione attiva in capo agli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali, riconosciuta nell'interesse al ripristino nell'azienda dei diritti sindacali, nella completa autonomia rispetto alle azioni proponibili dai singoli lavoratori, e restando invece irrilevante la tendenza del procedimento all'emanazione di pronunce costitutive o di mero accertamento - deve intendersi nel senso che, da un lato, il mero ritardo della proposizione del ricorso non ne determina di per sé l'inammissibilità in presenza della permanenza degli effetti lesivi, e, dall'altro, 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. L'accertamento in ordine alla attualità della condotta antisindacale e alla permanenza dei suoi effetti costituisce un accertamento di fatto, demandato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se sorretto da adeguata motivazione, immune da vizi logici o giuridici” (Cass. civ., sez. lavoro, sent. n. 11741/2005; Cass. civ., sez. lavoro, ord. n. 13860/2019).

4.2. Dalla documentazione prodotta risulta che il 31/01/2025 il delegato della UIL Tucs Nazionale, Mario Miccoli, ha contestato il regolamento aziendale in materia di pernottamenti e trasferte adottato dalla società resistente il 30/01/2025, diffidando la Acorn Montascale ad astenersi dall'obbligare i dipendenti ad effettuare continue trasferte con pernottamenti. Nella diffida è stato testualmente scritto: *“qualora dovessero proseguire le forzature esercitate dalla Acorn mediante telefonate individuali esercitate dalla responsabile risorse umane dott.ssa Morroni al personale così come sopra*

rappresentate a danno dei lavoratori, la scrivente O.S. si rivolgerà alla magistratura competente per il ristabilimento dei diritti lesi in capo ai propri iscritti” (doc. 4 ric.).

In risposta a tale contestazione, pienamente riconducibile alla fisiologica dialettica tra datore di lavoro e organizzazioni rappresentative dei diritti dei lavoratori, la società resistente, per il tramite della dott.ssa Morroni, in data 20/02/2025, ha inviato una diffida dal contenuto effettivamente intimidatorio e minaccioso, con l’evidente finalità di impedire all’organizzazione sindacale di svolgere la propria attività a tutela dei lavoratori.

Nella diffida la società, dopo aver respinto tutte le accuse formulate dal sindacato, ha accusato il delegato Mario Miccoli di calunnia e di diffamazione, intimando *“di astenersi dal compiere ulteriori condotte della specie di quelle tenute con la Sua del 31 gennaio 2025”* e riservandosi di tutelare le ragioni della dott.ssa Morroni anche in sede penale (doc. 5 ric.). La diffida del 20/02/2025 è sicuramente e chiaramente riconducibile alla società resistente, atteso che l’avv. Luca Troyer, firmatario della diffida, ha dichiarato di aver *“ricevuto incarico dalla Dott.ssa Francesca Morroni, in proprio nonché nella sua qualità Responsabile Risorse Umane presso la ACORN Montascale S.r.l.”*. Nella diffida si fa poi riferimento alle accuse formulate in capo alla società, che vengono integralmente respinte. D’altro canto, la diffida del 30/01/2025 è stata inviata alla società resistente e non alla dott.ssa Morroni, sicché la risposta ad essa non poteva che provenire dalla società. Occorre poi considerare che non risultano riscontri alla diffida del 31/01/2025 da parte della Acorn Montascale srl ulteriori e diversi rispetto a quello del 20/02/2025, per cui deve necessariamente ritenersi che la diffida in questione provenga dalla società resistente.

4.3. Ebbene, tale diffida è chiaramente volta ad impedire all’organizzazione sindacale di esprimere il proprio dissenso rispetto alle scelte aziendali e di adoperarsi per il rispetto della disciplina del contratto collettivo posta a tutela dei diritti dei lavoratori. Nella diffida del 31/01/2025 la sigla sindacale ricorrente ha soltanto precisato che il contratto collettivo non contemplava alcun obbligo di effettuare pernottamenti in caso di trasferte e ha diffidato la società dall’effettuare opere di convincimento nei confronti dei lavoratori attraverso il riferimento al suddetto obbligo. A fronte di tale legittima

contestazione, la società resistente, invece di mostrarsi aperta al dialogo e disponibile a spiegare le proprie scelte o le ragioni di una diversa interpretazione della disciplina in materia di trasferte e pernottamenti rispetto a quella prospettata dalla sigla sindacale, ha pensato bene di bloccare ogni tentativo del sindacato di agire a tutela dei lavoratori, diffidando l'organizzazione sindacale dall'invio di ulteriori diffide e paventando addirittura azioni in sede penale. Tale eccentrica reazione non può ritenersi giustificata, in quanto la Uil Tucs si è limitata a richiamare le previsioni della contrattazione collettiva in materia di trasferte e pernottamenti e a richiamare l'attenzione sul fatto che tale disciplina non contemplasse un obbligo da parte dei lavoratori di effettuare trasferte. E questo altro non è che legittimo esercizio di attività sindacale, esercizio che la società resistente ha evidentemente inteso impedire con la diffida del 20/02/2025. A prescindere, quindi, dal merito delle questioni su cui è nato il contratto tra datore di lavoro e lavoratori, non vi è dubbio che la società resistente abbia posto in essere un comportamento che ha leso oggettivamente il diritto dell'organizzazione sindacale di attivarsi per far valere le ragioni dei lavoratori rispetto a scelte aziendali potenzialmente lesive di interessi dei lavoratori medesimi.

5. Pertanto, alla luce delle sopra esposte considerazioni, la condotta datoriale deve ritenersi antisindacale e al datore di lavoro va ordinato di astenersi dalla perpetrazione anche per il futuro della medesima condotta e di rimuoverne gli effetti lesivi.

5.1. Le spese di lite seguono la soccombenza e sono poste a carico della parte resistente nella misura liquidata in dispositivo, secondo le previsioni di cui al D.M. n. 55/14 (procedimenti cautelari di valore indeterminato-non inferiore a euro 26.000,00, scaglione da € 26.000,00 a € 52.000,00).

P. Q. M.

Il Tribunale di Chieti, in persona del Giudice del Lavoro dott.ssa Ilaria Prozzo, così provvede:

dichiara l'antisindacalità della condotta posta in essere dalla Acorn Montascale srl con la diffida del 20/02/2025;

ordina alla Acorn Montascale srl di cessare immediatamente la condotta antisindacale denunciata e di rimuoverne gli effetti;

condanna la Acorn Montascale srl al pagamento in favore di UIL Tucs Abruzzo delle spese di lite, che si liquidano in complessivi € 5.213,00 per compensi professionali, oltre rimborso spese forfettarie nella misura del 15%, iva e cpa come per legge, con distrazione in favore degli avv.ti Stefano Di Renzo e Massimiliano Matteucci.

Manda alla cancelleria per la comunicazione del presente decreto alle parti.

Chieti, 14/04/2025

Il Giudice del Lavoro
dott.ssa Ilaria Prozzo