



TRIBUNALE DI SANTA MARIA CAPUA VETERE

SEZIONE LAVORO

DECRETO AI SENSI DELL'ART. 28 LEGGE n. 300 DEL 1970

RG. n. 74/2022

Il Giudice dott.ssa Roberta Gambardella a scioglimento della riserva di cui al verbale della precedente udienza, letti gli atti del ricorso, ai sensi dell'art. 28 legge 300 del 1970, proposto dalla parte ricorrente in persona del segretario provinciale p.t., rappresentata e difesa dall'avv.to Raffaele Ferrara nei confronti della parte resistente [REDACTED] spa, in persona del legale rapp. p.t., rappresentata e difesa dall'avv. Prof. Francesco Rotondi, dall'avv. Alessandro Paone e dall'avv. Marco Pati Clausi

PREMESSO CHE

Con ricorso depositato, in data 04.01.2022, la parte ricorrente, indicata in epigrafe, ha denunciato la condotta antisindacale posta in essere dalla [REDACTED] spa, la quale ha irrogato il licenziamento per giusta causa, in data 14.12.2021, al dipendente, [REDACTED], quale componente RSU della O.S: [REDACTED] dal 28 luglio 2021, in violazione dell'art. 14 dell'Accordo Interconfederale del 18.04.1966. Ha adito, pertanto, il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, in funzione di giudice del lavoro, al fine di accertare e dichiarare la condotta antisindacale posta in essere dalla [REDACTED] spa per aver licenziato il componente della RSU [REDACTED] senza il preventivo e necessario nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza ovvero in violazione della procedura di cui all'art. 14 dell'Accordo Interconfederale del 18.04.1966, richiamato espressamente dall'art. 6, comma 1 sezione seconda del CCNL Metalmeccanica – Aziende Industriali, applicabile al rapporto di lavoro in oggetto, e, per l'effetto, ordinare alla resistente di revocare il licenziamento intimato con la immediata reintegra del [REDACTED]; ordinare, in funzione risarcitoria, l'affissione del provvedimento nella struttura aziendale nonché la pubblicazione del provvedimento, nella sua parte dispositiva ed a caratteri doppi del normale, a spese della società convenuta ed a cura dell'Organizzazione Sindacale ricorrente, sulle pagine de "il Mattino", "La Repubblica" ed il "Manifesto – Editoriale Nazionale" nonchè adottare ogni altro provvedimento idoneo a ristorare l'interesse leso. Con vittoria di spese di lite da distrarsi. Instauratosi il contraddittorio si è costituita in giudizio la resistente [REDACTED] spa che, preliminarmente, chiedeva dichiararsi cessata la materia del contendere avendo la medesima dato impulso alla procedura di cui all'art. 14 citato, con nota del 7 febbraio 2022, con riammissione del [REDACTED] in servizio. In via subordinata ha eccepito, nel merito, l'insussistenza dell'antisindacalità della condotta



in quanto il Segretario Provinciale era stato reso edotto, oralmente, del licenziamento disciplinare del dipendente [REDACTED].

Tanto premesso ha concluso chiedendo di dichiarare cessata la materia del contendere e, nel merito, rigettare l'avverso ricorso con vittoria di spese di lite ovvero in subordine con compensazione delle stesse attesa la sussistenza di giusti motivi.

All'udienza del 09.02.2022 il procuratore di parte ricorrente si è opposto alla richiesta di cessata materia del contendere deducendo che il comportamento della convenuta è consistito in un tentativo di "aggiramento" delle norme sostanziali e processuali poste a base dello stesso ricorso atteso che il lavoratore è stato estromesso dalla compagine aziendale e la sua riammissione in servizio avrebbe carattere fittizio.

In tale sede, all'esito della discussione orale, il giudice si è riservato la decisione.

OSSERVA

L'art. 28, 1° comma, della legge n. 300/70 così statuisce: *"qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale ..., su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il Tribunale del luogo ... convocate le parti ... qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro ... la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti"*.

Occorre premettere che, visto che il ricorso azionato in questa sede costituisce uno strumento introdotto dal legislatore nel sistema delle relazioni industriali a livello di azienda, destinato a garantire l'effettività del principio della libertà sindacale e dei diritti previsti dallo Statuto dei lavoratori, ritenuto altresì che la definizione di "condotta antisindacale" fornita dall'art. 28 legge n. 300/70 non è analitica bensì teleologica nel senso cioè che il comportamento illegittimo è individuato non in base alle caratteristiche strutturali di esso, ma in base alla sua idoneità a ledere i beni protetti, e cioè i diritti di libertà sindacali (v. Cass. Sez. lav. 1/12/13383,) l'esame delle singole doglianze verrà condotto sotto il profilo dell'idoneità degli atti denunciati a limitare la libertà sindacale e a colpire interessi collettivi di una larga parte dei lavoratori. La valutazione delle questioni non può fra l'altro prescindere dai quei criteri espressi dalla giurisprudenza di legittimità delle Sezioni Unite della Cassazione (v. in particolare SSUU 12/6/1997 n. 5295), cui si è andata a conformare la giurisprudenza successiva (Cass. 26/3/1999 n. 2905 fra le più recenti), secondo la quale per integrare gli estremi della condotta antisindacale non è necessario uno specifico intento lesivo del datore di lavoro, né tanto meno sufficiente, ma è almeno necessaria *"l'obiettivo idoneità della condotta denunciata a produrre il risultato che la legge intende impedire e, cioè, la lesione della libertà sindacale e del diritto di sciopero"*.

Quando lo stesso atto è idoneo a ledere un diritto individuale ed un diritto sindacale può essere definito come comportamento plurioffensivo (ad esempio: licenziamento del lavoratore per motivi sindacali).



In alcuni casi l'antisindacalità di alcuni comportamenti è espressamente prevista dalla legge: ad esempio l'art. 7 della L. 146/90 definisce condotta sindacale la violazione da parte del datore di lavoro di clausole concernenti diritti ed attività sindacali di accordi e contratti collettivi che disciplinano il rapporto di lavoro nei servizi essenziali; ancora la disciplina prevista dall'art. 47, comma 3 L. 428 del 1990 che definisce come antisindacale il mancato rispetto da parte del datore di lavoro, nei procedimenti di trasferimento di azienda, dell'obbligo di esaminare congiuntamente con le rappresentanze dei lavoratori le problematiche poste dal trasferimento di azienda.

Pertanto, al di fuori dei casi previste dalla legge, la giurisprudenza di legittimità e di merito ha enucleato una casistica di comportamenti (anche omissivi) qualificati come antisindacali: - discriminazione tra associazioni sindacali (cfr. Corte di Cassazione 25 luglio 1984 n. 4381; Corte di Cassazione 3 marzo 1990 n. 1677; Corte di Cassazione 10 giugno 2013 n. 14511; Corte di Cassazione 17 gennaio 1997 n. 435); - violazione del diritto all'aspettativa per i dirigenti sindacali (cfr. Corte di Cassazione 2 agosto 2010 n. 16865); - violazione dei diritti di informazione e consultazione quali omissione di informazioni e consultazioni dovute all'avvio di una procedura CIG o di riduzione del personale, comunicazione tardiva e lacunosa dei criteri di scelta e dei meccanismi di rotazione dei lavoratori da sospendere in CIG, invio tardivo o mancato invio dell'indicazione dei soggetti coinvolti nel trasferimento di azienda o mancata veridicità (cfr. Corte di Cassazione 9 giugno 2000 n. 13250; pretura Milano 29 giugno 1992; Corte di Cassazione 4 ottobre 2013 n. 22736); - violazione del diritto di affissione o mancata concessione alle rappresentanze sindacali di locali oppure concessione di spazi inadeguati alla funzione o compimenti di atti di disturbo (cfr. Corte di Cassazione 3 febbraio 2000 n. 1199; Corte di Cassazione 9 ottobre 1989 n. 4014; Pretura Nola 12 gennaio 1999); - l'aver negato l'operatività del contratto collettivo nazionale nei confronti di lavoratori iscritti ad una sigla sindacale e aver indotto i lavoratori non iscritti al sindacato a ritenere non più applicabile il CCNL (cfr. Tribunale di Torino 18 aprile 2011); - sospensione dell'unico rappresentante sindacale di un'organizzazione presente nell'azienda a seguito di Cassa Integrazione e inclusione tra i lavoratori di sospendere 4 membri su 5 del sindacato (cfr. Pretura Latina 9 maggio 1988; Corte di Cassazione 16 luglio 1992 n. 8610); - installazione in azienda di impianti audiovisivi che consentono, anche solo potenzialmente, anche a distanza, il controllo dei lavoratori, senza che sia stato raggiunto un accordo con le RSA (cfr. Corte di Cassazione 16 settembre 1997 n. 9211); - licenziamento attuato con violazione di interessi individuali tutelati dall'ordinamento nonché contemporanea lesione dell'interesse collettivo di cui il sindacato è portatore (cfr. Corte di Cassazione 4 dicembre 1984 n. 6367); - mutamento di mansioni attuato in ragione dell'attività sindacale svolta (cfr. pretura Milano 14 febbraio 1990); - trasferta che, comportando un lungo allontanamento dalla sede di lavoro o comunque limitando lo svolgimento dell'attività sindacale sottende un intento discriminatorio ed idonea a ledere la libertà e l'attività sindacale (cfr. Corte di cassazione 9 agosto 2002 n. 12121); - realizzazione unilaterale di variazioni concernenti l'orario benché un precedente accordo



sindacale ne subordini l'attuazione alla previa valutazione positiva delle parti (cfr. Corte di Cassazione 17 aprile 2004 n. 7347); - ingiustificato rifiuto di trattenere i contributi sulla retribuzione, mancata effettuazione delle trattenute sindacali sul salario dei dipendenti a favore delle organizzazioni sindacali qualora l'effettuazione della trattenuta sia stata richiesta dal dipendente (cfr. Corte di Cassazione 7 agosto 2008 n. 21368); l'immediata efficacia di un licenziamento di un RSU senza il preventivo nulla osta dell'Organismo Sindacale di appartenenza ovvero in violazione dell'art. 14 dell'Accordo Interconfederale del 18.04.1966, richiamato dall'art. 6 del ccnl Metalmeccanici ovvero in violazione del citato art. 14 (Cfr. sentenza Tribunale Napoli Nord n. 658/2016 del 28/04/2016, sentenza del tribunale di Salerno n. 4622/2014 del 11/12/2014).

Il ricorso ex art. 28 legge 300 del 1970 può essere azionato dagli organismi locali delle organizzazioni sindacali che vi abbiano interesse e che hanno capacità di contrarre con la parte datoriale accordi o contratti collettivi o anche gestionali (cfr. Corte di Cassazione 4 marzo 2010 n. 5209) e se il comportamento denunciato sia ancora in atti e, purché permangano gli effetti lesivi dello stesso, anche dopo che sia trascorso un lungo periodo dall'inizio della condotta illegittima (cfr. Corte di Cassazione 16 febbraio 1998 n. 1600).

Costituisce principio consolidato in giurisprudenza e condiviso da questo Giudice che 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 (v. sul punto per tutte Cass. n. 3837/2016); di talché laddove la condotta asseritamente antisindacale è già cessata e i suoi effetti non si producono più al momento del deposito del ricorso, la domanda deve essere dichiarata improponibile per carenza, appunto, dell'attualità della condotta che costituisce una delle condizioni dell'azione prevista dall'art. 28 l. 300/70.

Ad avviso della scrivente, tale requisito, quale speciale condizione di proponibilità della domanda ex art. 28 l. 300/70, deve tuttavia sussistere al momento del deposito del ricorso introduttivo del giudizio, risultando indifferente ai fini della proponibilità della domanda l'eventuale cessazione della condotta antisindacale (ovvero il venire meno degli effetti della stessa) dopo l'instaurazione della lite; altrimenti detto: necessario (e sufficiente, sotto il profilo della attualità della condotta) per la proposizione della domanda ex art. 28 l. 300/70 è la perdurante sussistenza del comportamento antisindacale (o degli effetti dello stesso) al momento del deposito del ricorso, potendo rilevare l'eventuale successiva cessazione della condotta od elisione degli effetti sotto il diverso profilo della sopravvenuta carenza di interesse di cui all'art. 100 c.p.c. e dunque della eventuale cessazione della materia del contendere (con ogni statuizione sulle spese, da regolarsi secondo il noto criterio della soccombenza virtuale).

Dunque, ai fini dell'interesse ad agire è necessaria l'attualità del comportamento antisindacale o l'attualità o permanenza dei suoi effetti lesivi. Pertanto, per applicare la sanzione a carico del datore di lavoro si deve valutare il permanere del comportamento antisindacale o il protrarsi degli effetti lesivi



della condotta datoriale al momento dell'instaurazione del giudizio (cfr. Corte di Cassazione 26 settembre 2007 n. 20164).

Fatta questa premessa, venendo ora all'esame della questione oggetto del presente procedimento, il giudicante osserva quanto segue.

In punto di diritto giova evidenziare che l'art. 14 citato, dell'Accordo Interconfederale del 18.04.1966, rubricato "tutela dei componenti delle Commissioni Interne e dei Delegati di impresa" recita quanto segue: *"nel concorde intento di prevenire i licenziamenti ed i trasferimenti ingiustificati dei membri delle Commissioni Interne e dei Delegati di impresa e possibilità di turbamento in occasione dei licenziamenti o dei trasferimenti stessi, si conviene quanto segue : 1) i membri di Commissione Interna ed i Delegati di impresa in carica ed uscenti fino ad un mese dalla cessazione della carica, non possono essere licenziati o trasferiti senza il nulla osta delle Organizzazioni Sindacali territoriali che rappresentano rispettivamente il lavoratore e l'azienda le quali si pronunceranno in merito, dopo un esame conciliativo, fatto su richiesta dell'organizzazione dei lavoratori entro sei giorni dalla notifica fatta dall'Associazione dei datori di lavoro a quella dei lavoratori; quest'ultima notifica segue la comunicazione fatta all'azienda al lavoratore interessato ed alla proprio organizzazione. Il licenziamento o il trasferimento deve essere comunicato in forma scritta al lavoratore il quale ha diritto a chiederne la motivazione...(..) 2) Se il nulla osta viene concesso o comunque decorso il termine di cui al numero precedente, senza che sia stato richiesto l'esame conciliativo, l provvedimento aziendale diviene operante. Ove il nulla – osta sia stato negato dall'organizzazione sindacale territoriale alla quale il lavoratore è iscritto o ha conferito mandato, il lavoratore stesso, con atto da lui firmato , potrà ricorrere tramite la detta organizzazione – entro il dodicesimo giorno dalla notifica di cui al numero precedente, a pena di decadenza, avverso il provvedimento aziendale ad un Collegio di Conciliazione ed arbitrato..."*

L'art. 6 sezione II, del ccnl Industria Metalmeccanica, rubricato "tutela dei componenti delle rappresentanze unitarie, recita testualmente *" La tutela prevista dall'art. 14 dell'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966 sulle Commissioni interne viene esteso limitatamente al periodo di durata dell'incarico ai componenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui all'art. 5....omissis"*

Dunque il citato art. 6 del CCNL metalmeccanica industria, pacificamente applicabile al rapporto di lavoro in oggetto, estende tale tutela, di cui all'art. 14 dell'Accordo interconfederale per la costituzione delle commissioni interne del 18.4.1996, ai componenti delle RSU limitatamente al periodo di durata dell'incarico.

Orbene, quanto alla dedotta violazione delle previsioni di cui all'art. 14 dell' Accordo Interconfederale del 18 aprile 1966 (richiamato dal CCNL Industria Metalmeccanica, pacificamente applicato inter partes), deve ritenersi che la procedura conciliativa prevista da tale disciplina non debba essere attivata preventivamente, rispetto alla emanazione dei provvedimenti espulsivi, avuto riguardo al tenore letterale della norma pattizia, potendosi sul punto richiamare l'opzione interpretativa enunciata dalla Suprema Corte di Cassazione secondo cui: *"in caso di licenziamento di lavoratori che appartengono ad una rappresentanza*



sindacale aziendale, attuato nell'ambito di un licenziamento collettivo per riduzione di personale, l'apposito nulla-osta di cui all'art. 14 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966 deve essere richiesto dopo l'intimazione del recesso, come emerge da quanto stabilito dal n. 2 di tale disposizione – secondo cui il provvedimento aziendale diviene operante in caso di concessione del nulla-osta medesimo e quando sia comunque scaduto, sempre che sia stato richiesto l'esame conciliativo, il termine all'uopo previsto – e come si desume dalla circostanza che, essendo tale esame strumentale al giudizio se detto provvedimento dipenda dall'esercizio, da parte del lavoratore interessato, degli specifici compiti spettantigli in forza della sua posizione sindacale all'interno dell'azienda, è assolutamente necessaria, per il suo svolgimento, la conoscenza dei motivi adottati dal datore di lavoro per il licenziamento” (cfr. Corte di Cassazione Sezione Lavoro sentenza del 6 luglio 1990 n. 7105),

La disciplina pattizia *de qua* prevede che i soggetti sindacali tutelati “*non possono essere licenziati..*” senza il previsto nulla-osta (ovvero comunque senza l'espletamento della procedura) ed altresì che: “*se il nulla-osta viene concesso o comunque decorso il termine... il provvedimento aziendale diviene operante*”, deve opinarsi che tale procedimento conciliativo espliciti la funzione di integrare la fattispecie costitutiva dell'efficacia del licenziamento, per garantire il controllo delle OO.SS., controllo che deve potersi svolgere preventivamente rispetto (non alla adozione del provvedimento, bensì) alla concreta “operatività” dell'intimato recesso.

Si tratta, pertanto, di una “condizione di efficacia” finalizzata a garantire (non solo e non tanto il singolo lavoratore interessato, quanto) soprattutto la Organizzazione Sindacale cui appartiene il licenziato , dovendosi considerare che taluni attivisti sindacali, per il solo fatto di esercitare determinate funzioni, rivestano una posizione di virtuale conflittualità col datore di lavoro, che le parti collettive hanno ritenuto meritevoli di essere tutelata in via preventiva (a prescindere da qualsiasi motivo personale di animosità) contro eventuali provvedimenti lesivi (cfr. Corte di Cassazione sentenza del n. 4453/1984)

La finalità della procedura in oggetto è volta, dunque, a verificare che non si tratti di un licenziamento strumentale e, dunque ingiustificato e, ad evitare, altresì, possibili turbamenti connessi al licenziamento di un rappresentante sindacale . Per tali ragioni le parti sociali hanno ritenuto di rimettere alle Organizzazioni Sindacali , all'esito di una valutazione congiunta della situazione la decisione in ordine alla possibilità del licenziamento, del r.s.u. prevedendo il necessario nulla – osta (Cfr. Tribunale di Salerno sentenza n. 4622/2014)

Ne consegue che la condotta aziendale consistita nell'aver disposto la immediata efficacia del licenziamento intimato in violazione delle previsioni di cui all'art. 14 dell'Accordo interconfederale 18 aprile 1966, si configura come antisindacale poiché ha escluso che la procedura *de qua* e, quindi, il controllo delle OO.SS. si svolgessero preventivamente rispetto (non alla adozione del provvedimento di licenziamento) bensì alla concreta “operatività” dell'intimato recesso (cfr. da ultimo Tribunale di Taranto, sez. lav., 23/09/2017)



Tuttavia, giova rimarcare che il mancato rispetto della procedura conciliativa *de qua* non determina la nullità del recesso - che, invece, deriverebbe, ai sensi degli artt. 4, l. n. 604 del 1966 e 15, co. 1, lett. b, L. n. 300 del 1970, dall'essere stato il licenziamento determinato dalla appartenenza ad un sindacato e/o dalla partecipazione del lavoratore all'attività sindacale - bensì la sua inefficacia.

Pertanto, in tale sede, nel caso in cui venga accertata la sussistenza della condotta sopra descritta non sarà possibile applicare la disciplina di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, ma, esclusivamente, ordinare alla parte datoriale la rimozione degli effetti della condotta antisindacale ancora persistente.

Tanto premesso, nella fattispecie in esame, è incontestato che, in data 27 luglio 2021, presso lo stabilimento di M [REDACTED], si siano svolte le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. all'esito delle quali veniva eletto [REDACTED], nomina comunicata alla parte datoriale con nota del 3 agosto 2021 (cfr. allegati nn. 6 e 7 produzione parte ricorrente); che il contratto collettivo applicato in azienda è il ccnl Metalmeccanica - Aziende Industriali; che, con missiva del 14.12.2021, previa contestazione di una serie di addebiti disciplinari, la [REDACTED] spa intimava a [REDACTED], durante il periodo di vigenza dell'incarico, quale r.s.u., il licenziamento per giusta causa (cfr. allegato 10) senza attivare la procedura di cui al citato art. 14.

Come, poi, emerso dalla documentazione allegata, la [REDACTED] spa, costituitasi nel presente giudizio, in data successiva alla notifica del ricorso, con nota del 7 febbraio 2022, indirizzata al lavoratore [REDACTED] all'organizzazione sindacale di appartenenza ed a [REDACTED] ha provveduto ad attivare la predetta procedura, di cui all'art. 14 dell'Accordo Interconfederale del 18 aprile 1988, per l'ottenimento del nulla osta da parte dell'organizzazione sindacale competente, ai fini del perfezionamento degli effetti del licenziamento intimato al [REDACTED] comunicando, altresì la riammissione in servizio del dipendente, ai fini dell'espletamento della procedura, ma con contestuale esonero dal rendere la prestazione (cfr. allegati n. 7 produzione parte resistente).

La parte resistente, pertanto, ha richiesto di dichiararsi cessata la materia del contendere.

La parte ricorrente si è opposta a tale pronuncia rappresentando che il comportamento antisindacale non è stato completamente rimosso atteso che il rappresentante sindacale è ancora estromesso dall'azienda e la sua riammissione in servizio ha carattere meramente fittizio.

Sul punto, giova rimarcare, che come statuito dalla giurisprudenza di legittimità, ai fini dell'interesse ad agire è necessaria non solo l'attualità del comportamento antisindacale ma, altresì, l'attualità o permanenza dei suoi effetti lesivi. Pertanto, per applicare la sanzione a carico del datore di lavoro si deve valutare il permanere del comportamento antisindacale o il protrarsi degli effetti lesivi della condotta datoriale al momento dell'instaurazione del giudizio (cfr. Corte di Cassazione 26 settembre 2007 n. 20164).



Ne consegue che il requisito dell'attualità della condotta va inteso non solo come attualità del compiersi del fatto lesivo, ma anche come perdurare dei suoi effetti (cfr. Cass.11741/2005)

Ebbene, nella fattispecie in esame, gli effetti lesivi della condotta della parte datoriale sono ancora persistenti.

Invero, pur avendo attivato la procedura di cui all'art. 14 citato, non consentendo al rappresentante sindacale di rendere effettivamente la prestazione lavorativa (essendo stato, quest'ultimo, riammesso solo "formalmente" in servizio ovvero "con esonero dal rendere la prestazione" - cfr. allegato 7 produzione resistente) e, dunque, di accedere ai locali aziendali ed esercitare le prerogative connesse alla sua posizione sindacale, nell'attesa della definizione della procedura di cui all'art. 14 dell'Accordo Interconfederale del 18.04.1966, e del rilascio del relativo nulla osta ovvero dello spirare dei relativi termini, la convenuta sta protraendo gli effetti pregiudizievoli della sua condotta continuando, pertanto, a ledere i diritti e gli interessi collettivi di cui sono portatori le organizzazioni sindacali.

Configura, dunque, comportamento antisindacale la condotta, aziendale consistita nell'aver disposto la immediata efficacia del licenziamento intimato, senza attendere la conclusione del procedimento di cui all'art. 14 dell'Accordo interconfederale 18 aprile 1966, poiché ha impedito che la procedura *de qua* e, quindi, il controllo delle OO.SS. si svolgessero preventivamente rispetto - non alla adozione del provvedimento di licenziamento - bensì alla concreta "operatività" dell'intimato recesso.

Difatti il provvedimento aziendale, nella fattispecie in esame, diventerebbe operante in caso di concessione del nulla-osta medesimo ovvero quando sia comunque scaduto il termine all'uopo previsto per l'espletamento della procedura.

Nella specie sono ancora persistenti gli effetti della condotta antisindacale in quanto, come detto, è inibito al rappresentante sindacale di rendere la prestazione lavorativa e, pertanto, di esercitare in azienda i diritti sindacali, fino all'esaurimento della procedura di cui all'art. 14 citato, vanificando *la ratio* di tutela prevista dalla citata disposizione contrattuale.

Costituisce, infatti, ormai "diritto vivente" l'orientamento interpretativo alla stregua del quale "per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970) è sufficiente che il comportamento controverso 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, né 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), né 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" (cfr. Corte di



Cassazione sezione lavoro sentenza n. 7706/2004; n. 20078/2008 ; n. 1684/2003; Corte di Cassazione Sezioni Unite n. 5295/1997)

Con riferimento al caso di specie, si ribadisce che l'omessa totale rimozione degli effetti della condotta antisindacale, di cui sopra, configura un comportamento datoriale inottemperante agli obblighi previsti dal contratto collettivo a favore dei sindacati e, dunque, appare certamente screditante nei confronti di questi ultimi, legittimando di per sé, la tutela ex art. 28 St. Lav., per la palese violazione del diritto di libertà ed attività sindacale della O.S. ricorrente

Come è sostenuto dal Tribunale di Taranto sezione lavoro, decreto del 23.09.2014 “*deve osservarsi che – secondo gli univoci e condivisibili arresti della giurisprudenza di legittimità (cfr. CASS. LAV. 9 GENNAIO 1997 N° 128) – il mancato rispetto della procedura conciliativa de qua non determina la nullità del recesso (che, invece, deriverebbe, ai sensi degli artt. 4, l. n. 604 del 1966 e 15, co. 1 lett. b, L. n. 300 del 1970, dall'essere stato il licenziamento determinato dalla appartenenza ad un sindacato e/o dalla partecipazione del lavoratore all'attività sindacale) bensì la sua inefficacia (id est la inidoneità a risolvere il rapporto di lavoro), peraltro prevista da una norma di natura contrattuale, dovendosi dunque applicare la disciplina generale e, in particolare, la prosecuzione de jure del rapporto fino alla riammissione ovvero fino ad eventuale successivo valido ed efficace licenziamento (cfr. CASS. LAV. 22 APRILE 2008 N° 10337)*

Infatti, solo nel caso di licenziamento determinato da motivi sindacali si ha nullità ai sensi dell'art. 4, L. n. 604/1966, sicché la declaratoria di antisindacalità del comportamento aziendale che vi abbia dato causa ottenuta dal sindacato mediante ricorso allo speciale procedimento ex art. 28 St. lav. reca con sé una pronuncia di “reintegra”, che non consegue in tale ipotesi dall'applicazione dell'art. 18 St. Lav. (che dipende semmai dall'azione individuale del lavoratore, ontologicamente distinta da quella propria del sindacato), bensì dal principio generale secondo cui gli atti nulli sono insuscettibili di produrre effetti giuridici (cfr. CASS. LAV. 27 FEBBRAIO 2017 N° 4899 e le altre ivi citate).

Pertanto, nel caso in esame, considerato che i licenziamenti (per quanto ulteriormente infra sarà osservato) non appaiono qualificabili in termini di nullità ai sensi dell'art. 4, L. n. 604/1966, è evidente che la rimozione degli effetti della accertata condotta aziendale antisindacale deve salvaguardare il rispetto della norma pattizia e, quindi, ripristinare lo status quo esistente al momento in cui è stata posta in essere la violazione che, si ribadisce, è consistita non nell'aver intimato i licenziamenti prima di attivare la procedura di cui all'ART. 14 dell'ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 APRILE 1966, bensì nell'aver disposto la immediata efficacia dei licenziamenti stessi, senza attendere la conclusione della procedura conciliativa.

Deve pertanto ritenersi che la rimozione degli effetti della predetta condotta antisindacale possa idoneamente ottenersi mediante ordine alla convenuta società di riammettere il lavoratore in azienda (poiché i licenziamenti, allo stato, devono appunto ritenersi inefficaci) e di espletare successivamente ex novo le procedure prescritte dalla suddetta disciplina pattizia (essendo appena il caso di rimarcare che tale statuizione è correlativa allo specifico strumento processuale azionato, senza alcun riferimento alla eventuale applicazione del disposto di cui all'art. 18, L. n° 300/70, sì come riformato ex L. n°



92/12, ed alle varie ipotesi ivi previste, il cui esame non potrà che essere svolto solo a seguito dell'eventuale azione individuale del lavoratore)".

Pertanto, in accoglimento del ricorso, va dichiarata l'antisindacalità della condotta posta in essere dalla [REDACTED] s.p.a. consistita nell'aver disposto la immediata efficacia del licenziamento intimato al componente della r.s.u. [REDACTED] in violazione dell'art. 14 dell'Accordo Interconfederale del 18 aprile 1966 e, per l'effetto, dispone che il rapporto di lavoro del rappresentante sindacale prosegua senza esonero dal rendere la prestazione lavorativa, e per il tempo necessario all'espletamento della procedura di cui all'art. 14 dell'Accordo Interconfederale del 18 aprile 1966

Non vi sono i presupposti per ordinare la pubblicazione del presente provvedimento sulla bacheca aziendale e sui quotidiani indicati in ricorso tenuto conto del contegno processuali delle parti e della circostanza che comunque la resistente ha provveduto, in data successiva al deposito del ricorso, ad attivare la procedura di cui al citato art. 14.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come dispositivo con distrazione

PQM

Il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, in funzione di giudice del lavoro, così provvede:

1) accerta l'antisindacalità della condotta posta in essere dalla [REDACTED] s.p.a. consistita nell'aver disposto la immediata efficacia del licenziamento intimato al componente della r.s.u. [REDACTED], in violazione dell'art.14 dell'Accordo Interconfederale del 18 aprile 1966, come indicato in parte motiva

2) ordina alla resistente [REDACTED] s.p.a., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, la cessazione del suddetto comportamento e la rimozione degli effetti pregiudizievoli attraverso la prosecuzione del rapporto di lavoro del rappresentante sindacale, senza esonero dal rendere la prestazione lavorativa, e per il tempo necessario all'espletamento della procedura di cui all'art. 14 dell'Accordo Interconfederale del 18 aprile 1966.

3) condanna la [REDACTED] s.p.a. al pagamento delle spese di lite che liquida in complessivi euro 1820,00 oltre iva, cpa e spese generali come per legge con distrazione in favore dell'avvocato Raffaele Ferrara

Manda alla Cancelleria per la comunicazione del presente decreto ai procuratori costituiti delle parti

Così deciso in Santa Maria Capua Vetere il 24/02/2022

Il Giudice del Lavoro

Dott.ssa Roberta Gambardella

