



R. G. n° 7441/2017 (+ n° 7584/17 riun.)

TRIBUNALE DI TARANTO
SEZIONE LAVORO

Decreto

- art. 28 L. 20 maggio 1970, n° 300 -

Il Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, in composizione monocratica nella persona del dott. Cosimo MAGAZZINO, nel procedimento promosso con ricorsi ex art. 28 L. 20.5.1970 n. 300 da:

"FIOM - CGIL", in persona del SEGRETARIO PROVINCIALE *pro tempore*,
rapp. e dif. dall'avv. Massimiliano DEL VECCHIO - *Ricorrente* -
contro

"GIOVE" S.R.L., in persona del legale rappresentante *pro tempore*,
rapp. e dif. dall'avv. Domenico GAROFALO - *Convenuta* -
sciogliendo la riserva espressa all'udienza del 20 settembre 2017;
letti gli atti ed i documenti di causa;
viste le deduzioni e le controdeduzioni delle parti;

O S S E R V A

Con **ricorsi** ex art. 28 L. n° 300/70 (successivamente riuniti, attesa l'evidente connessione soggettiva ed oggettiva) depositati il 6 settembre 2017 e l'11 settembre 2017, la O.S. **"FIOM - CGIL"** ha chiesto dichiararsi la **antisindacalità** delle condotte aziendali concretizzatesi nei due licenziamenti intimati nei confronti del proprio RSU Bernardo REO - il primo in tronco "per giusta causa ex art. 2119 c.c." con nota del 28 agosto 2017 ed il secondo "per giustificato motivo soggettivo" (espressamente condizionato all'eventuale rilievo della illegittimità del primo per non proporzionalità della sanzione) con nota del 4 settembre 2017 - in particolare deducendo che:

- l'azienda avrebbe violato le previsioni di cui all'ART. 14 dell'ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 APRILE 1966 (richiamato dal CCNL METALMECCANICA PRIVATA applicato *inter partes*) non avendo richiesto il nulla-osta alla O.S. **prima** di **comminare** i licenziamenti, ovvero comunque prima di disporre l'immediata operatività;
- i licenziamenti disciplinari sarebbero comunque caratterizzati dalla





insussistenza della giusta causa (e/o del giustificato motivo soggettivo, quanto al secondo) e dal difetto di proporzionalità pur alla stregua della contestata recidiva, essendo stati irrogati in conseguenza della attività sindacale svolta dal REO ed in ragione del suo ruolo di RSU, peraltro in un periodo di rilevante conflittualità antagonista con la parte datoriale, nell'ambito della quale avrebbero dovuto essere valutate e ricondotte, quali legittime manifestazioni del diritto di critica, le frasi profferite dal lavoratore in messaggi vocali inviati in una *chat* di gruppo *WHATSAPP*,⁽¹⁾ oggetto peraltro di contestazione assertivamente generica.

Veniva quindi domandato **dichiararsi** la **antisindacalità** delle suddette condotte, nonché ordinarsi alla parte convenuta la **cessazione** dei **comportamenti** illegittimi e la **rimozione** degli **effetti**, con rifusione delle spese.

All'udienza del 20 settembre 2017 si è costituita la "**GIOVE**" **S.R.L.** la quale deduceva che:

- * i ricorsi sarebbero inammissibili, nella parte in cui venivano formulate doglianze e richieste attinenti anche al rapporto di lavoro individuale, in quanto estranee all'ambito tutelato dallo specifico strumento processuale azionato;
- * quanto alla procedura conciliativa prevista dall'ART. 14 A.I. 18 APRILE 1966, si deduceva la infondatezza delle avverse censure ovvero comunque la cessazione della materia del contendere, atteso che essa era stata attivata successivamente alla irrogazione dei licenziamenti (non essendo previsto che fosse avviata preventivamente), mediante richieste inviate alla propria associazione sindacale datoriale (CONFINDUSTRIA TARANTO) con note protocollate in data 11 settembre 2017 (prot. nn° 276 e 277), trattandosi peraltro di asserita violazione che avrebbe determinato non la nullità ma al massimo la temporanea inefficacia dei recessi;
- * infondate sarebbero, altresì, le censure esposte da parte ricorrente rispetto ai provvedimenti espulsivi, in quanto questi erano stati basati

¹ Nota applicazione di messaggistica istantanea multiplatforma per *smartphone*, che consente appunto lo scambio di messaggi testuali, immagini, video, audio, documenti, la propria posizione geografica, etc. etc..





su condotte e circostanze del tutto avulse dalle prerogative sindacali esercitate dal REO, non essendovi alcun nesso eziologico tra i fatti contestati e le funzioni sindacali, anche di critica, che il predetto RSU poteva svolgere.

All'udienza del 20 settembre 2017 le parti hanno discusso la causa, reiterando le proprie richieste. Indi questo giudice ha riservato la decisione.

Non è accoglibile l'eccezione di **inammissibilità** che parte convenuta ha sollevato in ordine alle doglianze e richieste attinenti **anche** al rapporto di lavoro individuale, in quanto l'eventuale natura plurioffensiva del comportamento datoriale, che abbia dato luogo **altresì** 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 comunque accertate con riferimento agli interessi di cui il sindacato è portatore esclusivo, senza che possano essere condizionate dalle vicende dell'azione individuale eventualmente intrapresa (*sic* CASS. LAV. 8 LUGLIO 2013 N° 16930 e CASS. LAV. 21 SETTEMBRE 2015 N° 18539).

Parimenti **non** condivisibile è la tesi della società secondo cui la successiva attivazione della procedura conciliativa prevista dall'ART. 14 A.I. 18 APRILE 1966 avrebbe *ex se* determinato la **cessazione** della materia del contendere.

E ciò *in primis* perché - secondo i principi generali - la cessazione della materia del contendere presuppone che le parti si diano reciprocamente atto del sopravvenuto mutamento della situazione sostanziale dedotta in giudizio e sottopongano al giudice conclusioni conformi in tal senso mentre, in mancanza di tale accordo, l'allegazione di un fatto sopravvenuto, assunto come idoneo a determinare la cessazione della materia del contendere da una sola parte, deve essere valutata dal giudice, il quale, qualora ritenga che tale fatto abbia determinato il soddisfacimento del diritto azionato, e quindi il difetto di interesse ad agire, lo dichiara, regolando le spese giudiziali alla luce del sostanziale riconoscimento di una soccombenza; qualora, invece, ritenga che il fatto in questione abbia determinato il riconoscimento dell'inesistenza del diritto azionato, pronuncia sul merito dell'azione, dichiarandone l'infondatezza,





e statuisce sulle spese (cfr. CASS. SEZ. III, 8 LUGLIO 2010 N° 16150 e succ. conf.).

Inoltre, con specifico riferimento all'azione ex art. 28, L. n° 300/70, occorre pure considerare 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 e 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" (sic CASS. LAV. 26 FEBBRAIO 2016 N° 3837).

Occorre, dunque, esaminare nel merito le specifiche doglianze attoree.

oooooooooooooooooooo

Orbene, quanto alla dedotta violazione delle previsioni di cui all'ART. 14 dell'ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 APRILE 1966 (richiamato dal CCNL METALMECCANICA PRIVATA, pacificamente applicato *inter partes*), deve ritenersi che – sì come sostenuto dalla convenuta – 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 da CASS. LAV. 6 LUGLIO 1990 N° 7105, 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 addotti dal datore di lavoro per il licenziamento" (in senso conforme,





ex plurimis, C. APP. POTENZA – SEZ. LAV., 9 MARZO 2012).

Nella specie, tuttavia, nei ricorsi si stigmatizzava **non solo** il fatto che l'azienda avesse **attivato** la procedura *de qua* **dopo** aver **comminato** i licenziamenti, **ma anche** che avesse comunque disposto **l'immediata operatività** dei recessi **prima** della **concessione** del **nulla-osta** ovvero **prima** che fosse comunque **scaduto** il **termine** previsto per l'effettiva richiesta dell'esame conciliativo: né parte convenuta ha contestato, in punto di fatto, che le determinazioni espulsive siano state **immediatamente applicate** nei confronti del lavoratore.

Ed allora, rilevato che la disciplina pattizia *de qua* prevede *ex professo* 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.

Che si tratti di una "**condizione di efficacia**" finalizzata a **garantire** (non solo e non tanto il singolo lavoratore interessato, quanto) **soprattutto la O.S.** cui appartiene il licenziato, è stato affermato in diverse occasioni dalla SUPREMA CORTE, con riferimento a clausole contrattuali collettive simili (si veda ad es. CASS. LAV. 22 APRILE 2008 N° 10337), 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. CASS. SEZ. II, 27 LUGLIO 1984 N° 4453).

E tanto, ovviamente, essendo **irrilevante** ogni eventuale indagine rispetto alla sussistenza o meno dell'elemento soggettivo consistente nella specificità **intenzionalità** aziendale di porre in essere una condotta antisindacale.

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" (sic CASS. LAV. 22 APRILE 2004 N° 7706; analogamente CASS. LAV. 21 LUGLIO 2008 N° 20078, 5 FEBBRAIO 2003 N° 1684 e 22 FEBBRAIO 2003 N° 2770, sempre conformemente a CASS. SS. UU., 12 GIUGNO 1997 N° 5295).

E' stato anche precisato che, ai fini qui in esame, è necessario (ma anche sufficiente) che la condotta datoriale "**comprometta oggettivamente l'efficace espletamento del ruolo delle organizzazioni sindacali**" (sic CASS. LAV. 9 MAGGIO 2005 N° 9589) ed altresì che "... 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**" (sic CASS. LAV. 17 GIUGNO 2014 N° 13726).

E, con riferimento al caso di specie, si ribadisce che la accertata **violazione** di una posizione giuridica soggettiva riconosciuta e disciplinata dalla fonte collettiva (certamente rilevante in questa sede in quanto la relativa previsione appare direttamente **funzionale** ad assicurare il corretto **svolgimento** dell'attività **sindacale**) configura un comportamento datoriale **inottemperante** agli **obblighi** previsti dal contratto collettivo **a favore dei sindacati** e, dunque, sia 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**, avendo realizzato un sostanziale disconoscimento del ruolo e della funzione della O.S. ricorrente, sicché l'aver **di**





fatto negato alcune specifiche prerogative sindacali comporta ex se la qualificazione della condotta in termini di **antisindacalità**, essendo stato posto in essere un **comportamento (oggettivamente)** diretto ad impedire l'attività sindacale.

Pertanto *in parte qua* i ricorsi meritano **accoglimento**, dovendosi dichiarare che le condotte aziendali consistite nell'aver **disposto la immediata efficacia** dei licenziamenti comminati, con note del **28 agosto 2017** e del **4 settembre 2017**, nei confronti di **Bernardo REO, RSU** della O.S. ricorrente, **in violazione** delle previsioni di cui all'ART. 14 dell'ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 APRILE 1966, si configurano ex se come **antisindacali** poiché, appunto, hanno **escluso** che la procedura *de qua* e, quindi, il **controllo** delle **OO.SS.**, si svolgessero **preventivamente** rispetto (**non alla adozione** dei provvedimenti, si ripete, bensì) alla **concreta "operatività"** degli intimati recessi.

Deve quindi **ordinarsi** alla parte datoriale la **cessazione** dei suddetti comportamenti illegittimi e la **rimozione** degli **effetti**, tuttora **permanenti** (anche in considerazione della **situazione di incertezza** che ne è conseguita, suscettibile ex se di determinare **una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale**).

Sotto questo profilo, peraltro, 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).

Solo per completezza, si rileva che la inefficacia costituisce comunque un *minus* rispetto alla nullità ed in essa può ritenersi virtualmente ricompresa, potendosi quindi comunque escludere ogni vizio di ultrapetizione (cfr. CASS. SEZ. II, 7 FEBBRAIO 2008 N° 2860), trattandosi di mera qualificazione giuridica di fatti ritualmente allegati.

Per quanto concerne, invece, la dedotta natura direttamente ritorsiva dei





licenziamenti, in quanto assertivamente **determinati da motivi sindacali**, i ricorsi risultano **inaccoglibili**.

In linea di principio, infatti, occorre premettere che:

- *“In tema di licenziamento disciplinare, ove il lavoratore deduca il **carattere ritorsivo** del provvedimento datoriale, è **necessario** che tale intento abbia avuto un'**efficacia determinativa ed esclusiva** del licenziamento anche rispetto agli altri eventuali **fatti idonei a configurare un'ipotesi di legittima risoluzione** del rapporto, dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una **ritorsione** e quelle connesse, oggettivamente, ad altre inadempienze” (sic CASS. LAV. 9 MARZO 2011 N° 5555; cfr. anche CASS. LAV. 14 LUGLIO 2005 N° 14816; cfr. anche CASS. LAV. 5 AGOSTO 2010 N° 18283, 18 MARZO 2011 N° 6282, 8 AGOSTO 2011 N° 17087, 27 FEBBRAIO 2015 N° 3986 e 3 DICEMBRE 2015 N° 24648);*
- *“La nullità del licenziamento **discriminatorio** discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l'art. 4 della l. n. 604 del 1966, l'art. 15 st.lav. e l'art. 3 della l. n. 108 del 1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché, **diversamente dall'ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico**” (sic CASS. LAV. 5 APRILE 2016 N° 6575).*

Bisogna dunque tenere ben **distinte le due fattispecie**.

Nel caso di **licenziamento discriminatorio**, la violazione - **diversamente dal motivo illecito** - opera **obiettivamente**, ovvero in ragione del mero rilievo del **trattamento deteriore** riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza ad una specifica **categoria protetta**, anche a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro.

Nel caso, invece, di **licenziamento per ritorsione (o rappresaglia)**, è **necessario** che il **lavoratore** (ovvero, nella specie, la **O.S. ricorrente**) fornisca **idonea prova** della sussistenza di un **motivo illecito determinante, anche nell'ipotesi in cui risulti la palese illegittimità del recesso datoriale**, al fine di verificare la sussistenza di una ingiusta e arbitraria reazione datoriale ad un





comportamento legittimo del lavoratore, quale **unica ragione** del provvedimento espulsivo, tale cioè che il recesso sia stato **motivato esclusivamente** dalla determinazione **ritorsiva**.

Orbene, nella fattispecie in esame, **non** risulta che parte ricorrente abbia allegato situazioni **astrattamente** **sussumibili** nell'alveo della "**discriminazione**" *stricto sensu* (intesa cioè nel senso sopra specificato, come **trattamento deteriore** rispetto alla **mera appartenenza ad una specifica categoria protetta**), essendo invece stato allegato che i recessi sarebbero stati **ritorsivi** in quanto **determinati da motivo illecito** (rispetto alla **attività sindacale** svolta dal REO ed in ragione del suo **ruolo di RSU**, peraltro in un **periodo di rilevante conflittualità antagonistica** con la parte datoriale).

Tuttavia deve osservarsi – ovviamente nei limiti della **sommarietà** che caratterizza la cognizione esperibile in questa fase del giudizio ex art. 28, L. n° 300/70 - che **nessuna idonea prova** parte ricorrente ha addotto in ordine ad una eventuale **efficacia determinativa ed esclusiva**, rispetto ai licenziamenti, del (nemmeno esso dimostrato) **motivo ritorsivo**.

Ma oltre a ciò, deve pure richiamarsi quanto reiteratamente asserito dalla SUPREMA CORTE, secondo cui **non** è configurabile come antisindacale il licenziamento di **rappresentanti sindacali** che si ponga come **reazione causale al comportamento scorretto di questi ultimi**, che abbia determinato la **violazione degli obblighi legali e contrattuali connessi al rapporto di lavoro** ed alla pacifica convivenza fra lavoratori nella vita dell'azienda: **né può rilevare, a tali fini, l'esistenza di un conflitto sindacale in corso**, posto che l'esercizio dell'azione sindacale soggiace comunque al limite esterno della impossibilità di tradursi in atti pregiudizievoli di fondamentali diritti del pari garantiti in modo assoluto (cfr. **CASS. LAV. 23 MARZO 2004 N° 5815**).

Principî che sono stati affermati anche in relazione al rapporto tra **attività sindacale** e **diritto di critica**, dovendosi comunque valutare se le espressioni usate dal **rappresentante sindacale** in un contesto di conflittualità aziendale **oltrepassino i limiti di un corretto esercizio delle libertà sindacali** e, quindi, siano **lesive del rapporto di fiducia con il datore di lavoro**, in quanto eventualmente irrispettose della **continenza formale** imposta dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente garantita (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana, anche quando la critica venga espressa mediante l'utilizzo di un





linguaggio colorito e/o il ricorso a locuzioni forti ed esagerate, con l'attribuzione all'impresa datoriale o ai suoi rappresentanti di qualità apertamente disonorevoli, di riferimenti volgari e infamanti e di deformazioni tali da suscitare il disprezzo e il dileggio, pur in mancanza degli elementi soggettivi ed oggettivi costitutivi della fattispecie penale della diffamazione (cfr. CASS. LAV. 5 LUGLIO 2002 N° 9743 e CASS. LAV. 24 MAGGIO 2001 N° 7091; sul diritto di critica dei lavoratori in generale, si vedano CASS. LAV. 18 SETTEMBRE 2013 N° 21362, CASS. LAV. 10 DICEMBRE 2008 N° 29008 e CASS. LAV. 14 GIUGNO 2004 N° 11220).

Sicché, nel presente giudizio, da un lato deve rilevarsi come **non** risultino configurabili, allo stato, elementi per asseverare che sussistesse un motivo ritorsivo correlato con diretto nesso eziologico ai licenziamenti, nel senso che abbia avuto un'efficacia determinativa ed esclusiva delle determinazioni espulsive: per cui i provvedimenti espulsivi **nemmeno** risultano qualificabili in termini di **pretestuosità**.

Ma, d'altro canto, occorre anche avere riguardo al **contenuto delle frasi** profferite dal REO ed alle **circostanze** oggetto delle (non generiche) **contestazioni**, le quali invero sembrano **non diretta estrinsecazione delle prerogative sindacali** che erano esercitabili dal REO in ragione della **carica rivestita**, sicché le condotte datoriali **non** risultano tali da compromettere oggettivamente l'efficace espletamento del ruolo delle organizzazioni sindacali.

Pertanto - anche a prescindere da ogni più approfondita valutazione in ordine alla sussistenza o meno della giusta causa (e/o del giustificato motivo soggettivo, quanto al secondo recesso) e/o alla proporzionalità della sanzione, pur alla stregua della contestata recidiva - **comunque non** emergono particolari circostanze (in termini di **modalità di tempo e di luogo**) tali da asseverare la qualificazione delle sanzioni espulsive come **oggettivamente antisindacali**, in quanto le contestazioni disciplinari si riferiscono a fatti **non** aventi rilievo obiettivamente tale da **limitare** la **libertà sindacale** e/o gli **interessi collettivi** di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, elemento invero indefettibilmente richiesto ai fini di un'eventuale pronuncia ex art. 28, L. n° 300/70.

In parte qua, dunque, i ricorsi sono inaccoglibili.

L'onere delle spese, liquidate come da dispositivo, segue la soccombenza,





nei limiti della stessa.

P. Q. M.

Visto l'art. 28 L. 20.5.1970 n. 300, **accoglie** i ricorsi **limitatamente** a quanto di ragione e, per l'effetto, **dichiara l'antisindacalità**, nei sensi di cui in motivazione, delle condotte poste in essere dalla S.R.L. "GIOVE", consistenti nell'aver disposto la **immediata efficacia** dei licenziamenti comminati, con note del 28 agosto 2017 e del 4 settembre 2017, nei confronti di Bernardo REO, RSU della O.S. ricorrente, in violazione delle previsioni di cui all'ART. 14 dell'ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 APRILE 1966.

Ordina alla convenuta, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, la **cessazione** dei suddetti comportamenti illegittimi e la **rimozione** degli **effetti**, mediante **riammissione del lavoratore in azienda** e **successivo espletamento delle procedure prescritte** dalla suddetta disciplina pattizia.

Condanna altresì la S.R.L. "GIOVE" alla rifusione delle spese e competenze del presente giudizio, che liquida in complessivi €.1.500,00 a titolo di compenso professionale ex D.M. n° 55/14, oltre al rimborso delle spese forfetarie, dell'eventuale contributo unificato, dell'I.V.A. e del contributo integrativo, con distrazione in favore dell'avv. Massimiliano DEL VECCHIO, dichiaratosi anticipatario.

Manda alla Cancelleria per le comunicazioni di rito.

Taranto, **23 settembre 2017**.

IL TRIBUNALE - GIUDICE DEL LAVORO
(dott. Cosimo MAGAZZINO)

