



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Chiara COLOSIMO, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado promossa
da

FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA

con l'Avv. Fezzi e l'Avv. Borali del Foro di Milano, e l'Avv. de Marchis Gómez del Foro di Roma, elettivamente domiciliata presso lo Studio degli Avv.ti Fezzi e Borali in Milano, via Serbelloni n. 4

- OPPONENTE -

contro

NOVA s.p.a.

con l'Avv. Giustini e l'Avv. Veltri del Foro di Roma, e l'Avv. Fiorina del Foro di Milano, elettivamente domiciliata presso lo Studio dell'Avv. Fiorina in Milano, via Fontana n. 22

- OPPOSTA -

Oggetto: opposizione a decreto *ex art. 28 S.L.*

All'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.

FATTO

con ricorso depositato il 14 luglio 2021, FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA conveniva in giudizio avanti al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro – NOVA s.p.a., proponendo opposizione avverso il decreto di rigetto dell'azione promossa dalla suddetta Organizzazione Sindacale, *ex art. 28 Statuto Lavoratori*, al fine di ottenere l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

“voglia il Tribunale di Milano, previa fissazione di udienza ed eventuale assunzione



di sommarie informazioni e con decreto esecutivo, così giudicare:

NEL MERITO:

1. *accertare e dichiarare la natura antisindacale del comportamento della società convenuta così come descritto in ricorso, ed in particolare consistenti:*
 - a. *nel considerare decaduta la RSA costituita dal sindacato esponente e/o nel ritenere lo stesso non legittimato alla costituzione di proprie RSA, ai sensi dell'art. 19 S.L.;*
 - b. *nel non riscontrare la richiesta di esame congiunto inviata in relazione alla procedura di Cig in deroga attivata nel mese di aprile 2021;*
2. *adottare ogni più opportuno provvedimento al fine di rimuovere gli effetti della dichiarata condotta antisindacale e in particolare:*
 - a. *ordinare alla società di riconoscere la RSA costituita dal sindacato esponente presso l'unità di Milano - Via Solari;*
 - b. *ordinare alla società di riconoscere al sindacato esponente il diritto alla costituzione di proprie RSA, ai sensi dell'art. 19 S.L.;*
 - c. *ordinare alla società di revocare i provvedimenti di collocazione in Cig eventualmente disposti all'esito della procedura avviata con la comunicazione in data 9 aprile 2021;*
 - d. *ordinare alla società, in caso di attivazione di una nuova procedura di Cig in deroga, di procedere alla consultazione del sindacato esponente in caso di richiesta dello stesso;*
 - e. *ordinare alla società di non ostacolare il libero esercizio dell'attività sindacale, nel rispetto delle prerogative che caratterizzano il ruolo e la funzione della RSA, e di non reiterare i comportamenti dichiarati antisindacali;*
3. *condannare la società alla rifusione dei compensi professionali e delle spese?'*

Deducendo l'erroneità del provvedimento opposto, FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA chiedeva al Tribunale di revocarlo, formulando le seguenti conclusioni:

“voglia il Tribunale di Milano, in totale riforma del decreto opposto, così giudicare:

NEL MERITO, *in via principale:*

1. *accertare e dichiarare la natura antisindacale del comportamento della società opposta così come descritto in ricorso, ed in particolare consistente:*
 - a. *nel considerare decaduta la RSA costituita dal sindacato esponente e/o nel ritenere lo stesso non legittimato alla costituzione di proprie RSA, ai sensi dell'art. 19 S.L.;*
 - b. *nel non riscontrare la richiesta di esame congiunto inviata in relazione alla procedura di Cig in deroga attivata nel mese di aprile 2021;*
2. *adottare ogni più opportuno provvedimento al fine di rimuovere gli effetti della dichiarata condotta antisindacale e in particolare:*
 - a. *ordinare alla società di riconoscere la RSA costituita dal sindacato esponente presso l'unità di Milano - Via Solari;*
 - b. *ordinare alla società di riconoscere al sindacato esponente il diritto alla costituzione di proprie RSA, ai sensi dell'art. 19 S.L.;*
 - c. *ordinare alla società, in caso di attivazione di una nuova procedura di Cig in deroga, di procedere alla consultazione del sindacato esponente in caso di richiesta dello stesso;*
 - d. *ordinare alla società di non ostacolare il libero esercizio dell'attività sindacale, nel rispetto delle prerogative che caratterizzano il ruolo e la funzione della RSA, e di non reiterare i comportamenti dichiarati antisindacali;*



3. in subordine, qualora ritenuto necessario al fine dell'accoglimento delle domande proposte, sospendere il giudizio e:

a. rimettere alla Corte di Giustizia dell'Unione le seguenti questioni:

“Se l'art. 6 della direttiva 12 marzo 2001/23/CE debba essere interpretato nel senso che la volontà negoziale dell'impresa subentrante in un complesso aziendale nel quale era presente una rappresentanza sindacale liberamente scelta dai lavoratori ceduti, costituita nell'ambito di una organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa, possa determinare l'effetto di privare detti lavoratori del loro rappresentante sindacale e delle prerogative previste dal diritto interno, sostituendolo con altro rappresentante sindacale estraneo alla volontà da questi espressa.

Se l'effetto sostitutivo del contratto collettivo imposto dalla direttiva 12 marzo 2001/23/CE possa da solo costituire un effetto valido e ragionevole al fine di determinare la decadenza automatica del rappresentante sindacale legittimamente costituito presso l'azienda ceduta.

Se l'art. 6 della direttiva 12 marzo 2001/23/CE consenta ai lavoratori impiegati nel complesso ceduto di mantenere la propria rappresentanza sindacale se la rappresentanza sindacale era validamente costituita al momento del passaggio presso la nuova azienda”.

b. Previo riconoscimento della non manifesta infondatezza della questione di costituzionalità sollevata in ricorso in ordine all'attuale formulazione dell'art. 19 S.L., qualora interpretato in modo difforme da quanto prospettato, rimettere gli atti alla Corte Costituzionale per la valutazione circa la costituzionalità dell'art. 19 L. 300/70;

4. In ogni caso, condannare la società alla rifusione dei compensi professionali e delle spese”.

Si costituiva ritualmente in giudizio NOVA s.p.a., eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese. In particolare, l'opposta chiedeva:

“per i motivi suesposti e per altri a dedurne, Voglia l'On.le Tribunale adito, contrariis reiectis, dichiarare inammissibile, o, comunque, rigettare l'opposizione e ogni domanda avversaria.

Dichiarare inammissibili e/o, in ogni caso, respingere anche le questioni di pregiudizialità comunitaria e/o di legittimità costituzionale sollevate ex adverso, poiché di per sé prive dei requisiti stessi di ammissibilità e, in ogni caso, infondate”.

Con vittoria delle spese di lite.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione, assunte le prove e ritenuta la causa matura per la decisione, all'udienza del 21 dicembre 2021, il Giudice invitava le parti alla discussione all'esito della quale decideva come da dispositivo pubblicamente letto, riservando il deposito della motivazione a 60 giorni, ai sensi dell'art. 429 c.p.c. così come modificato dalla Legge 133/2008.



MOTIVI DELLA DECISIONE

Il 22 marzo 2021 NOVA s.p.a. ha acquisito, ex art. 47 Legge 428/1990, da Galimberti s.p.a. – società operante nel settore della distribuzione di elettrodomestici ed elettronica di consumo con il marchio Euronics – i rami aziendali di Milano Solari, Seregno, Pavia e Lonato del Garda e, con nota del 26 marzo 2021, ha informato le organizzazioni sindacali che avrebbe applicato ai lavoratori addetti ai suddetti rami il C.C.N.L. Commercio ANPIT/CISAL, così sostituendo il C.C.N.L. Terziario CGIL, CISL, UIL/Confcommercio originariamente applicato (doc. 5, fascicolo opponente).

Con la medesima nota, NOVA s.p.a. ha comunicato: *“a far data dalla suddetta stipula (22 marzo 2021) e per effetto dell'applicazione esclusiva della contrattazione collettiva in essere presso NOVA spa, le RSA dei suddetti rami nominate e/o operative durante la titolarità dei rami stessi da parte della Galimberti spa (i cui lavoratori a suo tempo nominati, ricavati dai dati delle procedure di consultazione, ricevono la presente solo affinché ne abbiano anch'essi contezza), sono automaticamente e immediatamente decadute, in quanto afferenti a OO.SS. non firmatarie della contrattazione collettiva applicata dalla scrivente, né in alcun modo partecipanti a piattaforme rivendicative della stessa, come da sentenza della Corte Costituzionale n. 231/2013. La presente comunicazione di decadenza estende, ovviamente, la propria efficacia anche ad eventuali ulteriori RSA dei suddetti rami di Milano Solari, Seregno, Pavia e Lonato del Garda di cui non si fosse, allo stato, a conoscenza”* (doc. 5, fascicolo opponente).

Con l'odierna azione, in primo luogo, FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA si duole dell'antisindacalità del comportamento dell'opposta consistito nel considerare decadute rappresentanze regolarmente nominate e nel ritenere l'opponente priva della legittimazione alla costituzione di proprie RSA, *“considerato che l'O.S. esponente è sicuramente dotata di rappresentatività nonché firmataria del CCNL per anni applicato ai lavoratori dei rami ceduti”* (cap. 16, ricorso in opposizione).

Censura come antisindacale, altresì, la condotta serbata dalla cessionaria tra marzo e aprile 2021, in occasione della procedura di cassa integrazione in deroga avviata ai sensi dell'art. 1, co. 300, Legge 178/2020, e consistita nel mancato riscontro alla richiesta di esame congiunto e nell'omessa consultazione di FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA.

*** * ***

All'esito della prima fase, il Tribunale ha osservato:



“A fondamento del ricorso, Filcams CGIL ha dedotto: - che il punto vendita Euronics di Via Solari n. 5 era stato oggetto, unitamente ad altri, di una cessione di ramo d’azienda, da parte dell’Amministrazione straordinaria della Galimberti Spa, in favore dell’odierna convenuta; - che non appena perfezionata tale cessione, la società convenuta aveva comunicato a Filcams che la stessa applica un CCNL (ANPIT / CISAL Terziario) diverso da quello stipulato (anche) dal sindacato esponente (CCNL Terziario CGIL, CISL e UIL / Confcommercio), e che pertanto le RSA dei rami ceduti dovevano intendersi “automaticamente e immediatamente decadute in quanto afferenti a OO.SS. non firmatarie della contrattazione collettiva applicata” da Nova; - che inoltre, in occasione della consultazione alla Cassa Covid attivata con comunicazione in data 9 aprile 2021 presso (tra le altre) la sede di Milano, la convenuta non aveva riscontrato la richiesta di esame congiunto avanzata dal sindacato esponente; - che ciò confermava la volontà di Nova di disconoscere il ruolo del sindacato esponente, che è il primo per numero di iscritti presso tutti i punti vendita della Lombardia oggetto di cessione, compreso quello di Milano; - che la rappresentatività della Filcams GGIL è di gran lunga superiore rispetto a quella della CISAL, firmataria del CCNL applicato dalla convenuta; - che la nomina del sig. Tognoli, rsa per il punto vendita di Milano, era sicuramente conforme alla previsione normativa e contrattuale e lo stesso doveva ritenersi regolarmente in carica al momento della cessione, come noto anche alla convenuta, stante il suo costante coinvolgimento nell’ambito della procedura ex art. 47 L. 428/90.

Tanto premesso, il sindacato ricorrente ha concluso come sopra riportato, ritenendo che il comportamento della società convenuta consistente nel considerare decaduta la RSA costituita dal sindacato ricorrente, nonché nel non riscontrare la richiesta di esame congiunto inviata in relazione alla procedura di Cig in deroga attivata nel mese di aprile 2021, costituisca comportamento antisindacale.

Si è costituita la società resistente, la quale ha chiesto il rigetto del ricorso, osservando: che l’art. 2112 c.c. fa salva la possibilità per il cessionario di applicare ai rapporti di lavoro ceduti un contratto collettivo diverso rispetto a quello applicato dalla cedente; che quindi l’applicazione del CCNL Anpit deve ritenersi legittima; che alla luce quanto previsto dall’art. 19 St. Lav., letto alla luce della sentenza n. 231/2013 della Corte Costituzionale, altrettanto legittimo è il rifiuto dell’azienda di confrontarsi con l’OS ricorrente, che non ha sottoscritto il CCNL applicato e che non ha nemmeno partecipato alle trattative; che la richiesta di CIG in deroga è stata respinta dall’INPS sicché non vi sarebbe interesse ad agire da parte della OS ricorrente; che in ogni caso la convenuta aveva rispettato gli obblighi di informativa e di consultazione previsti dalla legge.

Alla udienza del 11.6.2021, esperito senza esito il tentativo di conciliazione, la causa è stata trattenuta a riserva per la decisione.

Le domande di parte ricorrente sono infondate e devono essere rigettate.

1. *Deve preliminarmente essere respinta l’eccezione di difetto di legittimazione attiva della Filcams CGIL Milano e provincia.*

Nel caso di specie è evidente che la ricorrente agisca, sia pure richiamando le vicende relative agli altri punti vendita lombardi ceduti a Nova, al fine di ottenere il riconoscimento da parte dell’azienda della RSA costituita presso il punto vendita di Milano, Via Solari (cfr. punto 2.a. delle conclusioni; punto 1.a. della parte in diritto).



Il ricorso è pertanto correttamente instaurato, sotto il profilo della legittimazione, dalla Filcams CGIL di Milano e provincia.

2. Quanto al merito del ricorso si osserva quanto segue.

E' pacifico che, a seguito della cessione di ramo di azienda intervenuta tra l'amministrazione straordinaria della Galimberti S.p.a. e l'odierna convenuta, i rami di azienda afferenti ai punti vendita a marchio Euronics di Milano, Via Solari, Seregno, Pavia e Lonato del Garda, siano transitati nella titolarità dell'azienda convenuta.

E' altrettanto pacifico che la NOVA S.p.A., all'indomani dell'acquisizione dei punti vendita citati, abbia dichiarato di voler applicare anche ai dipendenti ceduti il CCNL ANPIT/CISAL, contratto collettivo che avrebbe così sostituito il CCNL Terziario CGIL, CISL, UIL/Confcommercio.

Dai documenti in atti risulta che Nova S.p.A. sia iscritta all'associazione datoriale ANPIT a far data dal 1.2.2019 (doc. 4, fascicolo Nova) e che da tale data applichi tale CCNL ai propri dipendenti (docc. 5, 6, fascicolo Nova)

3. *L'art. 2112 c.c., al terzo comma, prevede che "Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello".*

Come chiarito anche dalla Suprema Corte "ai lavoratori che passano alle dipendenze dell'impresa incorporante (nel caso di specie "cessionaria", ndr) si applica il contratto collettivo che regolava il rapporto di lavoro presso l'azienda cedente solamente nel caso in cui l'impresa cessionaria non applichi alcun contratto collettivo, mentre, in caso contrario, la contrattazione collettiva dell'impresa cedente è sostituita immediatamente ed in tutto da quella applicata nell'impresa cessionaria anche se più sfavorevole, la cui incidenza non è preclusa rispetto a coloro che non abbiano ancora maturato i requisiti per l'attribuzione di un diritto previsti dalle precedenti disposizioni collettive" (Cass. Sez. L, Sentenza n. 10614 del 13/05/2011, Rv. 617401 - 01).

Non vi sono in ogni caso contestazioni in ordine all'applicazione da parte della cessionaria, nel quadro del meccanismo di cui all'art. 2112 c.c., del contratto collettivo ANPIT.

Diverso è il caso (esaminato ad esempio dal Tribunale di Asti con la sentenza prodotta alla udienza del 11.6.2021) dell'imprenditore che, in costanza di rapporto e di gestione dell'azienda, disapplichi unilateralmente il CCNL sino a quel momento applicato e richiamato nelle lettere di assunzione.

Nel caso di specie, come si è visto, risulta che l'azienda applicasse il CCNL Anpit ai propri dipendenti già a far data dal 1.2.2019, con la conseguenza che l'applicazione del nuovo CCNL anche ai dipendenti ceduti discende dal meccanismo di cui all'art. 2112 c.c.

4. *Chiarito quanto sopra, occorre vedere se il diverso CCNL applicato faccia venir meno le condizioni che legittimano l'operatività della rsa a suo tempo – legittimamente – costituita.*

Non è in contestazione, infatti, che nel vigore del precedente contratto collettivo, la rsa fosse regolarmente costituita.

L'impresa cedente, infatti, applicava il CCNL Terziario CGIL, CISL, UIL, contratto collettivo sottoscritto anche dal sindacato ricorrente, sicché – a mente dell'art. 19 St. Lav. –



non vi è dubbio che vi fossero le condizioni che legittimavano a suo tempo la costituzione della rsa.

Allo stato attuale, invece, il sindacato ricorrente non potrebbe pretendere di costituire validamente ex novo una rsa.

L'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori prevede che "rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito... delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva".

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 231 del 2013 ha integrato il dettato della norma citata, nella sua struttura conseguente al referendum del 1995, disponendo che il diritto alla costituzione delle RSA vada riconosciuto non solo alle organizzazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, bensì anche a quelle che abbiano comunque partecipato alla negoziazione avente ad oggetto gli stessi contratti.

La rappresentatività utile per l'acquisto dei diritti sindacali nell'azienda è quindi "condizionata unicamente dal dato empirico di effettività dell'azione sindacale, concretizzantesi nella stipula di qualsiasi contratto "collettivo (nazionale, provinciale o aziendale) applicato nell'unità produttiva. Criterio questo che - come è doveroso ricordare in una ricostruzione storica delle diverse forme di "rappresentatività sindacale"- ha superato lo scrutinio di legittimità costituzionale (con riferimento agli artt.3 e 39 Cost.) sul rilievo che "l'esigenza di oggettività del criterio legale di selezione comporta una interpretazione rigorosa della fattispecie dell'art. 19 tale da far coincidere il criterio con la capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro, direttamente o attraverso la sua associazione, come controparte contrattuale", sicché non è "sufficiente la mera adesione formale a un contratto negoziato da altri sindacati, ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto" e "nemmeno è sufficiente la stipulazione di un contratto qualsiasi, ma deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale, di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva" (in tali esatti sensi: Corte Cost. 12 luglio 1996 n. 244, cui adde, per la statuizione che la rappresentatività negoziale valorizza l'effettività dell'azione sindacale, Corte Cost.4 dicembre 1995 n. 492)" (Cass. Sez. L, Sentenza n. 212 del 09/01/2008, Rv. 600970 – 01).

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 231/2013, ha poi precisato che: "L'intervento additivo così operato dalla Corte, in coerenza con il petitum dei giudici a quibus e nei limiti di rilevanza della questione sollevata, non affronta il più generale problema della mancata attuazione complessiva dell'art. 39 Cost., né individua – e non potrebbe farlo – un criterio selettivo della rappresentatività sindacale ai fini del riconoscimento della tutela privilegiata di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori in azienda nel caso di mancanza di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva per carenza di attività negoziale ovvero per impossibilità di pervenire ad un accordo aziendale.

Ad una tale evenienza può astrattamente darsi risposta attraverso una molteplicità di soluzioni. Queste potrebbero consistere, tra l'altro, nella valorizzazione dell'indice di rappresentatività costituito dal numero degli iscritti,



o ancora nella introduzione di un obbligo a trattare con le organizzazioni sindacali che superino una determinata soglia di sbarramento, o nell'attribuzione al requisito previsto dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori del carattere di rinvio generale al sistema contrattuale e non al singolo contratto collettivo applicato nell'unità produttiva vigente, oppure al riconoscimento del diritto di ciascun lavoratore ad eleggere rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro. Compete al legislatore l'opzione tra queste od altre soluzioni”.

E' pacifico che nel caso di specie l'OS ricorrente non rientri nel novero delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 19 cit., non avendo sottoscritto, né partecipato alla negoziazione avente ad oggetto il contratto collettivo applicato nell'unità produttiva.

Se quella sopra riportata è allo stato la portata della norma citata, l'adozione di un diverso criterio con riferimento ad un indice di rappresentatività che non coincida con l'essersi il sindacato imposto quale controparte contrattuale, richiede – come chiarito dalla Corte Costituzionale con la stessa sentenza n. 231/2013 – l'intervento del legislatore.

La questione della configurazione di un diverso indice di rappresentatività essere unicamente oggetto di un intervento riformatore che ridisegni il sistema dei rapporti sindacali all'interno dell'azienda; il tutto, peraltro, nell'ottica del principio di libertà di cui all'art. 39 Cost.

5. *Occorre a questo punto vedere se la pregressa regolare costituzione della rsa in essere possa legittimare la pretesa, nell'ottica del meccanismo successorio disciplinato dall'art. 2112 c.c., di mantenere operativa la rsa precedentemente (e regolarmente) costituita.*

La risposta deve essere negativa.

La presente controversia non può essere decisa sulla base della giurisprudenza citata dalla parte ricorrente: tali pronunce riguardano l'ipotesi in cui, contrariamente a quanto accaduto nel caso di specie, non vi era stata, da parte della cessionaria, l'applicazione di un diverso contratto collettivo rispetto a quello dell'azienda cedente.

E' tale circostanza a rendere radicalmente dissimile la controversia in esame.

*Nel caso esaminato con la sentenza n. 6723/03, la Suprema Corte richiama la direttiva del Consiglio CE n. 77/187 del 14.2.1977, aggiornata con la direttiva 2001/23/CE del 12.3.2001 (concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti) e precisa che “l'interpretazione dell'art. 2112 c.c. “conforme” al diritto comunitario (oggi, *rectius*, “europeo”) induce a ritenere che, salvo deroghe espresse desumibili dalla normativa nazionale, esiste un principio generale secondo cui il trasferimento di azienda (o di ramo della stessa) così come non incide negativamente sulla continuità dei rapporti di lavoro, né sul mantenimento dei diritti e degli obblighi nascenti da tali rapporti, a livello individuale, non osta di per sé alla continuità delle cariche e delle competenze (nonché delle prerogative) sindacali interne instaurate sulla base dei rapporti di rappresentanza preesistenti, salvo espresse previsioni diverse. Comune all'esigenza di mantenimento dei rapporti individuali di lavoro è l'esigenza di mantenere in vita - per quanto possibile - la trama delle relazioni sindacali all'interno dell'impresa, la cui continuità risponde ad un interesse parimenti meritevole di tutela secondo il legislatore comunitario.*

Il che vale a concludere - per ciò che interessa il caso in esame - nel senso che il trasferimento di azienda, con passaggio di una parte dei dipendenti alle



dipendenze di altra impresa (cessionaria) come non ha comportato l'interruzione dei rapporti dei lavoratori "ceduti", neanche comporta di per sé l'automatica caducazione delle competenze o degli status sindacali preesistenti (del resto funzionali, per loro natura, alla tutela degli stessi lavoratori), tanto più quando il trasferimento riguarda anche tutti i lavoratori costituenti la "base elettorale" del rappresentante sindacale, anch'egli passato alle dipendenze dell'impresa cessionaria".

La direttiva 2001/23/CE del 12.3.2001, all'art. 6 stabilisce, infatti, che:

"1. Qualora l'impresa, lo stabilimento o parte di un'impresa o di uno stabilimento conservi la propria autonomia, sussistono lo status e la funzione dei rappresentanti o della rappresentanza dei lavoratori interessati dal trasferimento, secondo le stesse modalità e alle stesse condizioni esistenti prima della data del trasferimento, previsti dalle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o da accordi, a patto che siano soddisfatte le condizioni necessarie per la costituzione della rappresentanza dei lavoratori.

Il primo comma non si applica se, in virtù delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o della prassi degli Stati membri o si termini di un accordo con i rappresentanti dei lavoratori, esistono le condizioni necessarie per la nuova designazione dei rappresentanti dei lavoratori o la nuova costituzione della rappresentanza dei lavoratori.

Nel caso in cui il cedente sia oggetto di una procedura fallimentare o di una procedura di insolvenza analoga aperta in vista della liquidazione dei beni del cedente stesso e che si svolge sotto il controllo di un'autorità pubblica competente (che può essere il curatore fallimentare autorizzato da un'autorità pubblica competente), gli Stati membri possono adottare i provvedimenti necessari al fine di garantire che i lavoratori trasferiti siano adeguatamente rappresentati fino alla nuova elezione o designazione di rappresentanti dei lavoratori.

Qualora l'impresa, lo stabilimento o la parte di un'impresa o di uno stabilimento non conservi la propria autonomia, gli Stati membri adotteranno i provvedimenti necessari per garantire che i lavoratori trasferiti, che erano rappresentati prima del trasferimento, continuino ad essere adeguatamente rappresentati per il periodo necessario a provvedere ad una nuova costituzione o designazione della rappresentanza dei lavoratori, conformemente alla legislazione o alla prassi nazionale.

2. Qualora il mandato dei rappresentanti dei lavoratori interessati dal trasferimento scada a causa del trasferimento, questi rappresentanti continuano a beneficiare delle misure di protezione previste dalle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o dalla prassi degli Stati membri".

Le disposizioni richiamate disciplinano la sorte della rappresentanza dei lavoratori interessati dal trasferimento di azienda, quando lo stabilimento o parte di un'impresa o di uno stabilimento conservi la propria autonomia, stabilendo che debba esservi continuità anche sotto tale profilo, "a patto che siano soddisfatte le condizioni necessarie per la costituzione della rappresentanza dei lavoratori".



Anche nel caso in cui l'impresa, lo stabilimento o la parte di un'impresa o di uno stabilimento non conservi la propria autonomia, la disposizione europea si preoccupa di stabilire che gli Stati membri adotteranno provvedimenti necessari per garantire che i lavori trasferiti continuino ad essere adeguatamente rappresentati "conformemente alla legislazione o alla prassi nazionale".

E' noto che "le condizioni necessarie per la costituzione della rappresentanza dei lavoratori" siano stabilite, nell'ordinamento interno, dall'art. 19 St. Lav.

Se ne deve dedurre, quindi, che in difetto di tali condizioni, che costituiscono, secondo la disciplina europea, un limite al generale principio di continuità affermato per i trasferimenti di azienda anche in materia di rappresentanza sindacale, le rappresentanze precedentemente costituite non possano operare e debbano considerarsi sostanzialmente decadute.

Il che evidentemente non implica che i lavoratori ceduti non possano avere una propria rappresentanza, potendo tale rappresentanza essere ex novo costituita nel rispetto (attuale) dei requisiti di cui all'art. 19 St. Lav.

6. *La OS ricorrente denuncia, inoltre, il carattere antisindacale del comportamento assunto dall'azienda in occasione della procedura per il ricorso della Cassa integrazione in deroga avviata nel marzo, aprile del 2020. La parte ricorrente lamenta, in particolare, che l'azienda, pur avendo inviato alla stessa una formale comunicazione, non abbia mai dato seguito alla richiesta di incontro successivamente ricevuta.*

Deve preliminarmente osservarsi che il fatto che la domanda di CIG in deroga sia stata respinta dall'INPS (doc. 36, fascicolo convenuta) non comporta automaticamente il venir meno dell'interesse ad agire della OS ricorrente.

Come osservato dalla Suprema Corte: "In tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 st.lav., 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". (Cass. Sez. L - , Ordinanza n. 13860 del 22/05/2019, Rv. 653843 - 01).

Nel caso di specie, tuttavia, non può dirsi che vi siano le condizioni evidenziate dalla Suprema Corte, in particolare per quanto riguarda la concretezza della lesione e l'idoneità della stessa a produrre effetti nel tempo.

Risulta, infatti, che la Filcams CGIL sia stata destinataria di idonea informativa sia in data 30.3.2021 (doc. 30, fascicolo parte convenuta), sia in data 8.4.2021 (doc. 34, fascicolo parte convenuta).

Alla informativa ricevuta la Filcams CGIL aveva risposto comunicando il nominativo e il numero di telefono del Funzionario incaricato Danilo D'Agostino (docc. 31, 32, fascicolo parte convenuta).

La parte convenuta ha poi dedotto che vi erano stati dei contatti telefonici tra il rappresentante dell'azienda ed il funzionario citato, depositando un elenco di chiamate effettuate al numero di cellulare del funzionario CGIL risultante dalle mail citate. La circostanza non è stata contestata.



La società ha, infine, espressamente dichiarato, tramite i suoi difensori, che in caso di riattivazione della procedura non mancherà di adempiere a quelli che riconosce essere gli obblighi di informativa e di consultazione vigenti anche con riferimento alla CIG Covid (cfr. memoria difensiva, pag. 34).

7. Il ricorso deve essere, pertanto, respinto.

La particolarità delle questioni trattate impone la compensazione integrale delle spese di lite tra le parti?

*

Dolendosi dell'erroneità della suddetta decisione, FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA conclude come sopra precisato.

Ritiene il giudicante che l'opposizione sia parzialmente fondata e debba, pertanto, essere accolta nei termini di seguito precisati.

*** * ***

Preliminarmente, deve essere nuovamente disattesa l'eccezione di inammissibilità del ricorso per difetto di legittimazione attiva dell'Organizzazione Sindacale ricorrente.

Sul punto, è pienamente condivisibile quanto osservato dal Giudice di prime cure circa il fatto che “...è evidente che la ricorrente agisca, sia pure richiamando le vicende relative agli altri punti vendita lombardi ceduti a Nova, al fine di ottenere il riconoscimento da parte dell'azienda della RSA costituita presso il punto vendita di Milano, Via Solari (cfr. punto 2.a. delle conclusioni; punto 1.a. della parte in diritto)” (pag. 3, decreto 29 giugno 2021).

*** * ***

Ciò posto, sulla ritenuta automatica decadenza della RSA, si osserva quanto segue.

FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA contesta la decisione qui opposta ritenendo erronea, in particolare, l'interpretazione data dal Giudice di prime cure all'art. 6 Direttiva 2001/23/CE, nella parte in cui ha ritenuto che la rappresentanza sindacale possa sopravvivere alla cessione solo ove permangano i presupposti per la nomina della stessa *ex art.* 19 Statuto Lavoratori.

*

La doglianza è fondata.

Sotto un profilo di ordine generale, deve escludersi che la vicenda in esame possa essere ricondotta alla fattispecie di cui all'art. 2112 c.c. (da porsi in correlazione con la disciplina di cui agli artt. 3-4, e non all'art. 6, della Direttiva 2001/23/CE) – rubricato “*Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda*” – e, nello specifico,



alla previsione di cui al terzo comma, a mente del quale *“il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all’impresa del cessionario. L’effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello”*.

La disposizione introduce una disciplina imperativa e speciale – e, dunque, di stretta interpretazione – destinata a regolare i soli rapporti di lavoro (ossia i rapporti tra datore subentrante e prestatori ceduti) e non certo ambiti ulteriori quali, per esempio, per quanto qui di rilievo, quello delle relazioni sindacali.

Ciò posto, l’art. 6 Direttiva 2001/23/CE dispone: *“1. Qualora l’impresa, lo stabilimento o parte di un’impresa o di uno stabilimento conservi la propria autonomia, sussistono lo status e la funzione dei rappresentanti o della rappresentanza dei lavoratori interessati dal trasferimento, secondo le stesse modalità e alle stesse condizioni esistenti prima della data del trasferimento, previsti dalle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o da accordi, a patto che siano soddisfatte le condizioni necessarie per la costituzione della rappresentanza dei lavoratori. Il primo comma non si applica se, in virtù delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o della prassi degli Stati membri o si termini di un accordo con i rappresentanti dei lavoratori, esistono le condizioni necessarie per la nuova designazione dei rappresentanti dei lavoratori o la nuova costituzione della rappresentanza dei lavoratori. Nel caso in cui il cedente sia oggetto di una procedura fallimentare o di una procedura di insolvenza analoga aperta in vista della liquidazione dei beni del cedente stesso e che si svolge sotto il controllo di un’autorità pubblica competente (che può essere il curatore fallimentare autorizzato da un’autorità pubblica competente), gli Stati membri possono adottare i provvedimenti necessari al fine di garantire che i lavoratori trasferiti siano adeguatamente rappresentati fino alla nuova elezione o designazione di rappresentanti dei lavoratori. Qualora l’impresa, lo stabilimento o la parte di un’impresa o di uno stabilimento non conservi la propria autonomia, gli Stati membri adotteranno i provvedimenti necessari per garantire che i lavoratori trasferiti, che erano rappresentati prima del trasferimento, continuino ad essere adeguatamente rappresentati per il periodo necessario a provvedere ad una nuova costituzione o designazione della rappresentanza dei lavoratori, conformemente alla legislazione o alla prassi nazionale. 2. Qualora il mandato dei rappresentanti dei lavoratori interessati dal trasferimento scada a causa del trasferimento, questi rappresentanti continuano a beneficiare delle misure di*



protezione previste dalle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o dalla prassi degli Stati membri?

Quale sia la *ratio* della previsione in esame è dato evincibile dai Considerando della Direttiva medesima che precisano, da un lato, che *“occorre adottare le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti?”* (Terzo Considerando) e, dall’altro, che *“...occorre sviluppare l’informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri. L’informazione, la consultazione e la partecipazione devono essere realizzate tempestivamente, in particolare in occasione di ristrutturazioni o fusioni di imprese che incidono sull’occupazione dei lavoratori?”* (Quinto Considerando).

Se queste sono le finalità sottese alla Direttiva 2001/23/CE, non pare coerente con lo scopo perseguito dal Legislatore europeo un’interpretazione delle sue disposizioni che abbia come effetto quello di privare i lavoratori ceduti della propria rappresentanza sindacale, in un contesto oltremodo delicato qual è quello del trasferimento d’azienda, con un meccanismo di “decadenza automatica e immediata” destinato a determinare, peraltro, un profondo squilibrio tra le due parti delle relazioni sindacali.

E’ in questa specifica prospettiva che debbono essere coordinate le discipline previste dall’ordinamento europeo e da quello nazionale, il quale ultimo trova il proprio referente normativo nel solo art. 19 Statuto Lavoratori, che non contempla nessuna ipotesi di decadenza automatica, e stabilisce che *“rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell’ambito: ...b) delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell’unità produttiva...”*; come noto, la Corte Costituzionale – con sentenza 23 luglio 2013, n. 231 – ha dichiarato l’illegittimità costituzionale della previsione nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell’ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell’unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell’azienda.



In questo quadro, l'unica interpretazione coerente con lo statuto di protezione delle Organizzazioni Sindacali e degli stessi lavoratori, per come delineato tanto dall'art. 19 Legge 300/1970 quanto dalla Direttiva 2001/23/CE, nasce dalla lettura combinata dei primi due periodi dell'art. 6, par. 1, della Direttiva 2001/23/CE che, giova precisare, parimenti non prevede nessuna ipotesi espressa di decadenza automatica.

Orbene, ferma la condizione della perdurante autonomia della parte di impresa ceduta, la Direttiva 2001/23/CE dispone che, qualora siano *“soddisfatte le condizioni necessarie per la costituzione della rappresentanza dei lavoratori”* (art. 6, par. 1, prima parte), permangono *status* e funzione dei rappresentanti o della rappresentanza dei lavoratori interessati dal trasferimento *“secondo le stesse modalità e alle stesse condizioni esistenti prima della data del trasferimento”* (art. 6, par. 1, prima parte): questo non può che significare che le rappresentanze già esistenti proseguono nel loro mandato, alle condizioni preesistenti e, quindi, fino alla naturale scadenza del mandato medesimo.

Tuttavia, la prosecuzione del mandato non sarà possibile se non risultano più soddisfatte le condizioni necessarie per la costituzione della rappresentanza dei lavoratori, ossia le condizioni di cui all'art. 19 Legge 300/1970: in questo caso, dovrà necessariamente trovare applicazione la previsione di cui all'art. 6, par. 1, secondo periodo, che muove proprio da questo presupposto (*“il primo comma non si applica se... esistono le condizioni necessarie per la nuova designazione dei rappresentanti dei lavoratori o la nuova costituzione della rappresentanza dei lavoratori?”*).

Dovrà, dunque, necessariamente procedersi alla designazione e costituzione di una nuova rappresentanza dei lavoratori, che dovranno essere chiamati a esprimere il loro voto a fronte delle mutate condizioni, in conformità a quanto previsto dall'art. 19 Legge 300/1970 (con partecipazione, dunque, delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del nuovo contratto collettivo applicato nell'unità produttiva o che, comunque, abbiano preso parte alla sua negoziazione).

Ne consegue che la RSA preesistente – lungi dal decadere automaticamente, lasciando privi di rappresentanza i lavoratori ceduti – vedrà il proprio mandato concludersi anticipatamente, in ragione del risultato delle nuove elezioni; in questo senso depone anche l'*incipit* del secondo paragrafo dell'art. 6 Direttiva 2001/23/CE – *“qualora il mandato dei rappresentanti dei lavoratori interessati dal trasferimento scada a causa del*



trasferimento” – che, come anticipato, non prevede una “decadenza” automatica, ma fa evidentemente riferimento a una “scadenza” anticipata del mandato che trova causa nell’intervenuto trasferimento.

Per questi motivi, il Tribunale non ritiene condivisibile quanto affermato nel decreto qui opposto circa il fatto che “...*in difetto di tali condizioni, che costituiscono, secondo la disciplina europea, un limite al generale principio di continuità affermato per i trasferimenti di azienda anche in materia di rappresentanza sindacale, le rappresentanze precedentemente costituite non possano operare e debbano considerarsi sostanzialmente decadute*” (pag. 7, decreto 29 giugno 2021).

Così interpretate e applicate, le norme della disciplina sovranazionale e interna risultano coerenti con i principi che entrambi gli ordinamenti intendono assicurare nel garantire il libero esercizio dell’attività sindacale, con la conseguenza che non si ravvisano le condizioni per procedere – come richiesto da parte ricorrente – né alla rimessione della questione alla Corte di Giustizia Europea né alla rimessione di una questione di legittimità costituzionale alla Consulta. Peraltro, per come prospettata in ricorso, anche ove non manifestamente infondata, la questione di costituzionalità proposta avrebbe potuto essere rilevante solo ove nel presente giudizio – e così non è – si facesse questione sull’indizione di nuove elezioni.

Da quanto appena osservato, per contro, si evince che la pretesa di NOVA s.p.a. di considerare “*le RSA... automaticamente e immediatamente decadute, in quanto afferenti a OO.SS. non firmatarie della contrattazione collettiva applicata dalla scrivente, né in alcun modo partecipanti a piattaforme rivendicative della stessa*” è illegittima e gravemente lesiva dei diritti dei rappresentanti di FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA.

Deve, pertanto, essere accertata l’antisindacalità del suddetto comportamento.

*

FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA ha chiesto al Tribunale di “ordinare alla società di riconoscere la RSA costituita dal sindacato esponente presso l’unità di Milano - Via Solarì” e di “ordinare alla società di riconoscere al sindacato esponente il diritto alla costituzione di proprie RSA, ai sensi dell’art. 19 S.L”.

Le domande non possono essere accolte.

*



Quanto alla prima questione, non è contestato che la RSA costituita da FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA sia, nelle more, giunta alla naturale scadenza del mandato: ai sensi dell'art. 26 C.C.N.L. Terziario CGIL, CISL, UIL/Confcommercio, infatti, le RSA restano in carica tre anni e, nel caso di specie, il triennio è pacificamente decorso posto che la RSA FILCAMS – Daniele Tognoli – era stato nominato il 23 maggio 2018 (cfr. docc. 3-3*bis*, fascicolo opponente; vedi anche cap. 5, ricorso in opposizione).

Quanto alla seconda questione, è parimenti pacifico che FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA non abbia sottoscritto il C.C.N.L. Commercio ANPIT/CISAL né abbia partecipato alle trattative che hanno condotto alla sua sottoscrizione.

*** * ***

FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA ha chiesto al Tribunale di accertare l'antisindacalità del comportamento di NOVA s.p.a. consistito *“nel non riscontrare la richiesta di esame congiunto inviata in relazione alla procedura di Cig in deroga attivata nel mese di aprile 2021”*.

La domanda è fondata.

*

Sotto un profilo di ordine generale deve rammentarsi che l'ambito di espressione della discrezionalità imprenditoriale conosce dei limiti – previsti, a volte, dalla legge e, altre, dalla contrattazione collettiva – circoscritti dai cosiddetti diritti sindacali di controllo, cui appartengono tanto l'obbligo di informazione quanto quello di esame congiunto. Sono obblighi che definiscono – in specifiche fattispecie, non essendo configurabile un generale obbligo di informazione o confronto – il diritto delle Organizzazioni Sindacali a una partecipazione attiva nelle politiche aziendali e ai quali, pertanto, deve essere riconosciuto un precipitato sostanziale effettivo.

Gli ambiti nei quali, per eccellenza, la parte datoriale vede circoscritta la propria libertà di iniziativa sono quelli dei trasferimenti *ex art.* 2112 c.c., della mobilità, dei licenziamenti collettivi e, per l'appunto, della cassa integrazione.

Accumulati dalla funzione, informazione ed esame congiunto si differenziano per la differente portata del vincolo: l'obbligo di informazione è adempiuto con la trasmissione alle Organizzazioni Sindacali di una comunicazione preventiva sulla



situazione aziendale e/o sulle determinazioni assunte; per contro, ove sia tenuto a procedere a un esame congiunto, l'imprenditore – che non ha l'obbligo di raggiungere un accordo – deve procedere a un effettivo confronto con le parti sociali in ordine alle cause delle sue scelte e alle possibili ricadute sulle condizioni di lavoro o sulla situazione occupazionale.

*

Se questi sono i principi cui deve farsi riferimento, ritiene il giudicante che NOVA s.p.a. abbia violato gli obblighi in parola.

Sui fatti di causa, sono stati sentiti il teste D'Agostino di parte opponente e il teste Corsi di parte opposta.

Il teste D'Agostino – rappresentante FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA – ha riferito: *“la società ha fatto un'informativa di CIG in deroga e, per NOVA s.p.a., abbiamo fatto una richiesta di incontro, che è stata inviata al dott. Corsi che gestisce le risorse umane. Ne è seguita una telefonata da parte di Corsi, che mi disse che non riteneva opportuno fissare un incontro, anche in quanto la società applicava un contratto collettivo da noi non sottoscritto. Ho cercato di trovare una soluzione che ci permettesse di fare un incontro con la società, ma non c'è stato modo. Nel corso di quella telefonata non abbiamo parlato della CIG in deroga. Non so quale sia stato il riscontro dell'INPS a fronte di quella domanda di CIG in deroga e non so, di fatto, cosa sia successo. Dopo quella telefonata non ho più avuto notizie, preciso che ero impegnato nella richiesta di cassa di una controllata di NOVA s.p.a. e stavamo anche gestendo una problematica relativa a un accordo sottoscritto per le ferie con la stessa controllata. Confermo, rispetto alla richiesta di CIG in deroga, di aver avuto solo la telefonata di cui ho riferito, mi pare di esser stato io a contattare Corsi. Forse ho ricevuto due righe via mail da Corsi, ma onestamente non ricordo. La prima informativa conteneva un errore e informammo l'azienda, mi pare facesse riferimento al decreto sbagliato, e invitammo l'azienda a correggerlo. Non abbiamo ricevuto altre informative. Dopo queste prime due informative, non rammento che a distanza di tempo sia stata fatta una nuova informativa per NOVA s.p.a.; o meglio, mi pare che a giugno una informativa sia arrivata, ma non c'è poi stata nessuna interlocuzione con noi”*.

Il teste Corsi – direttore delle risorse umane di NOVA s.p.a. – ha dichiarato: *“sono stato coinvolto nella procedura relativa alla richiesta di CIG in deroga del Decreto Sostegni, mi sono occupato della parte di relazione sindacale e, poi, della parte materiale di richiesta e di avvio della procedura... Rammento di essere stato contattato da D'Agostino per questa procedura di CIG in*



deroga: il suo contatto era un atto formale di risposta alla nostra richiesta di esame congiunto rispetto alla domanda di CIG in deroga”.

Il teste ha, poi, affermato: “questo esame congiunto ha avuto luogo telefonicamente, in quanto c’erano già stati vari passaggi, e la volontà dell’azienda di mantenere il contratto collettivo già in essere era chiara, come chiara era la posizione delle organizzazioni sindacali. Della CIG in deroga abbiamo parlato pochissimo, non c’erano punti sui quali potessero esservi accordi, non c’è stato nessun tipo di trattativa, il confronto è stato brevissimo e si è concluso in pochi minuti. Ribadisco che la telefonata è stata di pochi minuti, saltati i convenevoli, visto che l’azienda non era disposta ad anticipare la cassa, la telefonata si è chiusa immediatamente. Questo è stato il contenuto dell’esame congiunto, null’altro. Dopo questa telefonata, per questo aspetto, ossia rispetto alla procedura di CIG in deroga per NOVA s.p.a., non ebbi più modo di parlare con D’Agostino. Dopo questa telefonata, effettivamente, ci fu un’altra informativa con i sindacati: mentre stavamo organizzando l’appuntamento con i sindacati, era arrivata una precisazione dell’INPS, allora feci una nuova richiesta per poter inserire ulteriori quattro settimane, annullando la prima istanza. Questo in effetti è avvenuto prima della telefonata con D’Agostino di cui ho riferito, confermo che mi sono sentito con D’Agostino sia prima che dopo la correzione della prima istanza. Dopo la telefonata con D’Agostino non ci sono state altre informative ai sindacati, preciso che poi quella cassa non fu mai attivata. A memoria non ricordo di aver mandato altre comunicazioni, non rammento che vi siano state trattative per NOVA s.p.a. con i sindacati dei punti vendita della Lombardia. Nel medesimo periodo in cui ho fatto la telefonata con D’Agostino, ho avuto un incontro da remoto con Vincenzo Caratelli della CISAL, incontro che si è concluso con un accordo sull’utilizzo della cassa in deroga”.

Le conversazioni telefoniche intercorse tra D’Agostino e Corsi hanno avuto una durata complessiva oltremodo contenuta: 3 minuti e 40 secondi, quella del 13 aprile 2021, e 1 minuto e 33 secondi, quella del 14 aprile 2021 (cfr. doc. 35, fascicolo opposta); correttamente, FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA osserva come non possa tenersi conto della telefonata – di 2 minuti e 14 secondi – del 12 aprile 2021, in quanto precedente alla richiesta di esame congiunto (cfr. doc. 35, fascicolo opposta, e doc. 9, fascicolo opponente).

L’istruttoria e la scansione temporale definita dai documenti prodotti confutano, peraltro, quanto sostenuto dalla società circa il fatto che “l’esame congiunto veniva effettuato in data 08.04.2021, con incontro in via telematica fra il Responsabile delle Risorse



Umane Dott. Roberto Cursi e Danilo D'Agostino per la Filcams CGIL” (cap. 45, memoria); sul punto, la deposizione del teste Cursi è oltremodo chiara: i contatti con D'Agostino furono solo telefonici, mentre “*nel medesimo periodo... [ebbe] un incontro da remoto con Vincenzo Caratelli della CISAL, incontro che si è concluso con un accordo sull'utilizzo della cassa in deroga*”.

E' provato, dunque, che NOVA s.p.a. – a dispetto della richiesta tempestivamente avanzata dall'opponente a seguito della seconda informativa sulla prima domanda di CIG (cfr. docc. 30-35, fascicolo opposta; docc. 7-9, fascicolo opponente) – si sia rifiutata di procedere a un esame congiunto con FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA (“*non c'è stato nessun tipo di trattativa... Della CIG in deroga abbiamo parlato pochissimo...*”, teste Cursi), ritenendo di risolvere l'adempimento di legge con una telefonata nel corso della quale si è limitata a ribadire di non essere “*disposta ad anticipare la cassa*”, così che “*la telefonata si è chiusa immediatamente*”.

Così operando, l'opposta ha di fatto impedito al Sindacato qualsiasi forma di interlocuzione.

Rispetto a quanto sin qui osservato, sono del tutto irrilevanti le vicende che hanno seguito il rigetto della prima domanda di CIG in deroga (cfr. doc. 36, fascicolo opposta) e che sono intervenute, peraltro, in epoca successiva al deposito del ricorso *ex art. 28 Statuto Lavoratori* e in pendenza del giudizio medesimo (cfr. docc. 45-47, fascicolo opposta).

In proposito, è pienamente condivisibile quanto affermato nel decreto qui opposto: “*...il fatto che la domanda di CIG in deroga sia stata respinta dall'INPS (doc. 36, fascicolo convenuta) non comporta automaticamente il venir meno dell'interesse ad agire della OS ricorrente. Come osservato dalla Suprema Corte: “in tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 st.lav., 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” (Cass. Sez. L.,*



Ordinanza n. 13860 del 22/05/2019, Rv. 653843 - 01)” (pag. 7, decreto 29 giugno 2021).

*

Deve, pertanto, essere accertata la condotta antisindacale di NOVA s.p.a. consistita nel non riscontrare la richiesta di esame congiunto inviata in relazione alla procedura di CIG in deroga attivata nel mese di aprile 2021.

Conseguentemente, deve essere ordinato all’opposta di non reiterare i suddetti comportamenti antisindacali, di procedere alla consultazione del sindacato esponente in caso di attivazione di nuove procedure di CIG in deroga e, in ogni caso, di non ostacolarne il libero esercizio dell’attività sindacale.

*** * ***

Per questi motivi, assorbenti rispetto a ogni ulteriore rilievo formulato dalle parti, deve procedersi alla revoca del decreto opposto con ogni conseguente statuizione.

*

In ragione del parziale accoglimento dell’opposizione, deve procedersi alla compensazione – in misura di un quarto – delle spese di lite; per il resto, la regolazione delle spese di lite segue la soccombenza e, conseguentemente, NOVA s.p.a. deve essere condannata alla rifusione delle stesse nella misura di cui al dispositivo.

La sentenza è provvisoriamente esecutiva *ex art.* 431 c.p.c.

Stante la complessità della controversia, visto l’art. 429 c.p.c., si riserva la motivazione a 60 giorni.

P.Q.M.

il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando,

in parziale accoglimento dell’opposizione, revoca il decreto opposto e dichiara la natura antisindacale dei comportamenti di NOVA s.p.a. consistiti:

- nel considerare decaduta la RSA costituita dal sindacato esponente;
- nel non riscontrare la richiesta di esame congiunto inviata in relazione alla procedura di CIG in deroga attivata nel mese di aprile 2021.

Per l’effetto, ordina all’opposta di non reiterare i suddetti comportamenti antisindacali, di procedere alla consultazione del sindacato esponente in caso di



attivazione di una nuova procedura di CIG in deroga e, in ogni caso, di non ostacolarne il libero esercizio dell'attività sindacale.

Rigetta per il resto.

Compensa, in misura di un quarto, le spese di lite tra le parti.

Condanna NOVA s.p.a. alla rifusione delle restanti spese che liquida in complessivi € 4.500,00 oltre spese generali e accessori come per legge.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Riserva a 60 giorni il deposito della motivazione.

Milano, 21 dicembre 2021

IL GIUDICE DEL LAVORO
dott.ssa Chiara COLOSIMO