



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI MILANO
Sezione Lavoro

Il Giudice Dott. N. Di Leo

letti gli atti e i documenti nella causa civile di I Grado iscritta al **N. 9192/2022 R.G.** promossa da:

FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA (C.F. 80119910158), con il patrocinio dell'avv. FEZZI MARIO ANTONIO e PAGANUZZI GIOVANNI (PGNGNN65C29F205J) Indirizzo Telematico; BORALI MAURIZIO (BRLMRZ66H19F205T) Indirizzo Telematico; MIRANDA NICOLA (MRNNCL75T15F205B) Indirizzo Telematico; CALCATELLI ILARIA ELISA (CLCLLS85S64F205Y) Indirizzo Telematico; con elezione di domicilio in Indirizzo Telematico presso e nello studio dell'avv. FEZZI MARIO ANTONIO

ATTORE

FISASCAT FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI DEL TURISMO - CISL MILANO METROPOLI (C.F. 80154050159), con il patrocinio dell'avv. FEZZI MARIO ANTONIO e PAGANUZZI GIOVANNI (PGNGNN65C29F205J) Indirizzo Telematico; BORALI MAURIZIO (BRLMRZ66H19F205T) Indirizzo Telematico; MIRANDA NICOLA (MRNNCL75T15F205B) Indirizzo Telematico; CALCATELLI ILARIA ELISA (CLCLLS85S64F205Y) Indirizzo Telematico; con elezione di domicilio in Indirizzo Telematico presso e nello studio dell'avv. FEZZI MARIO ANTONIO

ATTORE

UILTUCS - UIL LOMBARDIA (C.F. 80139870150), con il patrocinio dell'avv. FEZZI MARIO ANTONIO e PAGANUZZI GIOVANNI (PGNGNN65C29F205J) Indirizzo Telematico; BORALI MAURIZIO (BRLMRZ66H19F205T) Indirizzo Telematico; MIRANDA NICOLA (MRNNCL75T15F205B) Indirizzo Telematico; CALCATELLI ILARIA ELISA (CLCLLS85S64F205Y) Indirizzo Telematico; con elezione di domicilio in Indirizzo Telematico presso e nello studio dell'avv. FEZZI MARIO ANTONIO

ATTORE



contro:

con il patrocinio dell'avv. RATTI EDGARDO
DAVIDE , con elezione di domicilio in VIA BRERA, 6 20121 MILANO, presso e nello studio
dell'avv. RATTI EDGARDO DAVIDE

CONVENUTO

sciogliendo la riserva assunta in data 8/11/22;

rileva:

IN FATTO

Con atto ex art. 28 della legge n. 300/70, depositato in data 14 ottobre 2022, la FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA , la FISASCAT FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI DEL TURISMO - CISL MILANO METROPOLI e la UILTUCS - UIL LOMBARDIA hanno adito il Tribunale di Milano sostenendo come la SPA avrebbe attuato un comportamento antisindacale, consistito nel trasferimento di 48 lavoratori da Milano a Roma.

In particolare, per le caratteristiche e le modalità con cui sarebbe stata attuata, l'operazione risulterebbe in realtà essere un licenziamento collettivo, attuato rendendo impossibile ai lavoratori oggetto del provvedimento la prosecuzione del rapporto.

Peraltro, tale "trasferimento" avrebbe coinvolto una percentuale spropositata dei lavoratori iscritti alle OO.SS. ricorrenti, ciò manifestando un palese intento antisindacale alla base dell'operazione.

Il provvedimento in questione avrebbe dovuto riguardare i lavoratori addetti al "team" Centro Sud che già si sarebbe occupato della gestione dei clienti situati in tale area geografica. Un simile "team", tuttavia, non sarebbe mai esistito in passato e sarebbe stato appositamente costituito nel mese di dicembre del 2021, collocandovi in particolare i lavoratori con le seguenti caratteristiche: iscrizione alle OO.SS.; appartenenza alle categorie protette; fruizione dei benefici previsti dalla legge 104/92 per assistenza ai portatori di handicap, lavoratrici madri; avere promosso vertenze nei confronti della società.

Peraltro, i componenti di tale team avrebbero seguito anche clienti della Liguria (sino al luglio 2022) e dell'Emilia Romagna.

Disattendendo le richieste dei sindacati di sospendere tale trasferimento, in data 16 settembre, la società avrebbe trasmesso a 48 lavoratori la lettera ex art. 2103 cc e di questi 42 sarebbero stati spostati presso la sede di Roma, via Marsala n. 51 e 6 presso quella di Roma di via Santa Prassede 24.

Con riferimento ai dati numerici, la parte attorea ha tenuto a sottolineare che, prima dell'avvio della procedura di trasferimento, le OO.SS. ricorrenti avrebbero contato, presso la sede di Milano, 32 iscritti e che ben 31 sarebbero risultati destinatari delle lettere di trasferimento. I dipendenti della sede di Milano sarebbero stati, al momento del trasferimento, circa 190 e di questi i 32 iscritti ai sindacati confederali sarebbero stati solo il 17%, ma quasi tutti avrebbero ricevuto la lettera di spostamento ex articolo 2103 cc.



Per i rappresentanti sindacali, però sarebbe stato negato il nullaosta da parte delle sigle suddette, cosicché per costoro non si sarebbe poi disposto tale provvedimento di spostamento del luogo lavorativo.

Dunque, non solo il trasferimento sarebbe illegittimo poichè non sussisterebbero le ragioni ex articolo 2103 cc, ma sarebbe discriminatorio nei confronti delle associazioni sindacali e rappresenterebbe anche una condotta antisindacale, ledendo la funzione del sindacato, che si vedrebbe privato, per effetto dello stesso, di quasi tutti i propri iscritti a Milano.

Per questo, nelle conclusioni, la stessa parte ha domandato tale accertamento e di adottare ogni più opportuno provvedimento al fine di rimuovere gli effetti della dichiarata condotta antisindacale.

In particolare, ha chiesto di ordinare alla società di revocare *tutti i trasferimenti adottati* con lettere in data 16 settembre 2022 o, *in subordine*, tutti i trasferimenti disposti nei confronti degli iscritti alle OO.SS.. Con vittoria di spese di lite.

La SPA si è costituita, contestando le deduzioni e le domande avversarie e concludendo per il loro rigetto.

Ha dedotto che sarebbe un'azienda che, in un momento particolare di mercato caratterizzato da una forte tensione competitiva, dovrebbe cercare di mantenere la leadership italiana e che, per fare ciò, avrebbe dovuto riorganizzarsi rafforzando lo storico "polo romano", così da cercare di ottenere anche una maggiore penetrazione commerciale nel territorio dell'Italia centrale e del sud.

Sicché avrebbe avuto bisogno di trasferire 48 lavoratori da Milano a Roma, con scelta che avrebbe riguardato, innanzitutto, il Team Centro Sud.

Peraltro, tali dipendenti non potrebbero lavorare efficacemente da remoto, ma solo in presenza, insieme al *team leader*.

Tra questi lavoratori ci sarebbero stati pure iscritti al sindacato, così come categorie protette, beneficiari dei permessi ex lege n. 104/1992, lavoratrici con figli piccoli e promotori di pregresse azioni giudiziarie, ma solo in quanto sarebbero presenti in tutta l'azienda tali categorie di dipendenti.

La resistente, poi, ha tenuto a precisare che il portafoglio clienti assegnato a ciascuno dei 4 Team del Centro Sud che operano a Milano sarebbe di tipo esclusivo e non si sovrapporrebbe in alcun modo a quello assegnato ai 4 Team del Centro Sud che operano a Roma.

Inoltre, descrivendo il proprio modello organizzativo nel proprio atto, la convenuta ha rilevato come questo sarebbe stato ufficializzato il 29 novembre 2021, ma avrebbe iniziato a prendere forma a partire dall'ottobre 2020, quando in sarebbe pervenuto in veste di COO e con «l'ambizione di ampliarne gli orizzonti commerciali ed ottimizzare i processi interni accelerando ulteriormente la crescita dell'azienda».

Le strategie aziendali, così, si sarebbero indirizzate per l'adozione di una logica "territoriale/regionale" (peraltro adottata anche in precedenza dalla società), funzionale anche a supportare il graduale aumento delle vendite in presenza (agevolate dall'organizzazione via via crescente di convegni ed eventi) e quindi il contatto "di persona" tra i dipendenti addetti all'attività di vendita (i cd. Addetti al Servizio Clienti) ed i clienti, con l'obiettivo di soddisfare le richieste di questi ultimi anche con prodotti ad alto contenuto innovativo sempre più rispondenti ai nuovi bisogni.

La graduale assegnazione dei dipendenti addetti all'attività di vendita (i cd. Addetti al Servizio Clienti) ai Team del Centro Sud che operano presso gli uffici di Milano sarebbe, in tal modo, avvenuta, a decorrere dall'ottobre 2020, proprio in virtù di tale modello organizzativo, valorizzando la pregressa e prevalente esperienza nonché la conoscenza, da parte dei predetti dipendenti, della clientela del centro sud Italia.



Altri due Team sarebbero, poi, stati coinvolti nel trasferimento per cui è causa: il Team Siti Web e il Team Privati.

Inoltre, la società non avrebbe avuto alcun esubero e per questo non avrebbe avviato alcuna procedura di licenziamento collettivo.

Ad ogni modo, non sussisterebbe alcuna condotta antisindacale, rilevando la resistente come, peraltro, i sindacati avrebbero anche incrementato i propri iscritti.

Pertanto, la _____ ha argomentato la piena legittimità del trasferimento in questione, l'insussistenza di una condotta antisindacale e ha domandato il rigetto del ricorso.

All'udienza, il Giudice ha tentato inutilmente la conciliazione e, udita la discussione, si è riservato di decidere.

IN DIRITTO

La FILCAMS - CGIL DI MILANO E PROVINCIA, la FISASCAT FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI DEL TURISMO - CISL MILANO METROPOLI e la UILTUCS - UIL LOMBARDIA hanno adito il Tribunale di Milano sostenendo come la _____ SPA avrebbe attuato un comportamento antisindacale, consistito nel trasferimento di 48 lavoratori da Milano a Roma, inserendo nell'ambito di tale gruppo *pressoché la totalità degli iscritti* alle stesse OOSS.

E' pacifico in causa che tale provvedimento ha riguardato 48 lavoratori del team Centro Sud, del Team Siti Web e del Team Privati.

All'udienza, altresì, è stato verificato che, alla data del 1 settembre 2022, tra i dipendenti che, poi, avrebbero ricevuto la lettera di trasferimento, 26 di costoro erano iscritti al sindacato, più i quattro delegati, per cui non è stato però concesso il nullaosta.

Viceversa, alla data del novembre del 2021, data di costituzione del team Centro Sud, c'erano 22 su 27 iscritti al Sindacato che facevano parte del team Centro Sud rispetto ai 42 appartenenti a tale team.

Ora, è sufficiente analizzare tali dati per ritenere, sostanzialmente confermata l'allegazione del ricorso per cui, su 32 dipendenti iscritti al sindacato 26 lavoratori, oltre quattro delegati sindacali (per cui però non è poi stato concesso nullaosta da parte delle organizzazioni ricorrenti, ma che debbono essere comunque considerati per valutare la condotta aziendale complessiva), hanno subito il provvedimento di trasferimento.

Quindi, un trasferimento che ha riguardato circa il 27% dei dipendenti della sede di Milano (48 su 179: per il numero totale dei dipendenti milanesi cfr. pag. 7 res.), ha visto coinvolto il 94% circa degli iscritti ai sindacati.

Le misure non cambiano sensibilmente anche se si consideri il momento della definizione del team Centro Sud del novembre del 2021 in quanto il numero di 22 individuati come parte dello stesso su 27 iscritti ai sindacati equivale evidentemente a una percentuale molto alta pari a più del 81% degli iscritti.

Il dato statistico è di tale rilievo che viene a rappresentare un elemento da valutare sia in termini di *indizi gravi precisi e concordanti* ex articolo 2729 cc, sia ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 216 del 2003, avendo chiarito, per un analogo procedimento ex articolo 28 SL, la Suprema Corte che

“nei giudizi antidiscriminatori, i criteri di riparto dell'onere probatorio non seguono i canoni ordinari di cui all'art. 2729 c.c., bensì quelli speciali di cui all'art. 4 del d.lgs. 216 del 2003 (applicabile "ratione temporis"), che non stabiliscono un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'agevolazione del regime probatorio in favore del ricorrente, prevedendo una "presunzione" di discriminazione indiretta per l'ipotesi in cui, specie nei casi di coinvolgimento di una pluralità di lavoratori, abbia difficoltà a dimostrare l'esistenza degli atti discriminatori; ne consegue che il lavoratore deve provare il fattore di rischio, e cioè il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, ed il datore di lavoro le circostanze inequivoche, idonee a escludere, per



precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione” (cfr. Cass. Sentenza n. 1 del 02/01/2020).

Non si può, infatti, non sottolineare come i dipendenti della sede di Milano fossero 179 al momento del trasferimento (cfr. pag. 7 res.) e come, tra costoro, ne risultassero iscritti ai sindacati confederali solo 32, pari alla limitata soglia del 18% circa, mentre hanno ricevuto il provvedimento di trasferimento la quasi totalità degli stessi.

Si tratta, cioè, di *un dato totalmente anomalo dal lato statistico* che induce a ritenere sussistenti - ove non adeguatamente giustificato dalla resistente - *indizi, gravi e precisi e concordanti* ex art. 2729 cc circa il fatto che la convenuta abbia selezionato per l'inserimento nell'ambito degli uffici poi trasferiti a Roma, in modo discriminatorio, gli iscritti al sindacato.

A fronte della evidenza di tale dato, allora, spettava alla convenuta attestare, con allegazioni di tipo preciso, *il differente eventuale criterio lecito utilizzato* e dimostrare che la selezione di così tanti iscritti al sindacato non presentasse profili di discriminarietà, ma fosse solo l'esito dell'applicazione di parametri oggettivi, ragionevoli e connotati da buona fede.

Senonché, la SPA si è limitata a dedurre che il proprio modello organizzativo sarebbe stato ufficializzato il 29 novembre 2021 e avrebbe iniziato a prendere forma a partire dall'ottobre 2020. Ancora, poi, la stessa parte ha solo illustrato che la *graduale assegnazione* dei dipendenti addetti all'attività di vendita (i cd. Addetti al Servizio Clienti) ai Team del Centro Sud che operano presso gli uffici di Milano sarebbe avvenuta, a decorrere dall'ottobre 2020, proprio in virtù di tale modello organizzativo, *valorizzando la pregressa e prevalente esperienza nonché la conoscenza, da parte dei predetti dipendenti, della clientela del centro sud Italia.*

Dunque, sarebbe stata la pregressa e prevalente esperienza della clientela del Centro Sud, che vi fosse in capo ai singoli lavoratori, il criterio utilizzato, in modo lecito, per la selezione.

Tuttavia, tali deduzioni appaiono *del tutto generiche* e non idonee a incidere in maniera positiva sul dato statistico sopra rilevato in modo da consentire di appurare che, nonostante lo stesso, la convenuta abbia operato con un criterio legittimo, oggettivo ed in buona fede.

Infatti, pur riportando la resistente che il criterio di selezione sarebbe stato quello della conoscenza da parte dei dipendenti dei clienti del centro sud, ciò nonostante nel proprio atto non viene a illustrare, in modo dettagliato e specifico, e tale per cui si possa ammettere una prova per informatori (se non in modo inammissibilmente esplorativo), quali fossero *le conoscenze e le competenze dei singoli 179 dipendenti di Milano*, così da dimostrare che quelli inclusi nel team Centro Sud effettivamente fossero quelli rispondenti al parametro suddetto.

A fronte di tale genericità della difesa posta nella memoria, pertanto, il dato statistico sopra riportato, quale indice di discriminazione, resta confermato e conseguentemente, si deve ritenere illegittimo l'inserimento dei lavoratori in questione nei team per cui è causa e, in modo conseguente, il trasferimento dei 48 dipendenti di cui si tratta a Roma.

Considerate, infatti, le esposte lacune difensive della resistente, vi sono *elementi precisi gravi e concordanti ex articolo 2729 cc* per ritenere che quest'ultima non abbia adottato criteri oggettivi nella selezione del personale da inserire nel team Centro Sud e negli altri Team da trasferire a Roma, prediligendo nella scelta gli iscritti al sindacato (opzionati nella loro quasi totalità).



Tale scelta mostra certamente anche un carattere *plurioffensivo*, venendo a ledere non unicamente la posizione dei singoli, ma anche quella dei sindacati: non solo nella *presenza di propri aderenti a Milano, ridotta ai minimi termini*, ma anche con riguardo all'aspetto che *il comportamento datoriale può venire a scoraggiare le iscrizioni agli stessi per il timore di subire provvedimenti gravosi come il trasferimento in questione*.

Neppure, poi, per escludere tale valutazione, si potrebbe valorizzare il dato per cui le iscrizioni ai sindacati, dopo i fatti in questione, possano anche essere aumentate, posto come abbia chiarito la Suprema Corte che *<<la condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori non è analitica ma teleologica, poiché individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti>>* (cfr. Cass. Sentenza n. [13726](#) del 17/06/2014), risultando certamente le condotte descritte *idonee* alla lesione dei beni considerati dalla norma.

Dunque, si deve qualificare come *condotta antisindacale* l'individuazione dei lavoratori iscritti al sindacato all'interno del Team Centro Sud e del Team Privati (in quest'ultimo risultano – cfr. il verbale - alla data del trasferimento, due iscritti su quattro al sindacato, mentre, per il Team Web, in ogni caso, la convenuta non ha allegato un criterio di selezione di tipo oggettivo, cosicché, come si argomenterà, deve essere ritenuto illegittimo il trasferimento complessivo dei 48 lavoratori).

Solo ad abundantiam, ad ogni modo, si aggiunga anche come la resistente, neppure in udienza (cfr. il verbale), abbia saputo giustificare l'inserimento nel team Centro Sud, in contrasto con il criterio di selezione menzionato nella propria memoria, di iscritti al sindacato che alla data del 22 gennaio 2021 (come da atto prodotto) *prestavano attività prevalente al Nord*, come ad esempio la team leader Stefania Felice in Lombardia (cfr. il prospetto del 22 gennaio 2021, prodotto in udienza dalla parte attorea, per la quale tale *team leader* si occupava della Lombardia e della Sicilia, con netta prevalenza della prima Regione, per i dati esposti nello stesso documento).

Tutto ciò posto, è bene ora qui precisare che la discriminazione riscontrata con il presente decreto è esaminata, innanzitutto, con riguardo alla tesi di parte ricorrente, collegata al dato anomalo statistico suddetto *per l'inclusione degli iscritti ai sindacati nel team Centro Sud e negli altri in questione*, ma si deve pure osservare che la memoria della SPA si presenta così generica nell'esposizione dei criteri di individuazione dei lavoratori da includere in questi ultimi che l'accertamento dell'illegittimità di tale operazione, e conseguentemente del trasferimento, non può che riguardare l'intero gruppo dei lavoratori spostati a Roma, *in accoglimento della domanda principale attorea*.

Del resto, poi, tale risultato finale è necessario anche per addivenire all'adozione di un provvedimento di rimozione della condotta antisindacale di tipo discriminatorio, ma che, al contempo, *non costituisca una discriminazione al contrario*.

Infatti, ove si disponesse semplicemente un ordine di rimozione del trasferimento dei lavoratori iscritti al sindacato (secondo quella che è la domanda subordinata delle ricorrenti), resterebbero, da un lato, assoggettati a quest'ultimo *i non iscritti* e, dall'altro, la convenuta potrebbe provvedere a una nuova individuazione di prestatori da inserire nel team Centro Sud *tra coloro che non erano iscritti al sindacato*, per il loro trasferimento a Roma. *Da tale nuova selezione*, cioè, in virtù della protezione di cui al presente provvedimento giudiziario, verrebbero preservati, inevitabilmente, gli iscritti ai sindacati.

Ma in tal modo, in luogo di eliminare la discriminazione collegata alle convinzioni personali per l'adesione al sindacato riportando le vittime della stessa *a parità di condizione* rispetto a chi non presentasse tale fattore di rischio, si verrebbe ad attribuire agli iscritti alle sigle ricorrenti una posizione ancora più favorevole rispetto agli altri prestatori di Milano che verrebbero *discriminati al contrario*.

Cioè, l'accertamento dell'invalidità dell'inserimento nel team Centro Sud e del trasferimento solo a favore degli iscritti alle OOSS, implicherebbe il mantenimento



dell'efficacia dello stesso per quelli che non avessero tale caratteristica e la possibilità di completare il numero dei 48 dipendenti con chi non abbia ancora subito il provvedimento, ma non risulti iscritto al sindacato.

Sicché, per evitare tale effetto, da un lato, occorre dichiarare l'illegittimità del trasferimento nei confronti di tutti i lavoratori (ad eccezione, ovviamente, di coloro che prestino individualmente il proprio consenso allo stesso) e, dall'altro, disporre che, qualora il datore di lavoro voglia rinnovare il provvedimento ex articolo 2103 cc (ove ne sussistano le condizioni), riproponga lo stesso scegliendo gli appartenenti al team Centro Sud e al Team Web e al Team Privati *nell'intera platea dei dipendenti di Milano - iscritti o non iscritti al sindacato che siano* - tramite criteri oggettivi e controllabili e connotati da buona fede.

L'unica condotta adeguata, cioè, per rimuovere al contempo la condotta antisindacale e la discriminazione, senza eccedere in una discriminazione al contrario, appare essere quella di disporre che il datore di lavoro proceda a una nuova selezione del personale da inserire nei Team in questione con criteri oggettivi e verificabili, dovendosi ritenere illegittimo il trasferimento impugnato per tutti i 48 dipendenti.

Le spese di lite sono regolate come da dispositivo, secondo la natura e la durata della causa e secondo il principio della soccombenza.

PQM

Accerta l'illegittimità dell'inclusione dei 48 dipendenti, trasferiti a Roma con provvedimento del 16 dicembre 2022, nel team Centro Sud, nel Team Web e nel Team Privati e conseguentemente l'illegittimità del trasferimento suddetto.

Ordina alla convenuta di revocare i trasferimenti suddetti, eccetto che per quei lavoratori che prestino il consenso a tale provvedimento.

Dispone che, qualora il datore di lavoro voglia rinnovare il provvedimento ex articolo 2103 cc (ove ne sussistano le condizioni), riproponga lo stesso scegliendo gli appartenenti al team Centro Sud e al Team Web e al Team Privati *nell'intera platea dei dipendenti di Milano - iscritti o non iscritti al sindacato che siano* - tramite criteri oggettivi e controllabili e connotati da buona fede.

Condanna SPA a versare le spese di lite alla parte attorea per € 5000, oltre 15% per spese forfettarie, oltre iva e cpa e contributo unificato se versato e dovuto.

MANDA

la Cancelleria per le comunicazioni alle parti costituite.
Milano, 10 novembre 2022

Il Giudice
Dott. N. Di Leo

