



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI NAPOLI**

Sezione controversie di Lavoro e di Previdenza ed Assistenza

composta dai magistrati:

dr. Gennaro Iacone	Presidente
dr. Maria Chiodi	Consigliere rel.
dr. Luca Buccheri	Consigliere

riunita in camera di consiglio ha pronunciato in grado di appello all'udienza del 23 maggio 2023 la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. 871/2022 Ruolo generale Lavoro, vertente

TRA

[redacted] della Provincia di Napoli – in persona dei Segretari generali pro tempore - rappresentati e difesi dagli avv. A. Porcaro, R. Ferrara e F. Masi

APPELLANTI

E

[redacted] – in persona del legale rappresentante pro tempore – rappresentata e difesa dagli avv. F. Paternò e V. Luciani

APPELLATA

In fatto e diritto

Con ricorso depositato in data 20.04.2022 le Organizzazioni Sindacali, in epigrafe indicata, hanno adito questa Corte di Appello impugnando la sentenza n. 2019/2021, resa nel giudizio di opposizione a decreto di rigetto ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori, con la quale il Tribunale di Nola, in funzione di giudice del lavoro, ha respinto la domanda di prime cure con cui chiedevano di
1) *accertare e dichiarare antisindacale, la condotta della società convenuta per come innanzi descritta;* 2) *ordinare alla stessa, in persona del suo legale rapp.te p.t., di cessare immediatamente detta condotta, procedendo all'immediata immissione in servizio dei sigg.* [redacted]

[redacted]
[redacted] con ogni consequenziale provvedimento ritenuto idoneo a rimuovere gli effetti della denunziata condotta antisindacale; 3) *ordinare, in funzione risarcitoria, l'affissione del provvedimento nella struttura produttiva di Somma Vesuviana, nonché la pubblicazione del provvedimento, nella sua parte dispositiva ed a*

caratteri doppi del normale, a spese della resistente ed a cura delle ricorrenti organizzazioni, sulle pagine di cronaca di Napoli de "IL MATTINO" e/o "La Repubblica", nonché adottare ogni ulteriore provvedimento idoneo a ristorare l'interesse leso."

Censurano la sentenza di prime cure per avere erroneamente escluso la antisindacalità della condotta denunciata dall'Azienda, escludendo in particolare la legittimazione di esse OO.SS. ad agire per ottenere l'adempimento, da parte della [] , degli impegni di riassunzione dei dipendenti su indicati nell'organico aziendale.

Hanno concluso per la riforma della impugnata sentenza con accoglimento della domanda proposta in sede di prime cure; con vittoria di spese del doppio grado di giudizio.

La [] Spa, costituitasi in giudizio, ha resistito al gravame, chiedendone il rigetto; vinte le spese.

All'odierna udienza la causa è stata decisa come da dispositivo in atti.

Ai fini di una corretta impostazione dell'iter motivazionale è da premettere che è incontestato che la [] e le OO.SS. ricorrenti abbiano concluso, nell'ambito di una procedura di mobilità, un accordo sindacale (in data 23.10.2017) che prevedeva, alternativamente:

"1. la risoluzione del rapporto di lavoro da concretizzarsi con una transazione in sede protetta avente ad oggetto un incentivo all'esodo pari a 12 mensilità della retribuzione di fatto e a scelta del lavoratore anche un servizio di consulenza alla ricollocazione per la durata di 10 mesi da parte di una Società leader del settore; 2. la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro da concretizzarsi con una transazione in sede protetta, con la consegna contestuale di una lettera di impegno all'assunzione, ad opera della convenuta, entro e non oltre i 24 mesi successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro ...". Su tanto la parti, pertanto, concordavano espressamente che "... l'esubero viene confermato nel n. 24 di unità; le risoluzioni dei rapporti di lavoro potranno avvenire quindi: o secondo i criteri previsti dall'art. 5 comma, 1 della L. 223/91; oppure secondo le proposte e le modalità esposte dalla [] s.p.a. che rimarranno valide e disponibile sino a 15 giorni decorrenti dalla data di firma del presente verbale da concretizzarsi o mediante transazione che abbia ad oggetto la risoluzione consensuale in cambio di un incentivo all'esodo o in alternativa a questa soluzione mediante transazione che abbia ad oggetto la risoluzione consensuale a fronte della consegna al lavoratore della lettera contenente l'impegno alla riassunzione (che si allega al presente verbale) ...", con deroga ai criteri oggettivi di scelta.

I lavoratori []

[] aderendo alla seconda ipotesi prevista nel verbale di accordo raggiunto in sede istituzionale, rinunciando così

all'incentivo all'esodo di 12 mensilità di retribuzione, convenivano per la successiva ripresa dell'occupazione, quindi per la consegna della relativa lettera da parte della [] sottoscrivendo, come richiesto dall'accordo, verbali di conciliazione ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c.

'E, altresì, incontestato che al termine di 24 mesi di NASPI (14.11.2019) la [] si è sottratta all'obbligo di assunzione assunto con il verbale di accordo sindacale, con la lettera individuale di impegno e con lo stesso verbale di conciliazione individuale stipulato, per cui i lavoratori, provvedevano a diffidare la società ad adempiere l'obbligo formalmente assunto, con le missive agli atti, rimaste prive di formale riscontro, così come di effetto pratico, non avendo, la società appellata, provveduto ad adempiere a quanto si era contrattualmente obbligata a porre in essere con l'accordo stipulato con le opposenti organizzazioni sindacali.

'E, inoltre, comprovato che di fronte al comportamento di chiusura della società, i lavoratori iniziavano a sollecitare iniziative di maggiore efficacia da parte delle ricorrenti organizzazioni sindacali, procedendo non solo alla disdetta stessa dell'iscrizione alle medesime, ma anche a giudizi offensivi e/o possibili future iniziative pubbliche, tese a screditare le appellanti organizzazioni, accusate di incapacità a far rispettare l'accordo stipulato.

Ciò premesso in fatto è da evidenziare che il giudice di prime cure, pur richiamando l'orientamento giurisprudenziale favorevole a ravvisare la possibilità di una condotta del lavoratore "plurioffensiva" ovvero idonea a ledere contemporaneamente la posizione del singolo lavoratore e del sindacato, ha escluso la antisindacalità della inadempienza contrattuale della [] ritenendo che le OO.SS. non fossero legittimate a richiedere la esecuzione dell'accordo sindacale.

La tesi non è condivisibile posto che, anche a voler configurare l'accordo sindacale di cui è causa come contratto a favore di un terzo, è indubbia la legittimazione della OO a richiederne la corretta esecuzione quali soggetti sottoscrittori dello stesso.

E non potendo di certo dubitarsi della idoneità della lamentata inadempienza contrattuale a screditare l'immagine dei Sindacati che, nell'ambito di una delicata procedura come quella della di licenziamento collettivo in cui è prevista una attiva partecipazione degli organi sindacali ai fini della legittimità della stessa, abbiano concluso un accordo che poi non venga rispettato dall'azienda.

Né è possibile rinvenire nell'accordo de quo nessun profilo di nullità per una dedotta "frode alla legge" considerato che nessun aggiramento delle norme in tema di gestione di crisi aziendali è rinvenibile nella riduzione del personale con coevo impegno alla riassunzione di alcune unità lavorative in un apprezzabile lasso temporale, probabilmente considerato come conseguenziale ad una ripresa societaria o comunque ad una volontaria cessazione per pensionamento di parte delle maestranze rimaste in forza in azienda.

Né, come pare paventare la Società, nessun ostacolo giuridico all'attuazione dell'impegno alla ripresa lavorativa per i nove dipendenti di cui sopra può trarsi dalla conclusione, nell'anno 2019, di un contratto di solidarietà aziendale con previsione di una limitazione all'orario di lavoro, essendo comunque ipotizzabile una riassunzione delle unità lavorative sia pure a orario ridotto.

Non potendo la conclusione del contratto di solidarietà dare di per sé conto di una eccessiva onerosità dell'impegno alla riassunzione dei lavoratori nell'organico aziendale, essendo inidoneo a comprovare una situazione di crisi tale da rendere impossibile la riassunzione dei lavoratori nella (ampia) compagine aziendale.

In definitiva è da ritenere la antisindacalità della denunciata condotta inadempiente della Società idonea a ledere sia l'immagine del sindacato sia una effettiva azione sindacale (a causa la disdetta alla iscrizione da parte dei lavoratori non riassunti in azienda) con le conseguenti statuizioni idonee a rimuovere gli effetti della stessa per come specificati in parte dispositiva.

L'appello va indi accolto.

Le spese di lite, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza.

PQM

La Corte così decide:

accerta e dichiara la antisindacalità della condotta della società appellata;

ordina alla stessa, in persona del suo legale rapp.te p.t., di cessare immediatamente detta condotta procedendo all'immediata immissione in servizio dei sigg.

ordina, in funzione risarcitoria, l'affissione della parte dispositiva della presente sentenza nella struttura produttiva di Somma Vesuviana;

condanna la Società al pagamento delle spese del doppio grado di giudizio che liquida in euro 4000,00 per il primo grado (compresa la fase sommaria) euro 3000,00 per la fase di appello, oltre spese generali, IVA e CPA, con attribuzione.

Il Consigliere Est.

Dott. Maria Chiodi

Il Presidente

dott. Gennaro Iacone