



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI ANCONA

Giudice del Lavoro

Il Tribunale di Ancona, in persona del Giudice del Lavoro Andrea De Sabbata, viste le note depositate ai sensi dell'art.127 *ter* e 281 *terdecies* cpc, e 28 D. Lgs. 150/11, ha pronunciato e pubblicato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. **118/26** RG Lav.

TRA

S [REDACTED]
rappresentato dall'avv. F. Boldrini

e

G [REDACTED] **spa**

rappresentata dagli avv,ti Daniele Compagnone, Maurizio Pintabona e Nicola Galluzzi

PAROLE CHIAVE: DISCRIMINAZIONE, MOTIVI SINDACALI

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Il ricorrente deduce di non essere stato riammesso sul posto di lavoro («presso la committente [REDACTED]), in seguito alla guarigione successiva ad un infortunio professionale, denunciando la natura discriminatoria di tale condotta con riferimento alla propria attività sindacale.
2. La convenuta eccepisce:
 - 2.1.«in rito» la «improcedibilità del ricorso ex art. 28 D. Lgs. 150/2011» per «assenza di un reale tema di discriminazione per ragioni sindacali» e la



consequente «Incompetenza territoriale a favore del Tribunale di Roma o di Udine»;
RG n. 118/2026
Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 30/03/2026

2.2.«nel merito» la «insussistenza di alcuna condotta discriminatoria da parte» propria: imputando alla «Committente», nell'«esercizio di un potere di sgradimento», la decisione di «imporre il divieto di accesso del sig. S [REDACTED] nell'area produttiva, ritenendo quest'ultimo persona, per negligenza, in grado di violare gli obblighi di sicurezza, mettendo così a rischio se stesso e i terzi»; e «per il resto» deducendo di aver «ricercato, con il consenso dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza» (peraltro non ottenuto) «di riallocare il ricorrente presso altri Cantieri, alla luce dell'impossibilità di riaccedere in [REDACTED]».

3. Si deve quindi considerare, in ordine alla questione di «rito»:

3.1. in primo luogo, che esso deve essere individuato con riferimento all'oggetto della domanda, e non alla evidenza *ex ante* (di *fumus*) della sua fondatezza: a meno che non risulti manifestamente che l'oggetto sia stato strumentalmente e pretestuosamente distorto ai soli fini di giustificare la scelta del rito: (il che non si riscontra certamente nella presente fattispecie: come reso evidente anche dal solo fatto che, nel merito, la convenuta si difende sostenendo - unicamente - la «insussistenza di alcuna condotta discriminatoria», e così riconosce l'essenzialità di tale *causa petendi* nella domanda attorea); essendo appena il caso di evidenziare che «l'esercizio dei diritti riconducibili alla libertà sindacale è una delle possibili declinazioni delle "convinzioni personali"» di cui agli artt.1, 2 e 4 del d.lgs. n. 216 del 2003 (Cfr SSUU 20819/21);

3.2. in secondo luogo, che da ciò discende l'indubbia competenza territoriale di questo Ufficio, ai sensi del comma 2 del citato art.28 (non si pone pertanto la questione del concetto di «dipendenza» di cui all'art.413 cpc, sul quale peraltro si registra una recente evoluzione giurisprudenziale: cfr. Cass.26081/23);



4. Nel merito, del resto, la domanda risulta fondata.
5. Ai sensi del comma 4 del citato art.28, si può infatti presumere nella fattispecie l'esistenza di un comportamento discriminatorio, laddove risulta incontestato che al lavoratore - pur dal 28\11\25 formalmente ritenuto idoneo, ovvero guarito dagli esiti di un infortunio sul lavoro (subìto il 10/7/25), e regolarmente e pacificamente retribuito - senza alcun valido motivo non è stato consentito l'accesso sul posto di lavoro, mantenendolo inattivo: così come è incontestato che egli svolgesse attività sindacale (come componente della RSA), e che analoga condotta la Società convenuta aveva osservato pochi mesi prima nei confronti di un altro dipendente (tale F. [REDACTED], iscritto al medesimo sindacato, che al ritorno da un infortunio non è stato più ammesso nel medesimo posto di lavoro, ma suo malgrado «trasferito presso Firenze», suscitando le proteste dello stesso ricorrente nella sua veste di rappresentante sindacale: v. doc. 32, allegato al ricorso).
6. In tale frangente prende consistenza l'onere probatorio posto a carico del datore di lavoro ai sensi del citato comma 4.
7. Tale onere non si può considerare assolto, poichè:
 - 7.1. contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa convenuta invocando il proprio il doc.1, quest'ultimo si deve ritenere del tutto inidoneo ad escluderne la responsabilità per il trattamento discriminatorio subìto dal lavoratore;
 - 7.2. si tratta infatti di una comunicazione in cui la committente segnalava tre infortuni subìti in pochi mesi dal ricorrente, imputando solo il terzo (ovvero quello del 10/7/25) a sua «imprudenza e imperizia», e invitando la convenuta appaltatrice, solo e genericamente, a «valutare attentamente e la situazione»;
 - 7.3. in alcun modo pertanto si può ritenere che con tale comunicazione la Fincaniteri abbia espresso la volontà (ineludibile dalla convenuta) di vietare, per il futuro, l'ingresso nel proprio stabilimento del ricorrente: in base ad un diritto di «sgradimento» che peraltro la committente non risulta essersi riservata nello stipulare il contratto di appalto (non prodotto in atti; è pertanto superflua ogni



considerazione sulla validità di analoghe clausole, la quale, per inciso, si deve ritenere quantomeno discutibile, laddove esse hanno l'effetto di attribuire al committente, e cioè ad un terzo rispetto al rapporto di lavoro, un giudizio insindacabile, se non addirittura arbitrario, sulla sussistenza di quei presupposti che la legge pretende che siano dimostrati, e indica inderogabilmente come unici idonei a comprimere il diritto a mantenere il posto di lavoro: inteso sia come luogo della prestazione ai sensi dell'art.2013, sia proprio come conservazione della occupazione, la quale in casi analoghi ben potrebbe essere pregiudicata ove l'appaltatore non disponga di altre committenze, come sovente accade);

7.4.sul punto è opportuno d'altra parte evidenziare che il capitolo 6 di parte convenuta (a parte l'irrilevanza determinata dalla mancata prova di un diritto di «sgradimento» in capo a [REDACTED]) non poteva ritenersi ammissibile:

7.4.1. per motivi formali, in quanto tutta la prova testimoniale è stata espressamente chiesta solo « Nella denegata ipotesi di ammissione dei capitoli di controparte »;

7.4.2. in ogni caso per motivi sostanziali, laddove la circostanza secondo cui «la decisione di [REDACTED] di disattivare i badge» sarebbe stata «più volte comunicata e confermata, dai referenti di [REDACTED] medesima» appare eccessivamente generica (comunicata quando, in che forma, a quali « referenti»?) e come tale diretta a consentire risposte sintetiche ovvero «valutative» (come espressamente eccepito dalla difesa attorea senza suscitare precisazioni o integrazioni; analoghe considerazioni valgono per il precedente capitolo 5);

7.4.3. infine è appena il caso di osservare che il fatto che sia stata Fincantieri a «disporre la disattivazione del badge», e che conseguentemente al ricorrente fosse vietato l'accesso in cantiere, implica solamente che tale ingresso non era più previsto, e non anche che ciò fosse stato deciso dalla Committente (né che vi fosse una clausola del contratto di appalto che le conferisse tale



potere, né che tale clausola sarebbe legittima).

8. E' poi appena il caso di evidenziare che in alcun modo può essere utilmente invocata dalla Società la segnalazione di «negligenza» del ricorrente, di cui al citato doc.1, la quale:
 - 8.1. così come genericamente formulata dalla committente, ben potrebbe essere valutata come una mera affermazione cautelativa, finalizzata a prevenire eventuali addebiti di responsabilità nei suoi confronti;
 - 8.2. in ipotesi, avrebbe potuto giustificare una iniziativa disciplinare da parte della convenuta, la quale non risulta aver agito in tal senso per l'occasione (v doc. 3 di parte resistente);
 - 8.3. si fonda in ogni caso su circostanze non provate;
 - 8.4. se anche avesse condotto ad un rituale accertamento della responsabilità disciplinare del lavoratore, in nessun caso avrebbe potuto giustificare il suo allontanamento (pur retribuito) a tempo indeterminato dal posto di lavoro, o il suo trasferimento, non trattandosi di sanzioni previste né quindi legittime.
9. A fronte di tutto ciò, alla (asseritamente) manifestata disponibilità della convenuta a procurare al ricorrente un'altra sede di lavoro, non può attribuirsi l'efficacia né di escludere, né di sanare la condotta discriminatoria, non essendo stato provato (ma nemmeno dedotto, a ben vedere) che ciò non implicasse un trasferimento (indebito, in assenza dei presupposti di cui all'art.2103 cc: a prescindere dalla necessità del nulla osta ex art.22 L.300/70);
10. nemmeno la valenza discriminatoria del comportamento del datore di lavoro può essere plausibilmente esclusa, infine, allegando l'esistenza di contrasti, all'interno del sindacato di appartenenza, sulla generale condotta del dipendente.
11. Per tutto quanto sopra, la causa deve essere decisa nei termini di cui al seguente dispositivo, in cui il «danno non patrimoniale» derivante dalla condotta discriminatoria, in assenza di criteri proposti dal ricorrente a sostegno della congruità della cifra proposta, viene equitativamente liquidato in misura che si



presume idonea a «rimuoverne gli effetti», ai sensi del comma 5 del citato art.28.

12. Le spese sono liquidate secondo la soccombenza, in considerazione di quanto disposto dall'art.4 comma 1 bis DM 55\14.

P.Q.M.

Il Giudice,

definitivamente pronunciando, ogni altra domanda, istanza ed eccezione respinta o disattesa,

ORDINA alla convenuta di riammettere il ricorrente al lavoro, senza trasferirlo ai sensi art.2103 cc, e la

CONDANNA al pagamento, in suo favore , di una somma aggiuntiva pari alla retribuzione già dovuta, per ogni mensilità a partire dalla accertata guarigione fino alla effettiva riammissione, oltre interessi e rivalutazione sulle somme già maturate; nonchè delle spese di lite che liquida in complessivi € 118,50 per spese ed € 10.000,00 per compenso professionale, oltre 15% per spese generali, ed accessori di legge .

Ancona, 29/03/2026

Il Giudice del Lavoro
Andrea De Sabbata

