



**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. Piero Francesco De Pietro -Presidente
dr. Antonietta Savino -Consigliere
dr. Daniele Colucci -Consigliere rel.

riunita in camera di consiglio ha pronunciato in grado di appello, all'esito dell'odierna udienza, la seguente la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. 695/20 r. g. l., vertente

TRA

SLAI COBAS – Sindacato dei Lavoratori Autorganizzati Intercategoriale, in persona del Coordinatore Provinciale di Napoli, rappresentato e difeso dall'avv. Arcangelo Fele, presso il quale elettivamente domicilia, in Napoli, c.so Ponticelli n. 52

APPELLANTE

E

FCA- Fiat Chrysler Automobiles S.p.A., in persona del legale rappresentante p.t., rappresentato e difeso dagli avv.ti Raffaele De Luca Tamajo, Vincenzo Luciani e Antonio Di Stasio, presso i quali elettivamente domicilia, in Napoli, v.le Gramsci n. 14

APPELLATO

CONCISA ESPOSIZIONE DEI MOTIVI DELLA DECISIONE

Questa Corte di Appello, in diversa composizione, con sent. n. 6835 del 21.11.2014, rigettava (pur con diversa motivazione, non più per difetto di legittimazione passiva, bensì per insussistenza del carattere antisindacale della condotta denunciata) il gravame proposto dal Sindacato odierno appellante avverso la decisione del Tribunale di Nola n. 5447 del 2011 (a sua volta di conferma del decreto del 28 novembre 2008, emesso dal medesimo Tribunale).

Nella prospettazione attorea la condotta antisindacale della società Fiat Group Automobiles S.p.A era consistita nell'aver trasferito, dallo stabilimento di Pomigliano d'Arco al costituendo Polo Logistico di Nola "WCL - World Class Logistic", sito a circa 20 Km di distanza dal primo, 316 lavoratori, di cui 77 iscritti allo Slai Cobas o selezionati tra gli invalidi.

Questa Corte escludeva l'asserita natura discriminatoria e/o illecita di detta condotta, ritenendo che il dato numerico, per quanto suggestivo, non fosse attendibile, poichè difettava di ogni termine di comparazione in riferimento alla consistenza ed entità dell'intero organico dello stabilimento di Pomigliano d'Arco all'epoca del trasferimento, sia con riferimento ai lavoratori con patologie invalidanti che con riferimento al numero delle altre sigle sindacali operanti, alla consistenza delle stesse e dei lavoratori trasferiti.

Riteneva, in tale contesto, che la prova dell'intento discriminatorio non poteva ridursi alla deduzione della mancata rilevazione di elementi idonei ad individuare il nesso di causalità tra le circostanze pretermesse e l'asserito intento di rappresaglia e che a livello di presunzioni le risultanze processuali acquisite diftavano dei requisiti della gravità, precisione e concordanza. In particolare, il solo dato numerico cedeva rispetto alle prospettate esigenze tecnico organizzative poste a base del trasferimento, che aveva riguardato tutte le sigle sindacali.

Pertanto, proseguiva questa Corte, le ragioni del disposto trasferimento collettivo, lungi dal costituire il frutto di un intento antisindacale, corrispondevano ad una esigenza comprovata di razionalizzazione del processo industriale e di ottimizzazione dell'organizzazione aziendale. La scelta, quindi, era stata ispirata ad un criterio "produttivistico", essendo stato richiesto ai singoli capi UTE quali lavoratori fossero da assegnare all'Area Logistica ed essendo stati questi indicati in base a *skill* professionali ed attitudinali, il che non consentiva al giudice di valutare il merito della scelta effettuata, residuando lo spazio solo per verificare l'effettività delle ragioni addotte a sostegno dell'esercizio dello *ius variandi*.

Nè poteva rilevare che nel nuovo Polo Logistico i lavoratori per oltre sei anni non avessero prestato attività, essendo ciò dipeso da altri fattori ed essendosi verificata analoga situazione

anche nello stabilimento di Pomigliano d'Arco. Il trasferimento non aveva neanche impedito ai lavoratori trasferiti di svolgere attività sindacale, potendo i medesimi svolgere le prerogative sindacali attraverso la messa a disposizione di navette per consentirne lo spostamento e per la partecipazione alle assemblee, con godimento di tutti i diritti di elettorato attivo e passivo, senza che nessun discredito o all'immagine fosse derivato sotto ogni profilo all'O.S. ricorrente.

Questa Corte aggiungeva che tali circostanze, allegate dalla società, non erano state oggetto di specifica contestazione da parte del Sindacato ricorrente, non potendo pertanto ritenersi provata la natura discriminatoria o illecita della condotta datoriale e non avendo nessun lavoratore impugnato il trasferimento, ulteriore circostanza, questa, a conforto della validità della ricostruzione effettuata.

Veniva, poi, escluso che fosse stato violato l'obbligo, previsto dall'art. 16, comma 4, del CCNL di categoria, di informazione e consultazione attraverso apposita procedura, essendo dall'istruttoria risultato che gli oneri relativi erano stati assolti, con conseguente esclusione della dedotta antisindacalità della condotta.

Avverso tale sentenza proponeva ricorso per Cassazione lo SLAI COBAS, cui resistiva, con controricorso, la FIAT Group Automobiles s.p.a., che formulava un ricorso incidentale, affidato ad unico motivo, basato sul difetto di legittimazione attiva, ex art. 28, della l. n. 300 del 1970.

La S.C., Sez. Lav., con sent. 2.1.2020 n.1 ha preliminarmente rigettato l'appello incidentale, così formandosi il giudicato sulla sussistenza della legittimazione, anche con riferimento al requisito della nazionalità del Sindacato odierno appellante, con argomentazioni che a tal punto non rileva qui riprodurre.

Con riferimento al ricorso principale, con il cui primo assorbente motivo il Sindacato rilevava di avere precisato nell'iniziale ricorso la consistenza numerica dei dipendenti dello stabilimento di Pomigliano e di avere indicato che dei 21 componenti del direttivo provinciale di Napoli presenti in quello stabilimento 17 erano stati trasferiti al PL di Nola, circostanze di fatto che consentivano di verificare che l'80% degli iscritti a esso esponente aveva avuto tale diversa destinazione, la S.C. ha premesso che il procedimento ex art. 28 S.L. era riservato ai casi in cui veniva in questione la tutela dell'interesse collettivo del Sindacato al libero esercizio delle sue prerogative, interesse che era distinto ed autonomo rispetto a quello dei singoli lavoratori. L'art. 5, comma 2, del d.lvo n. 216 del 2003 prevedeva l'azione delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso qualora si intendesse far valere una discriminazione collettiva a danno di un gruppo di lavoratori

identificati dall'appartenenza sindacale e, dunque, non individuati nominativamente in modo diretto e immediato quali persone lese dalla discriminazione (cfr. Cass. I. 20.7.2018 n. 19443). Nonostante i punti di contatto, entrambe collettive ed entrambe poste a tutela di un interesse collettivo, le due azioni processuali erano diverse e la scelta della FIOM di fare rientrare l'appartenenza sindacale nel motivo delle convinzioni personali aveva avuto l'effetto di rendere in parte fungibili le due azioni.

Nella specie il profilo dedotto, che asseritamente incideva in termini negativi sull'interesse del Sindacato al libero esercizio delle sue prerogative era quello della discriminatorietà della condotta, consistita nel trasferimento al Polo di Nola di un numero percentualmente elevato di lavoratori dello stabilimento di Pomigliano iscritti al sindacato Slai Cobas.

La nozione di discriminazione, ci ha ricordato il Giudice delle nomofilachia, sia diretta che indiretta, era stabilita dall'art. 2 de d.l.vo n. 216 del 2003, che definiva la prima come riferita alle ipotesi in cui "per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga" e la seconda con riferimento ai casi in cui "una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone".

Con riguardo alla possibilità di includere nell'espressione "convinzioni personali" di cui all'art. 1 del d.l.vo n. 216 del 2003, secondo lo spirito della direttiva 2000/78, di cui il decreto legislativo costituiva attuazione, (in particolare l'art. 4) tale Direttiva stabiliva un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, individuando il campo di applicazione del provvedimento, le azioni e le misure specifiche dirette ad evitare le discriminazioni sul luogo di lavoro.

Essa trovava fondamento nell'art. 13 del trattato di Amsterdam che modificava il Trattato sull'Unione Europea, i Trattati che avevano istituito le Comunità Europee e alcuni atti connessi che, nella versione pubblicata nella Gazzetta ufficiale n. C 340 del 10 novembre 1997 testualmente recitava: "Fatte salve le altre disposizioni del presente trattato e, nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento Europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. "

La contiguità dei due termini, religione e convinzioni personali, separati dalle altre definizioni da una virgola, poneva in rilievo l'affinità dei due concetti, senza tuttavia confonderli.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (c.d. Carta di Nizza) all'art. 21 ribadiva il divieto di qualsiasi forma di discriminazione.

La versione ufficiale dell'art. 21 testualmente recita:

"Non discriminazione.

1. E' vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali".
2. L'elenco dei possibili motivi di discriminazione contenuti nell'art. 21, tra cui le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, non è esauriente, ma costituisce solo un tentativo di esemplificazione espresso dalla formula " in particolare".

Accedendosi ad una interpretazione delle norme coerente con la *ratio* della norma comunitaria letta alla luce dei principi fondamentali del Trattato, nel caso specifico poteva senz'altro ritenersi che la direttiva 2000/78/CE, tutelando le convinzioni personali avverso le discriminazioni, avesse dato ingresso nell'ordinamento comunitario al formale riconoscimento (seppure nel solo ambito della regolazione dei rapporti di lavoro) della libertà ideologica il cui ampio contenuto materiale può essere stabilito anche facendo riferimento all'art. 6 del TUE e, quindi, alla Convenzione Europea dei diritti dell'uomo. Infatti, se il legislatore comunitario avesse voluto comprendere nelle convinzioni personali solo quelle assimilabili al carattere religioso, non avrebbe avuto alcun bisogno di differenziare le ipotesi di discriminazione per motivi religiosi da quelle per convinzioni per motivi diversi.

Il contenuto dell'espressione "convinzioni personali" richiamato dall'art. 4 del d.l.vo n. 216 del 2003 non poteva perciò che essere interpretato nel contesto del sistema normativo speciale in cui era inserito, restando del tutto irrilevante che in altri testi normativi l'espressione "convinzioni personali" potesse essere utilizzata come alternativa al concetto di opinioni politiche o sindacali. Sicuramente l'affiliazione sindacale rappresentava la professione pragmatica di una ideologia di natura diversa da quella religiosa, connotata da specifici motivi di appartenenza ad un organismo socialmente e politicamente qualificato a rappresentare

opinioni, idee, credenze suscettibili di tutela in quanto oggetto di possibili atti discriminatori vietati.

La S.C. ha al riguardo osservato che, in assenza di precedenti specifici, in alcune sue pronunce, aventi diverso oggetto, *incidenter tantum*, l'espressione convinzioni personali era stata qualificata come professione di un'ideologia di altra natura rispetto a quella religiosa (in tal senso Cass., Sez. lav. 26.5.2004 n. 10179 e Cass., Sez. lav. 16.2.2011 n. 3821, che definiva la discriminazione per convinzioni personali come quella fondata su ragioni di appartenenza ad un determinato credo ideologico).

Pertanto, per il Giudice di legittimità nell'ambito della categoria generale delle convinzioni personali, caratterizzata dall'eterogeneità delle ipotesi di discriminazione ideologica estesa alla sfera dei rapporti sociali, poteva essere ricompresa, diversamente da quanto sostenuto dalla FCA, anche la discriminazione per motivi sindacali, con il conseguente divieto di atti o comportamenti idonei a realizzare una diversità di trattamento o un pregiudizio in ragione dell'affiliazione o della partecipazione del lavoratore ad attività sindacali.

Quanto all'esame compiuto al nucleo delle doglianze espresse nel primo motivo del ricorso principale, che andava individuato nei profili probatori e specificamente attiene al piano della ripartizione dei relativi oneri, la S.C. ha sconfessato gli argomenti di questo giudice del gravame, che aveva escluso i caratteri di gravità precisione e concordanza degli indizi ritenendo applicabile un procedimento logico-conoscitivo di tipo presuntivo o indiziario ed attribuendo scarsa significatività al dato numerico offerto.

A sostegno del proprio ragionamento questa Corte richiamava principi desunti da pronunce della Corte di legittimità in tema di licenziamenti discriminatori o illeciti e, in linea con le affermazioni nelle stesse contenute, affermava che "la prova dell'intento discriminatorio cede a carico di colui che lo denuncia", pur precisando che l'onere può essere assolto attraverso il ricorso ad elementi presuntivi. Ha ritenuto il dato numerico di per sé generico e non probante in quanto non contestualizzato in termini di raffronto con dati comparativi riferiti alla consistenza ed entità dell'intero organico dello stabilimento, alla percentuale di trasferimenti di lavoratori appartenenti ad altre sigle sindacali, e ne ha sostenuto la cedevolezza rispetto alle circostanze allegare dalla società, che aveva fatto riferimento a decisioni organizzative non sindacabili, alla scelta dei lavoratori da trasferire da parte dei capi dell'UTE in base a validi elementi selettivi ispirati a criteri produttivistici.

Tuttavia, ha ammonito la Cassazione, nell'ambito del giudizio antidiscriminatorio l'attore aveva soltanto l'onere di fornire elementi di fatto, anche di carattere statistico, idonei a far presumere l'esistenza di una discriminazione, ma non era affatto previsto che i dati statistici dovessero assurgere ad autonoma fonte di prova; conseguentemente, qualora il dato statistico fornito dal ricorrente avesse indicato una condizione di svantaggio per un gruppo di lavoratori, era onere del datore di lavoro dimostrare che le scelte erano state invece effettuate secondo criteri oggettivi e non discriminatori (cfr. art. 8 Direttiva 2000/78/CE e Par 15 dei "considerando").

Quanto all'agevolazione probatoria in favore del soggetto che lamentava la discriminazione è stato evidenziato (cfr. Cass., Sez. lav. 27.9.2018 n. 23338; Cass., Sez. lav., 12.10.2018 n. 25543) che le direttive in materia (n. 2000/78, così come le nn. 2006/54 e 2000/43), come interpretate della Corte di Giustizia, ed i decreti legislativi di recepimento imponevano l'introduzione di un meccanismo di agevolazione probatoria o alleggerimento del carico probatorio gravante sull'attore "prevedendo che questi allegghi e dimostri circostanze di fatto dalle quali possa desumersi per inferenza che la discriminazione abbia avuto luogo, per far scattare l'onere per il datore di lavoro di dimostrare l'insussistenza della discriminazione", (cfr. Cass., Sez. lav., 5.6.2013 n. 14206, in materia di discriminazione di genere), con l'ulteriore precisazione che "nulla... autorizza a ritenere il suddetto regime probatorio applicabile solo all'azione speciale e, del resto, una interpretazione in senso così limitativo configgerebbe con i principi posti dal legislatore comunitario". L'agevolazione probatoria in tanto poteva realizzarsi in quanto l'inversione dell'onere venisse a situarsi in un punto del ragionamento presuntivo anteriore rispetto alla sua completa realizzazione secondo i canoni di cui all'art. 2729 c.c., finendosi altrimenti per porre a carico di chi agisce l'onere di una prova piena del fatto discriminatorio, ancorchè raggiunta per via presuntiva. Il lavoratore doveva provare il fattore di rischio, il trattamento che assumeva come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, deducendo una correlazione significativa fra questi elementi da rendere plausibile la discriminazione; il datore di lavoro doveva dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso, 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. n. 14206 cit.) coerente con le indicazioni espresse dalla Corte di Giustizia 17.7.08, C303/06 *Colemann*, 10.7.08 C-54/07 *Feryn*, 16.7.15 C- 83/14 *Chez*).

Quali che fossero i termini in cui si declinava la prova semipiena di cui era onerato il ricorrente, se prova di una porzione di fattispecie, o prova di probabilità "attenuata" del nesso causale, ciò

che era significativo era che al raggiungimento della stessa si spostava sul convenuto (resistente) il rischio della mancata controprova dell'insussistenza del nesso di causalità tra la disparità ed il fattore (in aggiunta al rischio delle mancata prova della sussistenza di fatti impeditivi, come da regime ordinario). Se quest'ultimo onere non era assolto, la regola di giudizio applicabile avrebbe determinato l'accoglimento del ricorso, benchè gli elementi di fatto dedotti dal ricorrente lasciassero un margine di incertezza circa la sussistenza di tutti i fatti costitutivi della fattispecie discriminatoria. Ciò consentiva di ritenere, quindi, che, nel regime speciale applicabile nei giudizi antidiscriminatori, si configurasse un'inversione, seppure parziale, dell'onere probatorio. Si riteneva la configurazione di una "presunzione" di discriminazione indiretta qualora venisse accertato che l'applicazione del criterio astrattamente neutro pregiudicasse in percentuale molto più elevata i soggetti portatori in fattore di rischio rispetto ai non portatori. Solo laddove questo fatto fosse accertato, spettava al datore di lavoro dimostrare il contrario (cfr. CGUE C226-98 Jorgensen, in materia di discriminazione per sesso). Laddove si affermava che il datore dovesse provare "il contrario", ci si riferiva sia alla prova contraria della sussistenza dei fatti costitutivi (ad esempio, la disparità di trattamento non era collegata al criterio o l'impatto pregiudizievole del criterio era smentito sulla base di altri dati statistici, da cui risulti "meno che particolare"), sia alla prova dei fatti impeditivi, di cui il datore era gravato in base alle regole generali. La prova della sussistenza di cause di giustificazione non poteva qualificarsi come prova contraria dell'insussistenza di un fatto costitutivo della fattispecie: non smentiva l'impatto pregiudizievole del criterio, lo scriminava.

Un'automatica applicazione del meccanismo di cui all'art. 2729 c.c. non era, per quanto detto, conforme alla normativa europea e la lettura della norma di cui all' art. 4 del d.l.vo n. 216 cit. (a cui, peraltro, ha fatto seguito l'introduzione dell'art. 28 del d.l.vo n. 150 del 201, preceduta dall'apertura di una procedura di infrazione nei confronti dell'Italia da parte della Commissione Europea per mancata osservanza dei criteri dettati in materia dalla direttiva) doveva essere quella che non si trattava di una vera e propria inversione dell'onere probatorio, bensì di un'agevolazione in favore del soggetto che lamentasse la discriminazione e che poteva trovarsi in una situazione di difficoltà a dimostrare l'esistenza degli atti discriminatori, soprattutto nei casi di coinvolgimento di una pluralità di lavoratori.

L'art. 28 da ultimo cit. (pacificamente non applicabile *ratione temporis* nella fattispecie al vaglio), era parzialmente diverso dal predetto art. 4, recitando: "Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche

alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla professione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata".

Tuttavia, dovendo escludersi che le due norme costituissero un inutile doppione della regola generale prevista dall' art. 2729, comma 2, c.c., il loro confronto era tale da indurre a ritenere la mancanza del requisito di "gravità", sul piano dell'assolvimento dell'onere della prova, che richiedeva per il ricorrente il conseguimento di un grado di certezza inferiore rispetto a quello consueto.

Su tale base la S.C. ha ritenuto erronea la precedente pronuncia di questa Corte, laddove aveva addossato l'onere probatorio definito attraverso il richiamo integrale ai canoni dell'art. 2729 c.c., al Sindacato, senza tener conto del descritto criterio di agevolazione che si esprimeva in una diversa ripartizione degli oneri di allegazione e soprattutto della relativa prova.

La Cassazione, in particolare, ha dissentito dalle affermazioni di questa Corte territoriale in quanto, rispetto al dato, rilevante ed incontrastato, secondo cui i trasferimenti interessavano il 6% degli addetti allo stabilimento, per quel che riguardava gli iscritti al Sindacato ricorrente ne erano stati fatti oggetto in misura dell'80%. E rispetto a tale inconfutabile dato non poteva ritenersi correttamente valutata l'assenza di discriminarietà, la cui dimostrazione era stata considerata fornita con riferimento al criterio della valutazione dei criteri di scelta da parte dei capi dell'UTE, con richiamo ad un "criterio produttivistico", terminologicamente privo di precisa valenza e significato ai fini considerati, di fronte al dato statistico fornito *ex adverso*. Nè risultava appagante e dirimente la generica valutazione compiuta con riguardo alla circostanza, rilevante sul piano del controllo di effettività delle ragioni tecniche organizzative e produttive richiamate a fondamento della scelta imprenditoriale, della inattività dei lavoratori trasferiti presso il PL.

La S.C. n. 1 del 2020 ha poi concluso ricordando che la definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori non era analitica ma teleologica, poichè individuava il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti. Ne conseguiva che il comportamento oggettivamente lesivo degli interessi collettivi di cui erano portatrici le organizzazioni sindacali integrava gli estremi della condotta antisindacale di cui alla norma, senza che fosse necessario, nè, comunque, sufficiente, uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro, poichè l'esigenza di una tutela della libertà sindacale poteva sorgere anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non poteva di

per sè far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo obiettivamente tale da limitare la libertà sindacale (così, Cass., Sez. Lav., 17.6.2014 n. 13726).

Cassata la sentenza impugnata ha proposto ricorso in riassunzione il Sindacato SLAI COBAS, che ripercorrendo la vicenda azionata e sulla base delle pronuncia della S.C., ha insistito nell'integrale riforma della sent. n. 5447 del 2011 del Tribunale di Nola, in funzione di Giudice del lavoro, così chiedendo di dichiarare l'antisindacalità della condotta della FCA e la rimozione dei suoi effetti, ordinando alla società resistente di revocare i 316 trasferimenti disposti presso il PL di Nola, comprendenti iscritti al Sindacato e invalidi, nonché di ordinare l'affissione della parte dispositiva dell'emanando provvedimento a cura della società convenuta nelle bacheche aziendali.

Si è costituita, anche nella presente fase, la Fiat Chrysler Automobiles Italy S.p.A., resistendo a ogni pretesa.

All'odierna udienza, all'esito della discussione orale, la causa è stata decisa, come da dispositivo e per i motivi che seguono.

A tal punto, stante in via assorbente il vincolo rappresentato dal *dictum* del Supremo Giudice, non può che essere ritenuta raggiunta, sulla base del dato statistico dedotto in giudizio, la prova del carattere discriminatorio della condotta antisindacale tenuta dalla convenuta parte datoriale, in assenza di elementi diversi e concreti provati dalla parte datoriale, nella logica di attenuazione dell'onere probatorio sulla quale la S.C. si è soffermata.

Per la difesa della parte appellata, tuttavia, essendo un corollario della discriminazione l'integrazione di una situazione peggiore, a suo dire non verificatasi nella fattispecie al vaglio, perché le condizioni lavorative presso il PL erano esattamente identiche a quelle dello stabilimento di Pomigliano, la situazione denunciata non sussisterebbe.

Trattasi, tuttavia, di una tesi che non solo contrasta con il *dictum* della S.C., che invece, pur nell'ambito dell'esposizione di un profilo di legittimità, ha lucidamente ravvisato la discriminazione nel caso di specie, ma in ogni caso la discriminazione è suscumbibile nello spostamento a un'altra unità produttiva, a diversi chilometri di distanza, non richiesto e non gradito e ove la presenza tra i trasferiti, in misura statisticamente non giustificabile, di lavoratori iscritti al Sindacato appellante va a realizzare per costoro o una situazione di vantaggio, non emergente, o di svantaggio, presunta e anzi riscontrata dalle stesse deduzioni aziendali, laddove si è dedotto che una navetta assicurava il trasporto dei lavoratori presso lo stabilimento di Pomigliano per lo svolgimento dell'attività sindacale, situazione che esprime la centralità

dell'unità dalla quale i lavoratori sono stati spostati, rendendo comunque più disagiata l'esercizio dei loro diritti, la compromissione dei quali risulta provata anche perché ammessa.

Dunque, alcun dubbio che i lavoratori in questione siano stati trattati meno favorevolmente di quanto sarebbero stati trattati ove non iscritti al sindacato, con adesione, in realtà, allo schema prognostico di cui all'art. 2, lett a), del d.l.vo n. n. 216 del 2003 per l'individuazione della discriminazione diretta.

D'altronde una condotta antisindacale è ravvisabile anche qualora si tratti un modo deteriore una sola organizzazione sindacale, con eventuale salvaguardia dei diritti delle altre, perché ciò si traduce, per le modalità in cui si la differenziazione viene attuata, in una condotta oggettivamente discriminatoria, atta ad incidere negativamente sulla stessa libertà del sindacato e sulla sua capacità di negoziazione, minandone la credibilità e l'immagine anche sotto il profilo della forza aggregativa in termini di acquisizione di nuovi consensi (arg. ex Cass., Sez. Lav., 09/01/2008, n.212

Naturalmente questa Corte è consapevole che sono passati molti anni dall'integrazione della condotta denunciata e che, quindi, inevitabilmente la situazione di fatto, come dedotto e documentato, senza contestazioni, dalla difesa della parte appellata, non è più la stessa, anche per il pensionamento di tanti lavoratori coinvolti nella vicenda.

Al riguardo, allora, va puntualizzato che, come insegna la S.C. (arg. ex Cass., Sez. Lav., 22.5.2019 n. 13860), in tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 dello Statuto, il solo esaurirsi (nell'ipotesi in esame, peraltro, solo parziale), 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.

La repressione in concreto della condotta, tuttavia, che non potrà riguardare anche i soggetti invalidi richiamati nell'originario atto introduttivo, della cui posizione e dei cui interessi non è portatore l'organizzazione sindacale in sede di art. 28, investirà i soli aderenti al Sindacato odierno appellante ancora in servizio, o perché rimasti presso il Polo Logistico di Nola o perché successivamente trasferiti ad altra sede senza rientrare presso l'unità di Pomigliano.

Naturalmente, quest'esito non trasforma l'avvenuta discriminazione in un privilegio per il Sindacato SLAI COBAS, che si vede annullato il trasferimento per tutti i suoi iscritti, diversamente dalle altre sigle sindacali che invece avranno presumibilmente avuta una quota di iscritti. L'annullamento, e il rientro presso l'unità di Pomigliano, infatti, non precludono ulteriori e nuovi trasferimenti, ove vi siano le condizioni tecniche, organizzative e produttive che li giustifichino, che coinvolgano anche lavoratori di detto Sindacato, anche eventualmente del presente procedimento, se ordinari criteri di buona fede e correttezza dovessero condurre (anche) a essi. E' del tutto evidente, invece, che se avverrà un trasferimento collettivo e nuovamente il dato statistico risulterà anomalo a sfavore del SLAI COBAS, senza un'effettiva giustificazione offerta da parte datoriale, o comunque se risulterà che il singolo trasferimento è stato oggettivamente determinato dall'appartenenza al Sindacato, in caso di realizzazione giudiziaria l'esito sfavorevole all'azienda non potrà che ripetersi.

Non va, invece accolta, ai fini della reintegrazione del diritto violato, la richiesta di ordinare alla società datoriale l'affissione della parte dispositiva della sentenza nelle bacheche aziendali. Trattasi di un obbligo non previsto e nemmeno funzionale al bene-interesse che si vuole tutelare, tenendo anche conto della previsione del diritto di affissione di cui all'art. 25 dello Statuto dei lavoratori in capo alle rappresentanze sindacali aziendali e comunque della pluralità di mezzi che la realtà tecnologica e comunicativa moderna mette a disposizione dei sindacati e dei lavoratori per far conoscere a una vasta platea ogni notizia si ritenga opportuno diffondere.

A quanto esposto consegue che l'appello avverso la sent. n. 5447 del 2011 del Tribunale di Nola, in funzione di Giudice del lavoro, va parzialmente accolto e per l'effetto, in parziale riforma della sentenza medesima e in accoglimento dell'originario ricorso ex art. 28 della l. n. 300 del 1970, vanno dichiarati antisindacali gli impugnati trasferimenti presso il Polo di Nola dei lavoratori alla data del trasferimento iscritti al Sindacato appellante e riportati nel ricorso originario. La rimozione ancora possibile degli effetti della condotta summenzionata si traduce nell'annullamento dei predetti trasferimenti dei lavoratori tuttora in servizio.

In considerazione della complessità della questione trattata, che ha visto due Giudici di merito esprimersi in senso contrario (il primo sulla questione di legittimazione, anch'essa pervenuta all'esame della Suprema Corte) e comunque di una parziale reciproca soccombenza, reputa la Corte equo, nell'ambito di una valutazione unitaria e globale, disporre la compensazione, anche nel contesto ordinamentale scaturente dal vigente art. 92 c.p.c., d'altronde entrato in vigore dopo l'introduzione dei primi due giudizi di merito e comunque temperato da Corte Cost. n. 77 del 2018, nella misura di un quarto, delle spese di lite, che invece seguono la soccombenza per

i rimanenti tre quarti, liquidandosi come disposto in dispositivo, nei limiti, reputati congrui, delle tariffe applicabili.

P.Q.M.

La Corte, pronunciando in seguito a rinvio della Suprema Corte di Cassazione, così provvede: accoglie parzialmente l'appello proposto nei confronti della sent. n. 5447 del 2011 del Tribunale di Nola, in funzione di Giudice del lavoro, e per l'effetto, in parziale riforma della sentenza medesima e in accoglimento dell'originario ricorso ex art. 28 della l. n. 300 del 1970, dichiara antisindacale gli impugnati trasferimenti presso il polo di Nola dei lavoratori alla data del trasferimento iscritti al Sindacato appellante e riportati nel ricorso originario; ordina la rimozione degli effetti della condotta summenzionata e, per l'effetto, annulla i predetti trasferimenti dei lavoratori tuttora in servizio; dichiara compensate, tra le parti, nella misura di un quarto, le spese di lite della varie fasi processuali; condanna la FCA – Fiat Chrysler Automobiles Italy S.p.A. a corrispondere al Sindacato appellante, con distrazione all'avv. Arcangelo Fele, i rimanenti tre quarti delle spese medesime, che liquida, per compenso, in euro 1.200,00 per il primo grado, in euro 1.200,00 per il precedente grado di appello, in euro 1.500,00 per il giudizio dinanzi alla Suprema Corte di Cassazione, infine in euro 1.500,00 per il presente grado di appello, in ogni caso oltre rimborso spese forfettario nella misura di legge, iva e cpa.

Napoli, 7 febbraio 2023

IL CONSIGLIERE REL. EST.

(dott. Daniele Colucci)

IL PRESIDENTE

(dr. Piero Francesco De Pietro)