



**Tribunale Ordinario di Milano**

**Sezione Lavoro**

**DECRETO EX ART 28 L. N. 300 DEL 1970**

Il giudice Francesca Saioni

letti gli atti e i documenti della causa iscritta al n. 10226/2015 R.G.L. pendente tra

**FILCAMS CGIL DI MILANO E PROVINCIA, FISASCAT – CISL DI MILANO E PROVINCIA, UILTUCS – UIL DI MILANO E LOMBARDIA,**

con i proc. dom. avv.ti Mario Fezzi, Nicola Coccia, Giovanni Paganuzzi e Maurizio Borali, viale Piave 12, Milano

- r i c o r r e n t i -

c o n t r o

**McDONALD'S DEVELOPMENT ITALY LLC,**

con i proc. dom. avv.ti Alberto Maggi e Serena Commisso, via Dante n. 7, Milano

- r e s i s t e n t e -

sciogliendo la riserva assunta in data 9 novembre 2015

**OSSERVA**

Le parti ricorrenti hanno chiesto dichiararsi l'antisindacalità delle condotte serbate da McDonald's Development Italy LLC (*infra* anche McD) in occasione e in correlazione con la chiusura del locale situato in Milano, Piazza San Babila, avvenuta domenica 19 luglio 2015; condotte e consistenti:

- 1) nel licenziamento delle RSA Linda Boccola e Patrizia Meneghin;
- 2) nel trasferimento di tutti i componenti delle RSA senza la preventiva richiesta del nulla osta e in sedi disagiate, lontane dai luoghi di residenza e senza alcun contatto con i principali gruppi di lavoratori rappresentati;
- 3) nella violazione dei diritti di informazione e nel mancato riscontro delle richieste aventi ad oggetto i progetti organizzativi con ricadute sull'impatto



occupazione, con particolare riferimento all'unità operativa di Milano San Babila;

- 4) nell'aver impedito ai rappresentanti sindacali di assistere i lavoratori in occasione della consegna delle lettere di trasferimento e in generale nell'aver ostacolato l'esercizio delle loro prerogative ai rappresentanti sindacali.

Per tali motivi, le parti ricorrenti hanno chiesto l'adozione di ogni opportuno provvedimento al fine di rimuovere gli effetti delle descritte condotte antisindacali.

In particolare:

- a) ordinare alla società di revocare i licenziamenti disposti nei confronti delle signore Boccola e Meneghin, con conseguente reintegrazione servizio delle stesse, presso una delle sedi milanesi e il risarcimento dei danni loro cagionati;
- b) ordinare alla società convenuta di revocare i trasferimenti dei componenti delle RSA e in particolare dei signori Federico e Jebary, ordinando alla società di riammettere gli stessi in una delle sedi milanesi;
- c) ordinare alla società di fornire alle OO.SS. tutte le informazioni necessarie a verificare i progetti organizzativi in corso, con particolare riferimento alle possibili ricadute sull'occupazione;
- 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.

Il tutto con vittoria delle spese di lite.

Si è costituita la società convenuta contestando tutto quanto dedotto da controparte e sollevando, preliminarmente, eccezioni sull'utilizzo "*distorto e strumentale... del procedimento per repressione della condotta antisindacale e sulla assoluta carenza di agire*".

All'esito di rinvio disposto in prima udienza per favore il tentativo di conciliazione, le parti hanno dato atto, in seguito, della definizione bonaria della posizione della signora Lorenzo Federico, rispetto alla quale è cessata la materia del contendere.

Quanto al resto, nel corso della discussione tenutasi il 9 novembre 2015, le parti hanno insistito per l'integrale accoglimento delle rispettive domande.



Ciò posto, vanno in primo luogo disattese le eccezioni preliminari sollevate dalla società resistente.

E' pacifico, da un lato, che vi sia interesse ad agire da parte delle OO.SS. laddove vengano dalle stesse denunciate violazioni di clausole concernenti i diritti e le attività delle medesime, con specifico riferimento ai diritti di informazione e al diritto di esprimere il nulla osta preventivo in caso di trasferimento dei delegati sindacali.

Analogo interesse si ravvisa nell'ipotesi in cui la violazione di una situazione soggettiva individuale si connoti per l'antisindacalità in quanto diretta a reprimere o limitare l'attività sindacale. Sussiste anche in tal caso la legittimazione attiva dell'associazione sindacale a stare in giudizio ex art. 28 L. 300/70

Venendo ora all'esame delle singole doglianze delle parti ricorrenti,

- 1) con riferimento alla violazione del diritto di informazione in generale e con specifico riferimento alle sorti del punto vendita di piazza S. Babila e dei suoi dipendenti, è pacifico in causa che il locale dovesse essere chiuso per l'intervenuta scadenza del contratto di locazione e per la mancata intesa con la proprietà - Beni Stabili Immobiliare 8 s.r.l. - sulla possibilità di stipularne uno nuovo.

McDonald's ha sostenuto che sin dal 2012, vale a dire dall'epoca della chiusura del punto vendita situato in Galleria Vittorio Emanuele - sempre per finita locazione - era stato reso noto alle OO. SS. che analoga sorte sarebbe spettata al fast food di piazza S. Babila.

Inoltre, il 31 marzo 2015 si era tenuta una riunione con il personale crew durante la quale il signor Sterbini, responsabile degli stores, aveva informato i presenti, tra cui le RSA Lagrana e Federico, del mancato rinnovo *"e delle trattative pendenti per evitare la conseguente chiusura del locale"*.

E' infine pacifico che in data 21 aprile 2015 la signora Linda Boccola, RSA, abbia ritirato l'atto di precetto fatto notificare dalla proprietà a McD e lo abbia poi inoltrato a quest'ultima via mail (doc. 1 McD).



A parere di chi scrive, le circostanze che precedono non valgono tuttavia ad escludere la violazione dell'obbligo di informazione.

Il 27 aprile 2015, proprio in seguito alla notifica dell'atto di precetto, le OO.SS, in persona delle Segreterie Nazionali, chiedevano alla società convenuta un incontro *"per l'esercizio dei diritti di informazione"* in merito alle *"prospettive di sviluppo, organici, tipologie di assunzione, organizzazione del lavoro"* (doc. 5 OO.SS); richiesta rimasta inascoltata e quindi reiterata con urgenza il 3 giugno 2015, con analogo esito negativo (doc. 6).

La resistente oppone a tali censure la circostanza che il 15 giugno 2015 si sarebbe tenuto un incontro presso il ristorante di Stazione Centrale tra Stefania Maroli (HR Manager della società), Valentina Neutro (dipendente addetta alla funzione HR) e Isabella Tonoli per FILCAMS - CGIL *"nell'ambito del quale è stata nuovamente illustrata la situazione di incertezza legata al rinnovo del contratto e la pendenza di una serrata e complessa trattativa nella quale la società si sta impegnando sino all'ultimo per evitare la chiusura"*.

Anche ammettendo che ciò sia avvenuto, non si può obiettivamente ritenere che un incontro a tre, nei termini descritti, sia idoneo ad assolvere l'onere di informazione gravante sull'azienda.

Si osserva peraltro che gli stessi documenti prodotti in causa dalla società resistente rivelano come, già alla data del 7 luglio 2015 fossero in corso tra alla società resistente e la proprietà dei locali *"negoziazioni per uscire al 31 luglio 2015, qualora la proprietà riesca concedere l'immobile ad un diverso inquilino. Nei prossimi giorni l'azienda dovrebbe conoscere con certezza l'esito delle trattative pendenti che, nel caso non dovessero concludersi positivamente, consentirebbero a McD di ottenere un rinnovo"* (doc. 2).

Di tali informazioni le OO.SS. (e gli stessi dipendenti) sono state tenute all'oscuro tant'è che la *"dismissione"* del locale, da parte della società convenuta, alla data del 19 luglio 2015, è avvenuta in modo del tutto inaspettato per i destinatari mentre - dalla stessa dinamica dei fatti, come meglio si dirà in



seguito – si evince come, al contrario, McDonald's avesse da tempo pianificato l'evento.

Per quanto il rilascio dei locali fosse un atto dovuto, è dunque pacifico che McDonald's non abbia fornito alcuna informazione sull'evoluzione delle trattative con la proprietà e sul loro epilogo negativo.

Venendo ora ai fatti del 19 luglio 2015, non è contestato che quel giorno, intorno alle ore 14.00, due responsabili di area *operation* abbiano raggiunto il ristorante di piazza San Babila per l'espletamento delle operazioni di dismissione, vale a dire per consegnare ai dipendenti le lettere di trasferimento e licenziamento.

Anche rispetto a ciò, la condotta della società datrice non è cristallina, come dimostra la scelta del giorno domenicale per procedere e la singolare "coincidenza" che il turno di lavoro di 3 RSA (Lagrana, Meneghin e Jebhary) su 5 escludesse la domenica; che alla signora Linda Boccola (anch'essa RSA) fosse stata comunicata la fruizione di un giorno di riposo proprio in quella data (circostanza incontestata) e che all'unica RSA presente (signora Federico), fosse stato proposto di anticipare proprio al 19 luglio l'inizio delle ferie, previsto invece per il 20 luglio; proposta rifiutata dall'interessata che fu quindi presente ai fatti.

Non è poi contestato che, nel corso delle operazioni di "dismissione", alcuni lavoratori abbiano chiamato i rappresentanti sindacali per ottenerne l'assistenza e che all'arrivo sul posto della signora Boccola vi siano state tensioni, con intervento sia dei rappresentanti provinciali della FILCAMS – CGIL, Beretta e Ortolani, che della forza pubblica.

La stessa società ammette di avere disposto la chiusura anticipata del locale per "esigenze di decoro" e di avere quindi completato la consegna ai dipendenti delle lettere di trasferimento e licenziamento il giorno dopo, presso un hotel.

Si rammenta che ai sensi dell'art. 6 CCNL Turismo è previsto a livello territoriale che " *le aziende che occupino oltre 100 dipendenti, forniranno, a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni*



*Sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti". In tali incontri, le OO. SS. "verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale".*

Nulla di tutto ciò è avvenuto nel caso concreto.

Il comma 3 prevede infine che *"eventuali modifiche ai piani esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali"* debbano essere oggetto di informazione preventiva. Se è vero da un lato che la dismissione del locale di piazza San Babila ha implicato il licenziamento di soli quattro dipendenti su oltre 40 pare al contempo innegabile che la chiusura di un punto vendita strategico e simbolico, per la sua collocazione nel pieno centro cittadino, avrebbe richiesto il rispetto anche di detto obbligo.

Può quindi ritenersi che, nel caso concreto, vi sia stata da parte della società convenuta violazione degli obblighi di informazione con esclusione delle OO. SS. non tanto dalle decisioni sulla riorganizzazione aziendale quanto da procedura trasparente che consentisse loro di verificare la correttezza del comportamento di McDonald's.

Ciò a maggior ragione ove si consideri che i sindacati avevano più volte, espressamente richiesto incontri a ciò finalizzati senza ottenere adeguato riscontro.

La società non ha invece voluto mettere le OO.SS. al corrente delle sue intenzioni.

Passando all'esame delle singole posizioni, è dunque pacifico che presso il punto vendita di S. Babila la società datrice abbia proceduto a 4 licenziamenti su oltre 40 dipendenti (meno del 10%). Si è trattato in particolare di due addetti alle pulizie (Elnaggar e Kalam) e di due manager di III livello (Boccola e Meneghin), entrambe RSA.



E' pacifico che per tutti e 4 i lavoratori la procedura avanti la DTL si sia conclusa senza il raggiungimento di un accordo.

Le posizioni all'esame in questa sede sono quelle delle signore Boccola e Meneghin.

Condivisibilmente, le parti ricorrenti sottolineano che, a fronte di sette lavoratori avente il medesimo inquadramento nel sito di S. Babila (III livello), il licenziamento ha riguardato il 20% degli stessi pari però al 100% dei delegati sindacali.

Anche in termini assoluti, rispetto agli oltre 40 dipendenti complessivi del punto vendita, il recesso da parte della società ha colpito i rappresentanti sindacali in misura del 40%.

Si tratta di numeri eloquenti, che non necessitano di interpretazione.

Né la società convince quando afferma l'impossibilità di ricollocare le due lavoratrici in ragione del loro orario di lavoro (tempo pieno parziale a turni fissi) in quanto costituente "un retaggio del passato".

Con riferimento alla signora Boccola, McD si limita affermare che all'incontro con la DTL la lavoratrice – analogamente alla collega Meneghin - non avrebbe dimostrato alcuna apertura in funzione di un cambio di ruolo o di profilo orario.

Ma è la stessa società datrice ad ammettere di avere manifestato, in quella sede e nei confronti di entrambe le dipendenti, una disponibilità esclusivamente volta "a raggiungere un accordo di tipo economico...con offerta pari a 10 mensilità" (rif. pag. 14 punto 40).

Non si vede quindi per quale motivo le lavoratrici – a fronte di una totale chiusura dell'azienda a considerare una loro possibile ricollocazione - avrebbero dovuto esprimere proposte diverse.

Vero è peraltro che, a fronte di una lettera di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del seguente tenore: "Preso atto che nell'ambito della procedura ex art. 7, L. n. 604/1966 non è stato possibile raggiungere un accordo conciliativo, con la



presente siamo spiacenti di comunicarLe il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, conseguente alla definitiva chiusura al pubblico del locale in Piazza San Babila in Milano, presso il quale Lei ha da ultimo svolto la propria attività lavorativa con contratto di lavoro a tempo parziale e con mansioni di Assistente alla Direzione. In particolare, come indicato nella predetta comunicazione di avvio della procedura; tale decisione si è resa necessaria in conseguenza del mancato rinnovo del contratto d'affitto da parte della proprietà dell'immobile, circostanza che ha determinato necessari interventi organizzativi che hanno interessato il personale ivi impiegato.

Nell'ambito di tali interventi, valutato il profilo orario congiuntamente al ruolo da Lei ricoperto, è stata constatata l'impossibilità di ricollocarLa all'interno della nostra struttura, anche in considerazione delle scelte organizzative da noi stabilmente adottate in relazione ai ruoli di coordinamento e gestione degli operatori all'interno dei locali.

Verificata quindi l'impossibilità di affidarLe altri compiti, stante l'insussistenza di posti vacanti in linea con il Suo profilo professionale e con le Sue esperienze pregresse, siamo quindi spiacenti di comunicarLe la risoluzione del rapporto di lavoro con decorrenza dalla data di avvio della procedura ex art. 7 della L. n. 604/1966 (così come previsto dall'art. 1, comma 41, della L. n. 92/2012), con esonero dal prestare la Sua attività per il residuo periodo di preavviso" McD smentisce poi se stessa avendo instaurato, successivamente al licenziamento, una trattativa nei confronti della sola signora Meneghin, con proposta di ricollocazione dapprima a S. Giuliano Milanese e poi ad Arcore, con mansione di crew; trattativa poi fallita per motivi connessi all'orario.

Previo rilievo che nulla di tutto ciò risulta essere stato offerto alla signora Boccola, si osserva che quindi – contrariamente a quanto sostenuto nella missiva che precede – esistevano, per le due dipendenti, possibilità di ricollocazione (e quindi posti vacanti), in linea con il loro profilo professionale, il loro orario di lavoro (tempo parziale), le esperienze pregresse delle stesse dipendenti.



Si noti peraltro che le signore Boccola e Meneghin erano tra i dipendenti aventi maggiore anzianità di servizio rispetto ad altri manager.

Considerando dunque tutte le circostanze caratterizzanti il caso concreto, compresi i dati statistici – come sopra illustrati - deve essere affermata la natura antisindacale del licenziamento delle due delegate, sussistendo presunzioni gravi precisi e concordanti che inducono a ritenere ciò.

Ne consegue l'applicazione dell'art. 18 comma IV L. 300/70 che implica l'annullamento del licenziamento. La società resistente va quindi condannata all'immediata reintegrazione delle signore Boccola e Meneghin nelle mansioni espletate in precedenza, con ogni ulteriore conseguenza di legge.

Essendo pacifica l'avvenuta soppressione del loro posto di lavoro, a seguito della chiusura del locale di piazza S. Babila, sarà cura della società datrice di individuare altri due posti di lavoro che consentano di coniugare le esigenze aziendali con l'esperienza pregressa e il profilo professionale delle interessate.

Venendo ora ai delegati sindacali trasferiti, posto che la posizione della signora Lagrana non è oggetto di contestazione e che risulta cessata la materia del contendere con riferimento alla signora Federico (per sopravvenuta intesa tra le parti), rimane da esaminare la sola vicenda del signor Jebary Maher, lavoratore con mansioni di crew in S. Babila, orario part time verticale di 8 ore al giorno su due giorni alla settimana, escluso il week end.

E' pacifico che il trasferimento del lavoratore non sia stato preceduto dal nulla osta dell'associazione sindacale di appartenenza.

La società resistente giustifica la sua condotta con la circostanza che il ristorante di S. Babila è stato definitivamente chiuso, per cui il sindacato interessato non avrebbe potuto porre alcun veto al trasferimento.

Ma è pacifico che McD, per quanto a conoscenza da mesi delle sorti del locale, nulla abbia comunicato preventivamente alle OO. SS.

Se è vero che il sindacato coinvolto non avrebbe potuto opporre il suo veto al trasferimento, è vero al contempo che l'informazione e la previa discussione



sull'autorizzazione avrebbero consentito il pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 22.

Anche rispetto a tale trasferimento va quindi dichiarata la condotta antisindacale della società resistente, con conseguente ordine di ritrasferire il signor Jebary previo nulla osta della OO. SS. di appartenenza.

La richiesta di ordinare alla società resistente di fornire alle OO.SS. tutte le informazioni necessarie a verificare i progetti organizzativi in corso, con particolare riferimento alle ricadute sull'occupazione, coincidendo con previsione contrattuale, è da ritenere assorbita nel divieto di serbare condotte antisindacali.

Le spese di lite seguono la soccombenza.

**p.q.m.**

in accoglimento del ricorso,

### **ACCERTA E DICHIARA**

la natura antisindacale del comportamento serbato da McDonal's Development Italy LLC, consistito:

- 1) nel licenziamento delle RSA Linda Boccola e Patrizia Meneghin;
- 2) nel trasferimento di Maher Jebary, RSA, senza la preventiva richiesta del nulla osta;
- 3) nella violazione dei diritti di informazione;
- 4) nell'aver impedito ai rappresentanti sindacali di assistere lavoratori in occasione della consegna delle lettere di trasferimento e in generale nell'aver ostacolato l'esercizio delle loro prerogative ai rappresentanti sindacali.

Conseguentemente

### **ORDINA**

a McDonald's Development Italy LLC

- a) di reintegrare le signore Linda Boccola e Patrizia Meneghin nei rispettivi posti di lavoro, con ogni conseguenza ex art. 18 comma IV L. 300/70;
- b) di revocare il trasferimento del RSA Maher Jebary;



- c) 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 antisindacali serbati nella presente vicenda;

### **CONDANNA**

la resistente al pagamento delle spese di lite sostenute dalle parti ricorrenti, liquidate in complessivi euro 3.000,00 oltre al rimborso spese generali, IVA e CPA.

### **MANDA**

alla Cancelleria per la comunicazione alle parti.

Milano, 11 novembre 2015

Il giudice del lavoro

Francesca Saioni

