



TRIBUNALE ORDINARIO di IVREA

Il Giudice del Lavoro dott. Matteo Buffoni, a scioglimento della riserva
assunta all'udienza del 4/10/2017, ha pronunciato il seguente

DECRETO

nel procedimento n. 1200/2017 R.G. Lav., promosso dall'Organizzazione
Sindacale COBAS LAVORO PRIVATO in persona del coordinatore
dell'Esecutivo Provinciale di Torino, sig. Diego Margon, rappresentata e
difesa dagli Avv.ti Carlo Guglielmi e Ruby Ellen Berolo ed elettivamente
domiciliata presso lo studio di quest'ultima in Torino, Via Cibrario n. 12, il
tutto come da procura a margine del ricorso

-ricorrente-

contro S.P.A. in persona del legale rappresentante
pro tempore, con sede in Ivrea (TO), rappresentata e difesa
dagli Avv.ti Franco Tofacchi e Monica Morgando Vigna ed elettivamente
domiciliata presso lo studio di quest'ultima in Ivrea (TO), Corso Massimo
d'Azeglio n. 29

-resistente-



isolamento fisico e lavorativo. Essi, cioè, venivano collocati in uno spazio separato dal *call center* ed erano adibiti – dopo una formazione di due settimane – a un’attività diversa da quella svolta prima della cessione del ramo di azienda, e precisamente alle mansioni di *back office* relative alla commessa TeleTu, che aveva reinternalizzato a causa del progressivo e costante calo del volume di attività.

Successivamente, ... comunicava la propria intenzione di creare due “poli di eccellenza” per la gestione delle attività di *back office*: uno a Milano (relativo al settore “*Enterprise*”), ove sarebbero confluiti i reintegrati già addetti alle sedi del centro-nord, e l’altro (relativo ai clienti persone fisiche, con ubicazione ancora da individuare) ove sarebbero confluiti i reintegrati già addetti alle sedi del centro-sud. Quindi il 29/5/2017 la compagnia telefonica apriva la procedura prevista dal C.C.N.L. di settore per il trasferimento collettivo e il 14/6/2017 trasferiva su Milano, oltre ai lavoratori iscritti ai COBAS, altre due lavoratrici con problemi di salute e in quanto tali esentate dall’attività di cuffia.

Senonché la sede di Milano non si rivelava affatto un “polo di eccellenza”, ma, al contrario, un reparto “protetto” ove far svolgere attività per nulla complesse a lavoratori sgraditi (in quanto vincitori del pregresso contenzioso con il datore di lavoro) o comunque affetti da problemi di salute e quindi non altrimenti collocabili.

Dei 15 lavoratori trasferiti iscritti ai COBAS, 2 avevano orario *full-time* e 13 avevano orario *part-time*. L’azienda metteva a disposizione un servizio navetta Ivrea-Milano e ritorno, ma ciononostante i disagi erano insostenibili,



anche perché la maggior parte dei lavoratori aveva figli di età inferiore a 12 anni e genitori anziani bisognosi di assistenza.

L'antisindacalità della condotta di _____ era evidente quanto alla posizione dei due componenti della RSU, perché il trasferimento era avvenuto senza il nulla osta previsto dall'art. 22 St. Lav.

Ma altrettanto illegittimi erano i trasferimenti degli altri lavoratori, perché costituivano il frutto di una discriminazione per ragioni legate alle convinzioni personali dei lavoratori, iscritti a un'Organizzazione Sindacale sgradita alla parte datoriale. Era palese, inoltre, l'intento ritorsivo dell'azienda. L'esistenza del "motivo illecito determinante" era agevolmente desumibile dal fatto che, nel selezionare i lavoratori da trasferire,

si era concentrata esclusivamente sui vincitori del precedente contenzioso, così da "punirli". Comunque le esigenze aziendali poste alla base del trasferimento non potevano dirsi sussistenti, perché i lavoratori ben avrebbero potuto continuare a prestare la loro attività a Ivrea svolgendo il servizio loro assegnato (*back office*) in via remotizzata. Oltretutto le nuove mansioni assegnate non erano confacenti all'inquadramento nel V livello del C.C.N.L. Telecomunicazioni. Infine il datore di lavoro non poteva esercitare il suo *ius variandi* (con riferimento alla collocazione oraria e geografica della prestazione) per i lavoratori con orario *part-time*, pena la violazione dell'art. 36 Cost.

Tanto premesso, l'Organizzazione Sindacale ricorrente domandava al Giudice di dichiarare antisindacale del comportamento di _____ con conseguente rimozione dei suoi effetti mediante immediata riassegnazione dei lavoratori iscritti ai COBAS alla sede di Ivrea e ordine di non



reiterazione della condotta illecita. Veniva invocata anche l'affissione del decreto nelle bacheche aziendali per tre mesi e la pubblicazione medesimo provvedimento, a spese della convenuta, su almeno due quotidiani a diffusione nazionale.

Vodafone si costituiva in giudizio il 2/10/2017 mediante il deposito di una memoria con la quale contestava in fatto e in diritto le argomentazioni di COBAS Lavoro Privato. Innanzitutto l'azienda deduceva di aver correttamente e tempestivamente dato esecuzione alla sentenza della Corte d'Appello di Torino che aveva disposto la reintegra dei lavoratori: l'ottemperanza non era avvenuta nell'immediato solo perché si era reso necessario attendere l'esito di tutte le cause relative alla cessione del ramo di azienda all'epoca ancora pendenti; preso atto dell'esito negativo del contenzioso, – per ricollocare i lavoratori di Ivrea – aveva appositamente reinternalizzato l'attività di *back office* concernente le pratiche di TeleTu, prima svolta da fornitori esterni. Per ragioni di spazio, le nuove postazioni non potevano essere reperite nelle stesse aree dove veniva svolta l'attività di *front line* (contatto telefonico con il cliente).

Il trasferimento censurato doveva ritenersi legittimo, perché frutto dell'insindacabile scelta aziendale di operare la centralizzazione delle attività di *back office* in ragione della tipologia di cliente, con modificazione dell'assetto organizzativo preesistente. Quindi l'attività di *back office* per i clienti *Enterprise* (imprese e professionisti titolari di partita I.V.A.) veniva accentrata su Milano, mentre il sito di Ivrea era dedicato esclusivamente allo svolgimento di attività di *front line* concernente clienti *Consumer* (persone fisiche) con Fibra o ADSL. Ciò comportava che la residua attività di *back*



office relativa alle pratiche TeleTu ancora svolta ad Ivrea venisse accentrata su Pisa, ove operava un *team* dedicato alla gestione dei reclami. Inoltre le mansioni di *front line* e quelle di *back office* erano infungibili, e d'altro canto le prime erano caratterizzate da un perimetro occupazionale costante, anzi in graduale riduzione, con conseguente impossibilità di aggiungere nuove risorse.

La scelta di centralizzare il dipartimento di *back office Enterprise* su Milano (ove era presente anche il segmento del *call center* competente per la soluzione delle problematiche della rete fissa – fibra e ADSL – per la clientela *Enterprise*) avrebbe permesso una gestione coordinata del ciclo di vita del cliente *Enterprise* (dall'attivazione fino alla disattivazione) e di svolgere in modo più proficuo l'attività di gestione dei reclami, particolarmente importante per _____ anche alla luce del valore economico dei clienti coinvolti. Le mansioni in questione non erano remotizzabili per insuperabili ragioni di sicurezza, che avevano imposto l'adozione presso il sito di Milano di costosi sistemi di protezione tarati sul cliente *Enterprise*.

Oltretutto il trasferimento – almeno inizialmente – doveva riguardare, oltre ai lavoratori iscritti ai COBAS, altri 4 dipendenti non iscritti ad alcun sindacato, con le seguenti precisazioni: la posizione di due operatori costituiva oggetto di rivalutazione alla luce delle loro limitazioni fisiche, mentre la sig.ra _____ .F_____ si iscriveva ai COBAS dopo il trasferimento.

In punto di diritto, _____ deduceva che, proprio alla luce delle pregnanti esigenze aziendali posti alla base dei trasferimenti, non poteva configurarsi il motivo illecito determinante *sub specie* di ritorsione né la discriminazione



diretta prospettata dall'Organizzazione Sindacale ricorrente. La tesi della intrasferibilità dei lavoratori con orario *part-time* era errata in diritto, confliggendo con la tutela costituzionale della libera iniziativa economica privata. Anche il trasferimento dei due componenti della RSU era da considerarsi legittimo: innanzitutto era stata esperita la procedura prevista dall'Accordo Interconfederale del 18/4/1966, e comunque i due lavoratori in questione non avrebbero potuto essere sradicati dal gruppo di riferimento (di talché l'antisindacalità sarebbe stata ravvisabile, piuttosto, nel comportamento esattamente speculare a quello tenuto da [redacted], cioè nel mancato trasferimento dei sigg.ri [redacted] e [redacted]).

Tanto premesso, [redacted] concludeva per il rigetto del ricorso.

La causa veniva chiamata all'udienza del 4/10/2017. Il procuratore speciale di [redacted] veniva interrogato liberamente sui fatti di causa e i difensori discutevano. All'esito, il Giudice tratteneva la causa a riserva.

In via pregiudiziale, trattandosi di questione rilevabile d'ufficio, è necessario svolgere le seguenti considerazioni sulla legittimazione attiva dell'Organizzazione Sindacale ricorrente.

È noto che, in base all'art. 28, comma 1, St. Lav., la legittimazione attiva spetta agli "*organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse*". Il criterio più rigoroso per selezionare le associazioni sindacali legittimate a invocare la repressione della condotta antisindacale è quello c.d. oggettivo, in base al quale possono ricorrere *ex art. 28 St. Lav.* solo le organizzazioni che non siano espressione di una realtà ristretta sul piano territoriale ma abbraccino un ambito che coincide, almeno



potenzialmente, con il territorio dello Stato (cfr. Corte Cost., sentenza n. 30/1990; Cass., sentenza n. 10324/1998; Cass., sentenza n. 9027/1991).

Questo requisito (che d'altronde nemmeno è stato contestato da) senz'altro sussiste in capo a COBAS Lavoro Privato: si rimanda ai contratti collettivi sottoscritti dai COBAS a livello nazionale prodotti *sub* A.b fasc. ricorrente, alle manifestazioni promosse dal COBAS a livello nazionale di cui al doc. A.c pagg. 111-264 nonché all'attività sindacale di cui al doc. A.c pagg. 1-110, svolta – sempre a livello nazionale – nello specifico settore delle telecomunicazioni. L'Organizzazione Sindacale in questione ha agito in giudizio tramite l'Esecutivo Provinciale di Torino, che come emerge dai docc. A.a.024, A.a.025 e A.a.026 rappresenta l'articolazione territoriale e intercategoriale di COBAS Lavoro Privato; inoltre il legale rappresentante dell'Esecutivo Provinciale di Torino rappresenta l'associazione nelle sedi giuridiche e istituzionali (cfr. doc. A.a.002).

Ne discende che parte ricorrente è legittimata ad agire *ex art.* 28 St. Lav.

Venendo al merito, la domanda di COBAS Lavoro Privato è fondata.

La dimostrazione dell'assunto richiede un'indagine finalizzata a verificare se , trasferendo da Milano a Ivrea i lavoratori menzionati nel ricorso (tutti iscritti ai COBAS), abbia posto in essere una discriminazione diretta, assoggettandoli – proprio in ragione della loro adesione all'Organizzazione Sindacale ricorrente – a un trattamento meno favorevole rispetto a quello riservato agli altri dipendenti.

L'art. 28, comma 4, d.lgs. 150/2011 recita:



"Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, fatti 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 progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata".

Questa disposizione consente, per tutti i tipi di discriminazione, la prova presuntiva della natura discriminatoria dell'atto, in presenza della quale spetta all'altra parte addurre elementi di prova contraria. Essa, dunque, assume rilievo anche in tema di condotta antisindacale, qualora il comportamento datoriale censurato si risolva in una condotta discriminatoria idonea a ledere i beni giuridici contemplati dall'art. 28 St. Lav. (libertà e attività sindacale, diritto di sciopero).

D'altronde la giurisprudenza formatasi in sede di applicazione dell'art. 15 St. Lav. si è da lungo tempo collocata sullo stesso solco: la prova dell'intento discriminatorio del datore di lavoro, cioè, può essere data dal lavoratore anche per presunzioni (cfr. Cass., sentenza n. 14753/2000).

Occorre dunque verificare se COBAS Lavoro Privato abbia fornito dati statistici (o comunque altri elementi di natura indiziaria) dai quali sia possibile inferire la discriminatorietà del comportamento di

La risposta deve essere affermativa per tre concomitanti ragioni.

Azzeramento della presenza dei COBAS nella sede di Ivrea

In primo luogo si osserva che le lettere di trasferimento del 14/6/2017 prodotte *sub* 5 e 13 fasc. ricorrente e *sub* 6 fasc. resistente hanno interessato



un numero complessivo di 17 lavoratori. 14 di questi erano già iscritti ai COBAS prima del trasferimento (circostanza non contestata): si tratta, oltre che dei sigg.ri [redacted] e [redacted] (componenti della RSU), dei sigg.ri [redacted].

La sig.ra F [redacted] (anch'ella trasferita) ha aderito ai COBAS dopo il provvedimento datoriale contestato, e precisamente in data 1/8/2017 (circostanza allegata dalla resistente a pag. 13, nota 13 della memoria di costituzione e non contestata da parte ricorrente). Oltre a questi 15 lavoratori, la procedura ha riguardato altri 4 soggetti [cfr. pag. 13 della memoria di costituzione di [redacted] capo n)]; si tratta delle sigg.re [redacted], [redacted] e [redacted].

Quanto alla sig.ra [redacted] il trasferimento è stato ritenuto incompatibile con le limitazioni che inficiano la sua capacità lavorativa; la posizione della sig.ra [redacted] è tuttora sospesa, essendo ella stata riconosciuta idonea all'attività telefonica *outbound*.

In sintesi: il trasferimento collettivo ha "colpito" 17 lavoratori, 15 dei quali iscritti ai COBAS (con la precisazione che la sig.ra Festa si è iscritta all'Organizzazione Sindacale ricorrente dopo il trasferimento).

È importante sottolineare che il provvedimento datoriale ha sostanzialmente azzerato la presenza dei COBAS nella sede [redacted] di Ivrea: leggendo in combinato disposto la tabella prodotta *sub* 7 fasc. resistente e la delega sindacale prodotta dal difensore di parte ricorrente all'udienza del



4/10/2017, si evince che a Ivrea è rimasto un solo lavoratore aderente ai COBAS, peraltro iscritti in data successiva ai trasferimenti.

In verità a pag. 15, capo n) della memoria di costituzione di si legge che, a seguito dei trasferimenti, sarebbero presenti a Ivrea ancora 3 lavoratori iscritti ai COBAS. Posto che (alla luce della delega sindacale sopra citata) almeno un'iscrizione è certamente avvenuta dopo i trasferimenti, la sostanza non cambia: a seguito del provvedimento contestato, la presenza su Ivrea dell'Organizzazione Sindacale ricorrente è completamente (o quasi) venuta meno.

Non rileva che le decisioni di relative al dipartimento di *back office* di Milano abbiano coinvolto nel complesso 40 lavoratori, "*solo 27 dei quali coinvolti nel contenzioso relativo alla cessione del ramo, taluni sindacalizzati e talaltri no*" [cfr. pag. 21, capo c) della memoria di costituzione], e nemmeno che, a seguito del trasferimento, la rappresentanza sindacale presso il *call center* di Ivrea non sia stata affatto "svuotata", permanendo una percentuale del 32% di lavoratori iscritti alle OO.SS. [in linea con quella del *call center* di Milano, pari al 29%: cfr. doc. 7 fasc. resistente, nonché memoria di costituzione, pag. 15, capo n)]. Questi dati statistici (offerti dalla resistente) non sono in grado di neutralizzare il valore di quelli forniti da COBAS Lavoro Privato, perché in questa sede si tratta di verificare se sia stata attuata una discriminazione nei confronti degli iscritti all'Organizzazione Sindacale ricorrente, non una discriminazione fondata sull'appartenenza ad un qualsiasi sindacato (quale che esso sia).



Per concludere sul punto, il sostanziale azzeramento della presenza dei COBAS sul sito di Ivrea costituisce un indizio che fa propendere per la natura discriminatoria del comportamento di _____

Mancata riassegnazione delle originarie mansioni

COBAS Lavoro Privato ha allegato un ulteriore significativo dato statistico, che non è stato contestato da _____ : i lavoratori reintegrati dalla compagnia telefonica a seguito della dichiarazione di nullità della cessione del ramo di azienda sono complessivamente 165, di cui 103 a Roma, 17 a Ivrea e 45 a Napoli (cfr. pag. 44 del ricorso). Di questi, soltanto una lavoratrice (e precisamente la sig.ra _____) svolge ad oggi, peraltro solo grazie all'esito per lei vittorioso della causa definita con la sentenza del Tribunale di Roma prodotta *sub* 18 fasc. ricorrente, mansioni non interessate dalla cessione del ramo d'azienda, nella medesima sede e con le stesse condizioni economiche e normative ante-cessione.

A ben vedere, però, in questa sede – ove si tratta di verificare la natura discriminatoria del comportamento tenuto da _____ nei riguardi degli iscritti ai COBAS trasferiti da Ivrea a Milano – viene in rilievo non tanto il “dato generale”, quanto piuttosto la seguente considerazione: i sigg.ri _____

_____ e _____ hanno agito in giudizio per sentir dichiarare la nullità della cessione del ramo di azienda e hanno ottenuto ragione in forza della sentenza della Corte d'Appello di Torino prodotta *sub* 23 fasc. ricorrente (data di lettura del dispositivo: _____)



15/12/2015), dopodiché nessuno di loro è riuscito a rientrare stabilmente sul sito di Ivrea alle dipendenze di ___ perché l'odierna resistente ha dato attuazione alla predetta sentenza a marzo 2016 e, a distanza di poco più di un anno, ha avviato la procedura di trasferimento culminata con le lettere del 14/6/2017, efficaci a partire dal 10/7/2017.

Anche questo dato statistico induce a propendere per la natura discriminatoria del comportamento di _____.

Trasferimento dei componenti COBAS della RSU

È pacifico in causa che gli unici due componenti della RSU di Ivrea appartenenti ai COBAS (sigg.ri _____ e _____) sono stati trasferiti a Milano in assenza del nulla osta previsto dall'art. 22, comma 1, St. Lav.

Giova premettere che la tutela in questione si applica anche ai componenti delle RSU, in forza dell'espressa estensione per via convenzionale delle tutele di cui al Titolo III dello Statuto dei Lavoratori (così App. L'Aquila, 13/2/2003, in *Notiz. giurispr. lav.* 2003, 265).

Secondo la giurisprudenza, il nulla osta non è necessario in caso di trasferimento collettivo dell'intera unità produttiva in altra sede (Trib. Milano, 26/11/2001, in *Lav. giur.* 2002,905; Trib. Torino, 2/3/1989, in *Orient. giur. lav.* 1990, 38; Pret. Livorno, 29/10/1987, in *Riv. it. dir. lav.* 1988, II, 436).

Tuttavia per "unità produttiva" si intende una struttura organizzativa la quale, pur se integrata nella più ampia attività dell'impresa, è dotata di sufficiente autonomia tecnico-funzionale e produttiva (Cass., sentenza n. 5934/1998; Cass., sentenza n. 1079/1985). Deve pertanto escludersi la configurabilità di un'unità produttiva in relazione a un'articolazione



aziendale che, sebbene dotata di una certa autonomia amministrativa, sia destinata a scopi interamente strumentali o a funzioni ausiliarie (App. Bologna, 3/12/2009). Quindi non può sostenersi che il reparto eporediese dedicato all'attività di *back office* per TeleTu fosse un'unità produttiva; ne discende che – contrariamente a quanto ha sostenuto [redacted] nella sua memoria di costituzione – il trasferimento senza nulla osta dei componenti della RSU non può ritenersi legittimo: l'esigenza di non estrapolare i sigg.ri [redacted] e [redacted] dal loro contesto lavorativo, quand'anche fosse stata sussistente, avrebbe comunque dovuto cedere il passo all'interesse tutelato dall'art. 22 St. Lav.

Si rammenti che tale interesse ha natura collettiva e non individuale (cfr. Cass., sentenza n. 5735/1984; Cass., sentenza n. 3875/1975). Il trasferimento effettuato in assenza di nulla osta integra pacificamente gli estremi della condotta antisindacale, contro la quale può essere esperito la tutela *ex art. 28 St. Lav.* (Cons. Stato, sentenza n. 5778/2006; Cass., sentenza n. 1684/2003; Cass., sentenza n. 4034/1981).

Questa conclusione assume rilievo non solo con specifico riferimento alla posizione dei sigg.ri [redacted] e [redacted]. Essa, infatti, va inserita nel contesto delineato dalle considerazioni svolte ai paragrafi precedenti, cioè a dire:

- non solo [redacted] ha azzerato la presenza dei COBAS sul sito di Ivrea;
- non solo [redacted] ha fatto in modo che i lavoratori iscritti ai COBAS, dopo essere usciti vittoriosi dal contenzioso relativo alla nullità della cessione del ramo di azienda, non possano rientrare a lavorare a Ivrea;



- in aggiunta a tutto ciò, ha trasferito gli unici due componenti della RSU di Ivrea eletti nella lista dei COBAS in assenza del nulla osta previsto dall'art. 22 St. Lav.

In definitiva, anche il terzo elemento – oltre a dimostrare la fondatezza delle ragioni del Sindacato in riferimento alle specifiche posizioni dei sigg.ri e – concorre a corroborare il ragionamento presuntivo teso a suffragare la qualificazione in termini di discriminatorietà del complessivo comportamento della compagnia telefonica. Trasferendo i due componenti della RSU in assenza di nulla osta, sembra aver voluto colpire non solo e non tanto i due lavoratori interessati, quanto piuttosto tutti i lavoratori che – come loro – erano e sono iscritti ad un'Organizzazione Sindacale ritenuta ostile.

La migliore dottrina ha osservato che la regola sancita dall'art. 28, comma 4, d.lgs. 150/2011 non produce l'inversione dell'onere della prova, perché il ricorrente ha comunque l'onere di provare l'atto discriminatorio, anche se può avvalersi della prova presuntiva.

In virtù delle considerazioni sopra esposte, può ritenersi che COBAS Lavoro Privato abbia assolto il proprio onere probatorio.

A questo punto si tratta di verificare se ha offerto al Giudice elementi in grado di minare la solidità del ragionamento presuntivo costruito sugli elementi indiziari forniti dall'Organizzazione Sindacale ricorrente.

Tornando al parallelismo con l'art. 15 St. Lav., la giurisprudenza maggioritaria formatasi in sede di applicazione di tale disposizione ritiene che, in caso di accertata giustificazione oggettiva dell'atto datoriale, sia



irrilevante l'eventuale intento discriminatorio che lo sorregge (Cass., sentenza n. 28/80; Cass., sentenza n. 5211/1977).

Quindi occorre verificare se siano effettivamente sussistenti le ragioni tecniche, organizzative e produttive dedotte da a sostegno del trasferimento collettivo, perché, in caso di risposta affermativa, il comportamento dell'azienda – pur a fronte dei dati sopra evidenziati – non potrebbe essere qualificato in termini di illiceità.

Anche in questo caso, però, l'esito dell'indagine si rivela sfavorevole per la compagnia telefonica.

Giova riportare testualmente il tenore della lettera di trasferimento inviata ai 15 (*rectius*, 14) lavoratori iscritti ai COBAS:

"... *Premesso che:*

- a) *Lei ricopre il ruolo di Customer Care Representative ... occupandosi presso il sito di Ivrea, dal 1 marzo 2016, di attività di Back Office TeleTu, ossia di gestione amministrativa delle pratiche relative ai clienti TeleTu;*
- b) *TeleTu non ha più offerte di acquisizione clienti da ottobre 2014, limitandosi alla gestione dei clienti già attivi, e ciò ha causato (e sta causando) un progressivo e costante calo dell'intero volume delle attività di Back Office di TeleTu, che anche per tale ragione sono state internalizzate lo scorso marzo 2016;*
- c) *in considerazione di ciò, la Società ha ritenuto di dover razionalizzare i compiti assegnati al centro di Ivrea e creare presso la propria organizzazione gruppi consistenti ed omogenei di attività;*



d) *più precisamente* ha deciso di: i) *consolidare e specializzare il centro di Ivrea sulla attività di Front Line e Trouble Ticketing Management, a perimetro di attività invariato; ii) spostare la parte residuale di attività di Back Office TeleTu, principalmente composta da reclami, sul centro di Pisa, dove già vengono gestiti reclami TOP e alcune attività di accesso dati di TeleTu, nonché iii) creare un dipartimento di Back Office Enterprise sulla sede di Milano, per sfruttare al meglio la vicinanza con tutti gli altri settori operativi che seguono il mercato Enterprise, già presenti a Milano ...*".

In virtù delle sopra esposte ragioni, i lavoratori sono stati trasferiti presso la sede di Milano con decorrenza dal 10/7/2017.

Costituendosi nel presente giudizio, ha così illustrato la *ratio* del provvedimento datoriale:

1. la scelta di centralizzare il dipartimento di *back office Enterprise* su Milano permetterà una gestione coordinata del ciclo di vita del cliente *Enterprise* (dall'attivazione fino alla disattivazione) e di svolgere in modo più proficuo l'attività di gestione dei reclami, particolarmente importante per anche alla luce del valore economico dei clienti coinvolti;
2. le nuove mansioni affidate ai ricorrenti non sono remotizzabili per insuperabili ragioni di sicurezza, che hanno imposto l'adozione sul sito di Milano di costosi sistemi di protezione tarati sul cliente *Enterprise*;



3. le mansioni di *front line* e quelle di *back office* sono infungibili, quindi i ricorrenti non possono essere ricollocati su Ivrea, sito che sarà dedicato esclusivamente allo svolgimento di attività di *front line* concernente clienti *Consumer* (persone fisiche) con Fibra o ADSL.

Le argomentazioni di _____ non convincono. Infatti:

1. le mansioni da svolgere presso la sede di Milano sono state dettagliatamente descritte nel ricorso, e sul punto non si registra contestazione da parte di _____. Si tratta di: "*amministrazione dialogue reclami*" (lettura dei reclami e suddivisione in tre gruppi in base alla loro provenienza, assegnazione di un codice e instradamento al reparto competente per la gestione della pratica); "*importo noto*" (ricezione della richiesta di accrediti di importi predeterminati da parte della "forza di vendita", con successiva verifica della corretta compilazione di tutti i moduli e impostazione del riaccredito attraverso un apposito applicativo); "*rimborso penali per l'acquisizione*" (si tratta pur sempre di verificare se il cliente ha compilato correttamente i moduli, con l'unica differenza che, in questo caso, non si rimborsa denaro ma si attivano sconti sulle tariffe); "*archiviazione retention business*" (lavorazione delle richieste di disdetta della linea da parte del cliente: l'operatore deve verificare l'invio della documentazione necessaria e inoltrare la pratica al reparto *Retention*, che procede al tentativo di recupero del cliente). Si tratta, con tutta evidenza, di attività che non richiedono competenze specialistiche di alcun tipo. A fronte della semplicità di queste mansioni, ad avviso dello scrivente _____ non ha



illustrato adeguatamente i motivi in virtù dei quali il loro coordinamento con le ulteriori attività afferenti al ciclo di vita del cliente *Enterprise* (accentrate su Milano) non possa essere effettuato “a distanza” con l’ausilio di appositi strumenti informatici, e richieda invece l’accorpamento fisico dei diversi segmenti all’interno di un’unica struttura;

2. di certo un possibile ostacolo alla remotizzazione potrebbe essere ravvisato in ragioni di sicurezza, ma anche in questo caso le allegazioni di sono carenti. Il punto è che le mansioni affidate ai lavoratori trasferiti presso la sede di Milano afferiscono ad attività che ha sempre svolto (circostanza non contestata); anzi, in passato i compiti sopra descritti venivano espletati in Romania (altra circostanza non contestata). Non emerge dagli atti di causa che siano sopravvenute nuove e più pregnanti esigenze di protezione di dati sensibili che abbiano costretto ad aumentare il livello di guardia. Inoltre: non si pretende certo che la compagnia telefonica, per contrastare l’accusa di antisindacalità, nel resistere in giudizio divulghi un segreto industriale, ma nella memoria di costituzione non sono state illustrate nemmeno le caratteristiche di massima dei sofisticati sistemi di protezione installati presso la sede di Milano. Lo stesso procuratore speciale di interrogato liberamente sui fatti di causa all’udienza del 4/10/2017, non ha saputo riferire alcunché di specifico;
3. l’ultimo punto riguarda la presunta infungibilità tra le mansioni di *front line* e quelle di *back office*. Esiste una sentenza passata in



giudicato secondo la quale *“un breve periodo di aggiornamento sarebbe stato sufficiente a porre tali lavoratori nelle condizioni di svolgere altre attività, concorrendo alla pari con gli altri dipendenti nel rispetto dei vari criteri di scelta previsti dalla legge”* (cfr. sentenza n. 3257/2015 del 15/4/2015 della Corte d'Appello di Roma, prodotta dal difensore di parte ricorrente all'udienza del 4/10/2017 e confermata dalla sentenza n. 23149/2016 della Corte d'Appello capitolina, prodotta *sub* 24 fasc. ricorrente). Si rammenti che, secondo la migliore dottrina, le affermazioni di fatti contenute in sentenze passate in giudicato costituiscono prove atipiche, come tali fonti di presunzioni semplici.

Con le sopra esposte considerazioni non si pretende certo di censurare nel merito la scelta datoriale di accentrare presso la sede di Milano l'attività di *back office* relative alla clientela *Enterprise*. Tuttavia proprio per le ragioni poc'anzi illustrate tale scelta non resiste al controllo “estrinsecò” di logicità e coerenza demandato al giudice del lavoro nel momento in cui egli deve verificare l'esistenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2103, penultimo comma, c.c. Controllo che va effettuato con particolare rigore se le esigenze aziendali addotte a sostegno del trasferimento collettivo sono chiamate a contrastare pregnanti elementi indiziari atti a far presumere che il datore di lavoro, nel selezionare i lavoratori da trasferire, abbia violato il principio di buona fede e addirittura abbia posto in essere una discriminazione ai danni degli iscritti ad una determinata Organizzazione Sindacale.



Ma, a dire il vero, il motivo principale per cui il comportamento di _____ non può dirsi conforme al diritto risiede in considerazioni concernenti l'attività di *back office* relativa alle pratiche di TeleTu.

Andando con ordine, la giurisprudenza ha chiarito che il datore di lavoro, qualora possa far fronte alle ragioni legittimanti il trasferimento avvalendosi di differenti soluzioni organizzative per lui paritarie, è tenuto a preferire quella meno gravosa per il dipendente (Cass., sentenza n. 11597/2003); inoltre – in ossequio al principio di ragionevolezza – è stata ritenuta necessaria l'esistenza di ragioni giustificative del trasferimento sia nell'unità produttiva di provenienza che in quella di destinazione (App. Milano, 3/10/2006, in *Orient. giur. lav.* 2007, 309; Trib. Milano, 28/11/2003, in *Riv. crit. dit. lav.* 2004, 136; Pret. Torino, 29/5/1995, in *Giur. piem.* 1996, 366).

Ora, ammesso e non concesso che le ragioni aziendali addotte da _____ siano effettivamente sussistenti presso la sede di Milano (in virtù dell'esigenza di coordinamento della complessiva attività relativa ai clienti *Enterprise* e delle pregnanti esigenze di sicurezza), le medesime ragioni di certo non valgono con riferimento alla sede di Ivrea.

Infatti, per stessa ammissione di _____ l'intenzione del datore di lavoro è quella di spostare l'attività di *back office* relativa alle pratiche di TeleTu da Ivrea a Pisa, ma a sostegno di questa scelta non è stata dedotta né l'esigenza di coordinamento delle plurime attività afferenti allo stesso settore (prospettata dalla parte datoriale con esclusivo riferimento al sito di Milano) né tantomeno un'esigenza di protezione dei dati sensibili analoga a quella che, secondo la prospettazione della resistente, caratterizzerebbe la clientela *Enterprise*.



Insomma: anche nell'ipotesi di effettiva sussistenza delle ragioni aziendali relative al sito di Milano, a parere di questo Giudice i trasferimenti sarebbero stati legittimi solo in caso di totale cessazione dell'attività di *back office* relativa alle pratiche di TeleTu; una volta riscontrato che questa attività continua (anche se in costante calo: circostanza pacifica in causa ma non rilevante in quest'ottica), e verificato che non vi sono ragioni ostative alla sua gestione in sedi separate, è giocoforza concludere nel senso che per il datore di lavoro era indifferente disporre il trasferimento collettivo oppure lasciare che i lavoratori addetti al sito di Ivrea continuassero a svolgere in quella sede le loro mansioni. Ne discende la illegittimità del trasferimento, perché – in ossequio al principio di buona fede – aveva l'obbligo di adottare la soluzione meno gravosa per i dipendenti.

Come insegna la migliore dottrina civilista, la parte è tenuta secondo buona fede a esercitare i suoi poteri discrezionali in modo da salvaguardare l'utilità della controparte, sempre che ciò non comporti per se stessa un apprezzabile sacrificio. Nel caso di specie, il limite dell'apprezzabile sacrificio potrebbe forse dirsi superato in caso di eccessiva onerosità della soluzione che comporta la frammentazione dell'attività di TeleTu sui siti di Ivrea e Pisa, ma nulla di specifico in tal senso è stato allegato da

Tirando le fila del ragionamento: COBAS Lavoro Privato ha offerto elementi indiziari idonei a fondare un ragionamento presuntivo che porta a qualificare come discriminatoria la condotta di ; quest'ultima non è riuscita a fornire elementi di segno contrario tali da inficiare la correttezza del ragionamento presuntivo.



In conclusione, deve ritenersi provato in causa che abbia posto in essere una discriminazione diretta, riservando ai lavoratori iscritti ai COBAS – per il solo fatto di aver aderito a tale Organizzazione Sindacale – un trattamento peggiore rispetto agli altri dipendenti, nel senso che, mentre i primi hanno subito un trasferimento illegittimo, i loro colleghi possono continuare a lavorare nella sede di assegnazione.

Tutti gli ulteriori profili di illegittimità del trasferimento collettivo prospettati da parte ricorrente devono ritenersi assorbiti.

La posizione della sig.ra F è particolare, perché, come si è detto, questa lavoratrice si è iscritta ai COBAS solo dopo il trasferimento. Quindi può sorgere il dubbio che il provvedimento datoriale che l'ha colpita non possa essere attratto nell'alveo della discriminazione diretta sopra tratteggiata: all'epoca del disposto trasferimento, ella non aveva ancora aderito ai COBAS e pertanto non poteva essere discriminata per la sua affiliazione sindacale.

Tuttavia occorre considerare che la sig.ra F , esattamente al pari degli altri 14 lavoratori indicati nel ricorso, è uscita vittoriosa dalla causa concernente la cessione del ramo di azienda (cfr. doc. 23 fasc. ricorrente: il nome della lavoratrice è riportato nell'intestazione della sentenza della Corte d'Appello di Torino che ha dichiarato la nullità). Quindi è possibile affermare che, agli occhi del datore di lavoro, la posizione della sig.ra F era in tutto e per tutto assimilabile a quella dei suoi colleghi iscritti ai COBAS (tant'è vero che la donna ha condiviso la loro sorte,



dall'assegnazione al reparto *back office* TeleTu di Ivrea fino al trasferimento a Milano).

Per questi motivi la posizione della sig.ra F non può essere differenziata da quella degli altri lavoratori menzionati nel ricorso, con le ovvie conseguenze in punto (in)validità del trasferimento di cui si dirà *infra*.

A questo punto si tratta di porre in collegamento due distinti piani giuridici: quello della discriminatorietà del comportamento datoriale e quello della sua antisindacalità. In altre parole, si tratta di illustrare la ragione in virtù della quale la condotta di non è solo discriminatoria, ma anche antisindacale.

Il collegamento non può essere automatico, perché il divieto di discriminazione per motivi sindacali di cui all'art. 15 St. Lav. (disposizione più volte richiamata nel corpo della trattazione) mira proteggere i lavoratori come singoli; ne consegue che sul principio in esame non è possibile fondare una parità di trattamento tra Organizzazioni Sindacali (in tal senso si sono espresse la migliore dottrina e la consolidata giurisprudenza: cfr. Cass., sentenza n. 8512/1996; Cass., sentenza n. 1/5/04/1992; Cass., sentenza n. 1677/1990).

Si rende dunque necessario un breve *excursus* finalizzato a chiarire la nozione di condotta antisindacale.

L'art. 28 St. Lav. non definisce i comportamenti illegittimi sotto il profilo strutturale, ma sotto quello teleologico: la tipicità della fattispecie si caratterizza attraverso l'individuazione del bene tutelato. La nozione di condotta antisindacale, quindi, è idonea ad abbracciare una serie aperta di



fattispecie, comunque riconducibili alla violazione dei diritti sindacali emersi nell'ambito dell'evoluzione normativa e convenzionale, che ha lasciato volutamente imprecisata la descrizione dei comportamenti non consentiti.

Questa impostazione dottrinale è stata accolta dalla giurisprudenza, che ha qualificato in termini di antisindacalità le condotte che si rivelino idonee ad arrecare offesa ai beni protetti (Cass., sentenza n. 9250/2007; Cass., sentenza n. 13383/1999; Cass., sentenza n. 602/1979), anche a prescindere dall'effettiva verifica di un danno risarcibile e con la precisazione che l'art. 28 St. Lav. trova applicazione in tutte le ipotesi in cui la condotta datoriale pregiudichi la posizione, la credibilità o l'immagine sindacale (Cass., sentenza n. 212/2008; Cass., sentenza n. 9991/1998).

Quanto si è appena detto riguarda l'elemento oggettivo della fattispecie tipizzata dall'art. 28 St. Lav. Si discute circa la necessità dell'elemento soggettivo, consistente nell'intenzionalità della condotta e quindi nella coscienza e volontà di porre in essere un comportamento idoneo a ledere il bene tutelato. La Cassazione a Sezioni Unite ha sposato la tesi dell'irrelevanza dell'elemento soggettivo, ritenendo sufficiente la lesione oggettiva degli interessi collettivi senza necessità di uno specifico intento lesivo datoriale (Cass., Sez. Un., sentenza n. 5295/1997); fermo restando che il criterio teleologico sopra illustrato si traduce necessariamente nella interpretazione della norma in chiave volontaristica: in altre parole il giudice non deve andare alla ricerca dell'intenzione sottesa alla condotta, ma quest'ultima, nella sua oggettività, deve comunque risultare finalisticamente orientata.



Così ricostruito il sistema, è evidente che, pur in assenza di un principio di parità di trattamento tra le organizzazioni sindacali, non può non qualificarsi in termini di antisindacalità una condotta oggettivamente discriminatoria atta a incidere negativamente sulla libertà del sindacato minandone la credibilità e l'immagine, anche sotto il profilo della forza aggregativa (Cass., sentenza n. 212/2008; Cass., sentenza n. 11442/1991).

È noto, però, che la condotta antisindacale non può esaurirsi della violazione di meri interessi patrimoniali e morali di singoli lavoratori, dovendosi concretare in atti diretti a frustrare o limitare l'esercizio dei diritti sindacali; quindi i provvedimenti lesivi della posizione di singoli lavoratori possono essere impugnati in via collettiva solo qualora la condotta datoriale sia offensiva, contemporaneamente, sia degli interessi di cui è titolare l'associazione sindacale che dell'interesse specifico del lavoratore (Cass., sentenza n. 13456/2000; Cass., sentenza n. 6367/1984; Cass., sentenza n. 2720/1984).

Ed è proprio quello che si è verificato nel caso sottoposto all'esame di questo Giudice: disponendo gli illegittimi trasferimenti dei lavoratori menzionati nel ricorso, ha azzerato la presenza dell'Organizzazione Sindacale ricorrente nella sede di Ivrea; si tratta di una condotta lesiva non solo degli interessi dei singoli lavoratori, ma anche di COBAS Lavoro Privato, come è reso evidente dal fatto che sono stati trasferiti (senza nulla osta *ex art. 22 St. Lav.*) anche i due componenti della RSU eletti nella lista dell'associazione ricorrente. Più in radice, il trasferimento collettivo ha avuto la conseguenza di porre nel nulla l'effetto utile della sentenza della Corte d'Appello di Torino (a seguito della quale i



lavoratori erano stati riassegnati all'unità produttiva di Ivrea), rischiando così di ingenerare nella platea dei dipendenti di e finanche nell'opinione pubblica (almeno a livello locale) l'idea che l'attività sindacale svolta dai COBAS sia stata inutile se non addirittura dannosa per i suoi iscritti. Si tratta senz'altro di un comportamento idoneo a ledere (anzi, concretamente lesivo di) uno dei beni giuridici tutelati dall'art. 28 St. Lav.: si allude all'attività sindacale, che è stata compressa mediante il *vulnus* arrecato alla credibilità e all'immagine del Sindacato.

In virtù di tutte le argomentazioni che precedono va dichiarata l'antisindacalità della condotta posta in essere da , concretizzatasi nel trasferimento dall'unità produttiva di Ivrea a quella di Milano dei sigg.ri e (componenti della RSU) nonché dei sigg.ri

Si tratta ora di individuare le conseguenze della accertata antisindacalità.

In tema di condotta antisindacale plurioffensiva, la giurisprudenza ha chiarito che – ove il giudice ritenga un licenziamento antisindacale – egli può ordinare la rimozione degli effetti attraverso il ripristino del rapporto anche a prescindere dalle dimensioni aziendali (Cass., sentenza n. 7561/1986). A maggior ragione, dunque, nel caso di specie i trasferimenti possono essere dichiarati nulli e può essere ordinato a di adibire



nuovamente i lavoratori sopra menzionati alla sede di Ivrea, assegnando loro le stesse mansioni svolte prima del trasferimento o mansioni equivalenti.

In secondo luogo deve essere ordinato a _____ di astenersi, per il futuro, da comportamenti analoghi a quello sopra descritto, lesivi della libertà sindacale dell'Organizzazione ricorrente.

Infine va disposta la pubblicazione del presente decreto nelle bacheche aziendali per un congruo periodo di tempo, che si quantifica in 30 giorni.

In verità COBAS Lavoro Privato ha chiesto che a questo provvedimento venga data maggiore diffusione, mediante pubblicazione dello stesso a spese di _____ su almeno due quotidiani a diffusione nazionale. Si ritiene tuttavia che la "reintegrazione" dei lavoratori e la pubblicazione del presente decreto nella bacheca aziendale costituiscano misure integralmente soddisfattive.

Come ha chiarito la giurisprudenza, il decreto *ex art. 28, comma 1, St. Lav.* è un provvedimento decisorio potenzialmente idoneo a concludere definitivamente il procedimento (in caso di mancata opposizione o di successiva estinzione del giudizio): per questa ragione, con il presente decreto è necessario statuire anche sul riparto delle spese processuali.

Esse seguono la soccombenza e, trattandosi di causa di valore indeterminabile, vengono liquidate secondo i parametri stabiliti dal D.M. 55/2014 per le cause di lavoro di valore compreso tra euro 26.000,01 ed euro 52.000,00.

Le questioni di diritto trattate si sono rivelate complesse, al contrario di quelle di fatto (pacifiche in causa). Per questi motivi si stima congruo



liquidare importi corrispondenti ai valori medi per le fasi di studio, introduttiva e decisionale, cioè rispettivamente euro 3.090,00, euro 1.145,00 ed euro 2.790,00. Non essendo stata svolta attività istruttoria nessun compenso viene invece liquidato per la corrispondente fase, in ossequio al disposto dell'art 4, comma 5, lett. c), ultimo periodo, D.M. 55/2014.

Si perviene così al complessivo importo di euro 7.025,00, al quale vanno aggiunti il 15% per rimborso spese ex art. 2, comma 2, D.M. 55/2014, I.V.A. e C.P.A. come per legge.

P.Q.M.

Accoglie il ricorso ex art. 28 St. Lav. proposto da COBAS Lavoro Privato e pertanto:

- dichiara la natura antisindacale della condotta posta in essere da Italia s.p.a., concretizzatasi nel trasferimento dall'unità produttiva di Ivrea a quella di Milano dei sigg.ri _____ e _____ (componenti della RSU) nonché dei sigg.ri _____
- conseguentemente: 1) dichiara nulli i trasferimenti dei summenzionati lavoratori e ordina a Italia s.p.a. di adibirli nuovamente alla sede di Ivrea, assegnando loro le stesse mansioni svolte prima che fossero trasferiti o mansioni equivalenti; 2) ordina a Italia s.p.a. di astenersi, per il futuro, da comportamenti analoghi a quello sopra descritto; 3) ordina a Italia s.p.a. di _____



affiggere una copia del presente decreto nelle proprie bacheche per il periodo di 30 giorni;

Condanna Italia s.p.a. alla integrale rifusione delle spese di lite sostenute da COBAS Lavoro Privato, che si liquidano in euro 7.025,00 per compenso professionale *ex* D.M. 55/2014, oltre al 15% per rimborso spese *ex* art. 2, comma 2, D.M. cit., I.V.A. e C.P.A. come per legge.

Incarica la Cancelleria di comunicare il presente decreto alle parti.

Ivrea, 19/10/2017

Il Giudice del Lavoro

(dott. Matteo Buffoni)

