

n.R.G. 52 /2019



TRIBUNALE DI VELLETRI

Sezione Lavoro



Il giudice dott. Claudio Silvestrini,
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nella causa civile iscritta al n. 52 del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno
2019 , vertente

T R A

FLAI-CGIL ROMA SUD POMEZIA CASTELLI ,

_____ ,

_____ ,

_____ ,

_____ ,

con l'avv. DE MARCHIS CARLO,

ricorrenti

E

_____ , in persona del legale rappresentante pro tempore,

_____ ,

entrambi con gli avv.ti GIAMMARIA FRANCESCO e SERRANI TIZIANA,

resistenti

E

POTERE AL POPOLO, in persona del legale rappresentante pro tempore,

entrambi con l'avv. DE MARCHIS CARLO ,

terzo intervenore volontario



ESAMINATI

gli atti di causa;

VISTO



il verbale dell'udienza del 28/2/2019, ove il giudice ha assegnato alle parti ricorrenti termine fino al 10 marzo 2019 per replicare alle deduzioni contenute nella memoria difensiva delle parti resistenti e a queste ultime il termine del 20 marzo 2019 per eventuali ulteriori repliche;

PRESO ATTO

che le parti ricorrenti indicate in epigrafe hanno dedotto, nell'atto introduttivo della presente controversia, che:

- l'associazione sindacale ricorrente, a cui aderiscono taluni lavoratori dipendenti della società convenuta (*all. 9 e 9-bis al fascicolo delle parti ricorrenti*), ha richiesto un incontro urgente con tale società (*all. 10 al fascicolo delle parti ricorrenti*), inizialmente senza ottenere da questa alcun riscontro, salvo poi ottenere, in seguito, un incontro presso l'I.T.L. (*all. 11 al fascicolo delle parti ricorrenti*);
- i dipendenti a tempo determinato della società convenuta che erano iscritti all'associazione sindacale ricorrente non hanno ottenuto il rinnovo del contratto di lavoro e sono stati sostituiti con altri lavoratori assunti ex novo (*all. 12 al fascicolo delle parti ricorrenti*);
- due dipendenti a tempo indeterminato e parziale della società convenuta che erano iscritti all'associazione sindacale ricorrente hanno subito una riduzione dell'orario di lavoro supplementare e /o straordinario in precedenza costantemente richiesto dalla predetta società;
- il rappresentante sindacale operante presso altra società (██████████ SRL) del medesimo gruppo societario cui fa capo anche la società odierna convenuta (██████████ SRL) ha ricevuto, per la prima volta dal momento dell'assunzione in servizio, due contestazioni disciplinari, in particolare in data 20/10/18 e in data 12/11/2018 (*all. 13-14 al fascicolo delle parti ricorrenti*); inoltre un altro lavoratore iscritto al sindacato ha pure ricevuto, per la prima volta dal momento dell'assunzione in servizio, una contestazione disciplinare (*all. 15 al fascicolo delle parti ricorrenti*); altri lavoratori hanno pure ricevuto contestazioni disciplinari (asseritamente) pretestuose, immediatamente dopo aver rifiutato di rinunciare alla propria iscrizione sindacale (*all. 21, 22, 23, 24 al fascicolo delle parti ricorrenti*);



- ai lavoratori iscritti all'associazione sindacale ricorrente non sono più stati pagati gli straordinari, proprio a seguito dell'avvenuta adesione al sindacato (*all. 19 al fascicolo delle parti ricorrenti*);
- a tutti i lavoratori iscritti all'associazione sindacale ricorrente non sono più state corrisposte le somme, in precedenza regolarmente pagate, correlate alle voci fisse della busta paga "straordinario forfettizzato" e "diaria interna";
- taluni dipendenti iscritti all'associazione sindacale ricorrente hanno subito modificazioni peggiorative degli orari di lavoro originariamente disposti, con previsione, da parte del datore di lavoro, di fasce orarie di lavoro notturno incompatibili con l'utilizzo dei mezzi pubblici per recarsi in azienda e che rendevano altresì particolarmente difficoltoso l'esatto adempimento della prestazione lavorativa (*all. 19 bis, 19ter e 19quater al fascicolo delle parti ricorrenti*);
- la società convenuta ha tentato di indurre i lavoratori ricorrenti a rinunciare all'adesione al sindacato ricorrente e gli altri lavoratori a non aderire al medesimo sindacato, effettuando pressioni indebite in tal senso, anche durante riunioni con i lavoratori avvenute in data 19/12/18 e in data 27/12/18 (*all. 16 e 20 al fascicolo delle parti ricorrenti*), e ha manifestato apertamente la propria avversione alla presenza sindacale nell'ambito dell'azienda (*all. 17 e 18 al fascicolo delle parti ricorrenti*);

PRESO ATTO

che le parti resistenti indicate in epigrafe hanno dedotto, nel merito, che:

- i fatti rappresentati dalle controparti in riferimento ai rapporti tra la società ~~██████████~~ SRL e i suoi dipendenti sarebbero irrilevanti ai fini del presente giudizio, giacché tale società costituirebbe un'entità giuridicamente distinta rispetto alla società odierna convenuta, ancorché entrambe tali società farebbero capo alla medesima compagine proprietaria, vale a dire la famiglia ~~██████████~~;
- taluni dipendenti della società odierna convenuta ~~██████████~~ SRL avrebbero iniziato, dopo la loro adesione all'associazione sindacale ricorrente, a porre in essere episodi di violenza mai accaduti prima (*in particolare vd. l'episodio avvenuto in data 18/12/2018, descritto nel capitolo n. 12 della memoria difensiva; vd. anche l'episodio avvenuto in data 30/1/2019, descritto nel capitolo n. 17 della memoria difensiva*);



- nonostante tali episodi, la società odierna convenuta ha deciso di archiviare taluni dei procedimenti disciplinari attivati (*all. 1, 2, 3, 4, 5, 5-bis al fascicolo delle parti convenute*);
- non vi sarebbe alcun nesso, neppure cronologico, tra il mancato pagamento delle voci della busta paga "straordinario forfettizzato" e "diaria interna" ad alcuni lavoratori e l'avvenuta iscrizione di questi all'associazione sindacale ricorrente (*all. 17 al fascicolo delle parti convenute*);
- non vi sarebbe alcun nesso tra il mancato pagamento di lavoro supplementare e/o straordinario a taluni lavoratori e l'avvenuta adesione di questi all'associazione sindacale ricorrente, giacché, per mere scelte organizzative aziendali, non sarebbe stato più richiesto a tali lavoratori di svolgere lavoro supplementare e/o straordinario;
- non vi sarebbe alcun nesso tra il mancato rinnovo e/o la mancata proroga dei contratti a tempo determinato di taluni lavoratori, al momento della scadenza originariamente prevista, e l'avvenuta adesione di questi all'associazione sindacale ricorrente, essendosi trattato di mere scelte organizzative aziendali;
- non vi sarebbe alcun nesso tra la modificazione dei turni lavorativi di alcuni lavoratori e l'avvenuta adesione di questi all'associazione sindacale ricorrente, giacché tale applicazione sarebbe avvenuta in virtù di nuove esigenze organizzative (sic) e giacché comunque rientrerebbe nella piena discrezionalità del datore di lavoro la previsione delle modalità e delle tempistiche dell'attività produttiva aziendale; inoltre i turni di lavoro di alcuni dei lavoratori odierni ricorrenti sarebbero stati modificati più volte e la situazione particolarmente disagiata lamentata da questi sarebbe stata superata (*all. 8 e 9 al fascicolo delle parti convenute*);
- non vi sarebbe stata alcuna rappresaglia economica, né alcuna minaccia di perdita del posto di lavoro né alcuna minaccia all'incolumità fisica provenienti dalla società odierna convenuta o dal suo amministratore unico;
- le frasi pronunciate dall'amministratore della società odierna convenuta [REDACTED] SRL durante le riunioni del 19/12/18 e del 27/12/18 sarebbero state fraintese e decontestualizzate dalle parti ricorrenti, le quali avrebbe attribuito a tali dati un significato che esse non avrebbero assolutamente avuto.



PRESO ATTO

che il terzo intervenitore volontario ad adiuvandum ha sostanzialmente ribadito le medesime deduzioni delle parti ricorrenti e ha reiterato le medesime conclusioni di queste.

VISTO

l'art. 1 del D.Lgs. n. 216/2003 – recante disposizioni in materia di “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro” –, il quale prevede che “il presente decreto reca le disposizioni relative all’attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall’età e dall’orientamento sessuale, per quanto concerne l’occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un’ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini” e l’art. 3 co. 1 del D. Lgs. ult. cit. (rubricato “Ambito di applicazione”), il quale stabilisce che “1. Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall’articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree: a) accesso all’occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione; b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento; c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali; d) affiliazione e attività nell’ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni”.

VISTO

l’art. 4 del D. Lgs. ult. cit., il quale dispone che “I giudizi civili avverso gli atti e i comportamenti di cui all’articolo 2 sono regolati dall’articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150. In caso di accertamento di atti o comportamenti discriminatori, come definiti dall’articolo 2 del presente decreto, si applica, altresì, l’articolo 44, comma 11, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286” e l’art. 28, co. 1-2, del D. Lgs. n. 150/2011, il quale stabilisce che “1. Le controversie in materia di discriminazione di cui all’articolo 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, quelle di cui all’articolo 4 del



decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, quelle di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, quelle di cui all'articolo 3 della legge 1° marzo 2006, n. 67, e quelle di cui all'articolo 55-quinquies del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono regolate dal rito sommario di cognizione, ove non diversamente disposto dal presente articolo. 2. È competente il tribunale del luogo in cui il ricorrente ha il domicilio”.

RITENUTO

che l'eccezione di incompetenza funzionale sollevata dalle parti convenute sia infondata, sussistendo la competenza del giudice del lavoro con riguardo alle controversie di lavoro individuali aventi per oggetto la discriminazione per motivi sindacali o per appartenenza sindacale; difatti:

- la giurisprudenza ha chiarito che *“L'art.28 D.Lvo 150/11 non contiene alcuna espressa indicazione in ordine ad una riserva di competenza in favore del giudice civile ordinario, per cui, sotto lo specifico profilo, deve necessariamente farsi riferimento alle disposizioni generali in materia di competenza”* (Tribunale Roma sez. lav., 21/06/2012);
- gli artt. 409 e 413 c.p.c. prevedono che spetta al giudice del lavoro la competenza sulle controversie individuali di lavoro (nella quale categoria rientra certamente anche la presente controversia, in considerazione dei fatti lamentati dalle parti ricorrenti, avvenuti nell'ambito del rapporto di lavoro intercorrente con la società odierna convenuta);
- a nulla rileva la partecipazione dell'associazione sindacale al presente giudizio, agendo essa quale soggetto delegato ex art. 5 del D. Lgs. n. 216/2003.

RITENUTO

che l'eccezione di inammissibilità dell'azione per inapplicabilità dell'art. 28 del D. Lgs. n. 150/2011 è parimenti infondata; difatti:

- la giurisprudenza ha chiarito che *“il D.Lgs. n. 150 del 2011, art. 28, con la tecnica del richiamo ad altre fonti normative, ha stabilito l'ambito di operatività della speciale disciplina chiarendo che la stessa (e la regola del rito sommario di cognizione) è applicabile alle controversie in materia di discriminazione di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, art. 44 (testo unico sull'immigrazione), a quelle di cui al D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215, art. 4 (attuazione della direttiva 2000/43/C1 per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica), a quelle di cui al D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, art. 4 (attuazione della direttiva 2000/78/C1 per la parità di trattamento in materia di*



occupazione e di condizioni di lavoro), a quelle di cui alla L. 1 marzo 2006, n. 67, art. 3 (misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni), e a quelle di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, art. 55 quinquies (discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura). Il medesimo D.Lgs. n. 150 del 2011, in sede di disposizioni finali di cui al capo 5^o, ha ribadito (art. 34, comma 34) che i giudizi civili avverso gli atti e i comportamenti di cui al sopra indicato del D.Lgs. n. 216 del 2003, art. 4, sono regolati dall'art. 28. [...] Quanto al rito, il procedimento, si è detto, è regolato dalle forme degli art. 702 bis c.p.c. e segg., con le variazioni dettate dalle norme generali di cui al D.Lgs. n. 150 del 2011, artt. 3, 4 e 5 e da quelle speciali contenute proprio nell'art. 28. L'individuazione in concreto del giudice ben può dipendere dalla ripartizione interna di un determinato ufficio, essendo anche ipotizzabile che le cause D.Lgs. n. 150 del 2011, ex art. 28, siano trattate dal giudice del lavoro" (Cassazione civile sez. VI, 14/02/2017, n. 3936) e che "L'affiliazione sindacale del lavoratore è sicuramente riconducibile al concetto di "convinzioni personali" [di cui all'art. 1 del D. Lgs. n. 216/2003, a cui rinvia l'art. 28, co. 1, del D. Lgs. n. 150/2011], attenendo al modo di intendere le relazioni tra le parti sociali ed il modo di porsi rispetto alla parte datoriale. Né può condividersi la tesi di parte resistente secondo cui il ricorso alla tutela antidiscriminatoria invocata sarebbe precluso dalla sussistenza di una norma speciale di tutela della discriminazione antisindacale, poiché si tratta all'evidenza di azioni aventi diverso oggetto. In primo luogo l'art. 15 della legge 300/70 è norma di diritto sostanziale e non prevede uno speciale ed esclusivo procedimento di tutela dei diritti lesi. L'art.28 del D.Lvo 150/11 non rappresenta un mero strumento di estensione ad altre ipotesi discriminatorie della tutela già accordata alla libertà sindacale, ma deve ritenersi piuttosto che detta norma e l'art.28 legge 300/70 costituiscano procedimenti approntati dal legislatore a tutela di situazioni diverse, attinenti l'una direttamente alla lesione di un interesse dell'organizzazione sindacale (art.28 Statuto dei Lavoratori), l'altra alla lesione del diritto proprio dei lavoratori a non essere fatti oggetto di condotte discriminatorie per effetto del loro orientamento sindacale (art.28 D.Lvo 150/11). Diversa è anche la legittimazione ad agire che nel primo caso spetta all'organizzazione sindacale per un interesse proprio, mentre nel secondo compete in primo luogo ai lavoratori - cui è consentito, per ragioni di opportunità, di delegare la propria rappresentanza al sindacato - e, solo per le ipotesi in cui non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione, sussidiariamente alle OO.SS, sempre comunque in veste di sostituti processuali. D'altronde, l'art. 5 D.Lvo 216/03, come



modificato dall'art.8 septies DL 59/08, convertito in legge 101/08, oggi attribuisce espressamente la legittimazione ad agire alle organizzazioni sindacali, oltre che alle associazioni ed organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesa. Orbene, tale previsione risulterebbe tendenzialmente insuscettibile di pratica applicazione, laddove non fosse consentito all'organizzazione sindacale di agire ai sensi dell'art.28 del D.Lvo 150/11 per la denuncia di comportamenti discriminatori in danno dei propri iscritti in ragione della loro opinione sindacale" (Tribunale Roma sez. lav., 21/06/2012);

- pertanto la presente controversia, avente per oggetto la lamentata discriminazione per motivi sindacali o per appartenenza sindacale, rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 28 del D. Lgs. n. 150/2011 (e, di riflesso, dell'art. 702-bis e ss. c.p.c.).

RITENUTO

che l'eccezione di inammissibilità dell'azione per violazione del ne bis in idem ex art. 2909 c.c. è anch'essa infondata; difatti:

- tanto la legittimazione attiva quanto la causa petendi sottese all'azione di cui al combinato disposto degli artt. 4 e 5 del D. Lgs. n. 216/2003 e dell'art. 28 del D. Lgs. n. 150/2011 sono distinte rispetto alla legittimazione attiva ed alla causa petendi sottese al ricorso ex art. 28 della L. n. 300/1970, essendo diverso, nelle due fattispecie in parola, l'interesse tutelato e il soggetto portatore di tale interesse, e a nulla rilevando che le due azioni possano essere basate, in concreto, sui medesimi fatti storici (trattandosi di un comune fenomeno di pluriqualeficazione di un medesimo fatto giuridico, a fini distinti);

- inoltre un eventuale problema di violazione del ne bis in idem (o di litispendenza) si porrebbe esclusivamente in riferimento al ricorso ex art. 28 della L. 300/1970, in quanto depositato dopo l'avvio del presente giudizio, e non in riferimento a quest'ultimo.

VISTO

l'art. 5 del D. Lgs. n. 216/2003, il quale prevede che *"Le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesa, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullità, sono legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo*



della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio".

RITENUTO

che, in considerazione del tenore testuale della disposizione appena ricordata (art. 5 del D. Lgs. n. 216/2003), dell'oggetto del presente giudizio – per come formulato e circoscritto dalle parti ricorrenti nell'atto introduttivo dello stesso (oggetto riguardante asserite condotte discriminatorie poste in essere per ragioni di appartenenza sindacale e non per ragioni politiche) – e della competenza per materia del giudice adito, non sussiste in questa sede la legittimazione attiva del suddetto terzo intervenitore ex art. 5 del D. Lgs. 216/2003, in quanto portatore di interessi di natura politica (*all. 1 al fascicolo del terzo intervenitore, recante lo statuto del movimento; vd. anche all. 2-3 del fascicolo del terzo intervenitore*) e non anche di interessi di natura sindacale.

RITENUTO

che, l'eccezione di difetto di legittimazione passiva della parte convenuta è fondata, giacché le condotte poste in essere da quest'ultimo – in qualità di amministratore unico della società odierna convenuta e nell'ambito del rapporto di lavoro intercorrente tra quest'ultima e i lavoratori ricorrenti – devono essere imputate esclusivamente alla predetta società, quale persona giuridica datrice di lavoro dei lavoratori ricorrenti (come tale unica titolare, dal punto di vista formale, dei poteri di gestione del rapporto di lavoro e dei correlati obblighi legali e contrattuali).

A nulla rileva il disposto di cui all'art. 5 del D. Lgs. n. 216/2003 – il quale prevede la possibilità di agire "*contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio*" – giacché tale disposizione utilizza, significativamente, la disgiunzione "o" in riferimento alle due categorie di soggetti legittimati passivi ivi indicate (persone fisiche "o" persone giuridiche) e pertanto tali soggetti risultano legittimati passivamente in via alternativa e non cumulativa: in altri termini, laddove la persona fisica agisce quale organo rappresentativo della persona giuridica, è soltanto quest'ultima a rispondere degli eventuali atti discriminatori compiuti dalla prima.

CONSIDERATO



che, secondo l'insegnamento della Suprema Corte, "La giurisprudenza [...] ha costantemente sottolineato, in termini generali, come la rigida previsione del consenso del titolare dei dati personali subisca "deroghe ed eccezioni quando si tratti di far valere in giudizio il diritto di difesa, le cui modalità di attuazione risultano disciplinate dal codice di rito" (Cass., Sez. U., 8 febbraio 2011, n. 3034). Ciò sulla scorta dell'imprescindibile necessità di bilanciare le contrapposte istanze della riservatezza da una parte e della tutela giurisdizionale del diritto dall'altra e pertanto di contemperare la norma sul consenso al trattamento dei dati con le formalità previste dal codice di procedura civile per la tutela dei diritti in giudizio. In linea con tale impostazione ed in ambito più strettamente lavoristico è stato ulteriormente precisato che la registrazione fonografica di un colloquio tra presenti, rientrando nel genus delle riproduzioni meccaniche di cui all'art. 2712 c.c., ha natura di prova ammissibile nel processo civile del lavoro così come in quello penale. Si è, quindi, ritenuto (v. Cass. 29 dicembre 2014, n. 27424 ed i richiami in essa contenuti a Cass. 22 aprile 2010, n. 9526 ed a Cass. 14 novembre 2008, n. 27157), alla luce della giurisprudenza delle Sezioni penali di questa S.C., che la registrazione fonografica di un colloquio, svolto tra presenti o mediante strumenti di trasmissione, ad opera di un soggetto che ne sia partecipe, è prova documentale utilizzabile quantunque effettuata dietro suggerimento o su incarico della polizia giudiziaria, trattandosi, in ogni caso, di registrazione operata da persona protagonista della conversazione, estranea agli apparati investigativi e legittimata a rendere testimonianza nel processo (espressamente in tal senso v. Cass. pen. n. 31342/11; Cass. pen. n. 16986/09; Cass. pen. n. 14829/09; Cass. pen. n. 12189/05; Cass. pen., Sez. U., n.36747/03)" (Cassazione civile, sez. lav., 10/05/2018, n. 11322), che "L'utilizzo a fini difensivi di registrazioni di colloqui tra il dipendente e i colleghi sul luogo di lavoro non necessita del consenso dei presenti, in ragione dell'imprescindibile necessità di bilanciare le contrapposte istanze della riservatezza da una parte e della tutela giurisdizionale del diritto dall'altra e pertanto di contemperare la norma sul consenso al trattamento dei dati con le formalità previste dal codice di procedura civile per la tutela dei diritti in giudizio; ne consegue che è legittima, ed inidonea ad integrare un illecito disciplinare, la condotta del lavoratore che abbia effettuato tali registrazioni per tutelare la propria posizione all'interno dell'azienda e per preconstituirsì un mezzo di prova, rispondendo la stessa, se pertinente alla tesi difensiva e non eccedente le sue finalità, alle necessità conseguenti al legittimo esercizio di un diritto" (Cassazione civile, sez. lav., 10/05/2018, n. 11322; inoltre, in argomento, cfr. Cassazione civile, sez. un., 08/02/2011, n. 3034) e



che *"L'efficacia probatoria delle registrazioni fonografiche di conversazione tra presenti (ossia avvenute in presenza del soggetto autore della registrazione), disciplinate dall' art. 2712 cod. civ. , in ragione della loro formazione al di fuori del processo e senza le garanzie dello stesso, è rimessa alla esclusiva volontà della parte contro la quale esse sono prodotte in giudizio, concretandosi nella non contestazione che i fatti che tali riproduzioni tendono a provare siano realmente accaduti con le modalità risultanti dalle stesse. Il "disconoscimento" che fa perdere alle riproduzioni la loro qualità di prova, deve essere chiaro, circostanziato ed esplicito, nel senso che deve concretizzarsi nell'allegazione di elementi che attestino la non corrispondenza tra realtà fattuale e realtà riprodotta"* (Cassazione civile , sez. II , 17/01/2019 , n. 1220).

CONSIDERATO

che le parti convenute non hanno contestato specificamente – e tempestivamente – il contenuto delle registrazioni fonografiche prodotte dalle parti ricorrenti (*gr. punto n. 22 della memoria difensiva, ove le parti convenute si sono limitate a dedurre, a tal proposito, che "solo per mero scrupolo di difesa, se ne contesta comunque il contenuto e, più in particolare, l'interpretazione delle dichiarazioni offerta dalla controparte"*) né lo hanno disconosciuto né hanno contestato l'utilizzabilità di esse (*vd. pag. 18 della memoria difensiva*).

A tal proposito occorre evidenziare che le più specifiche contestazioni sollevate (successivamente) dalle parti convenute con riguardo alle predette registrazioni fonografiche e alla loro utilizzabilità risultano tardive – in quanto dedotte soltanto nelle note autorizzate (*vd. pag. 11 e ss. delle note autorizzate delle parti convenute*) – e dunque inammissibili, tenuto conto delle strette preclusioni e del carattere acceleratorio del rito ex art. 702-bis e ss. c.p.c. (e, più in generale, di cui al rito del lavoro ex artt. 414 e ss. c.p.c.).

Pertanto la parte ricorrente ha allegato alle proprie note autorizzate (depositate prima del deposito delle note autorizzate delle parti convenute, in conformità al doppio termine assegnato dal giudice) la trascrizione integrale delle conversazioni registrate: pertanto le parti convenute non possono neppure lamentare che la parte ricorrente abbia estrapolato soltanto taluni passaggi di esse, alterandone artatamente il significato complessivo, essendo possibile per il giudice consultare per intero le trascrizioni delle conversazioni in questione.

VISTO



l'art. 2 del D. Lgs. n. 216/2003 (rubricato "Nozione di discriminazione", secondo cui "1. *Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:*

a) *discriminazione diretta quando, 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;*

b) *discriminazione indiretta quando 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. [...]*

3. *Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo".*

VISTO

l'art. 1, co. 4, del D. Lgs. n. 216/2003, il quale prevede che – nei procedimenti in materia di discriminazione – "4. *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 progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata".*

La disposizione in questione pone quindi un onere del principio di prova, a carico della parte ricorrente, circa l'esistenza di atti discriminatori (diretti o indiretti), e una conseguente inversione dell'onere della prova, in capo alla parte resistente, circa l'insussistenza di discriminazioni.

RITENUTO



che la parte ricorrente abbia adempiuto – a mezzo delle registrazioni fonografiche prodotte – all'onere di fornire un principio di prova circa l'esistenza di condotte discriminatorie poste in essere dalla società odierna convenuta.

A tal proposito vanno evidenziate le seguenti frasi di [REDACTED] amministratore unico della società odierna convenuta, contenute nelle conversazioni registrate:

1) cfr. all. 17 al fascicolo di parte ricorrente e relativa trascrizione integrale nelle note autorizzate delle parti ricorrenti:

- "Io prendo in considerazione tutto, tutto prendo in considerazione tutto, per che non riguardi i sindacati";
- "l'unico vincolo è che.. io di Sindacati non voglio più sentire neanche che esistono";
- nel momento in cui io sento l'odore, solo l'odore, del Sindacato io mando a puttane tutto e tutti... [...];
- il primo che mi fa sentire l'odore del Sindacato.. io do fuoco alle polveri, do fuoco a tutto.. non ne voglio sentire parlareda voi anche le critiche a me pueri quelle potete farmi.. potete anche criticarmi io ve dico perché mi dici così ..ho sbagliato? dove ho sbagliato? dimmi dove ho sbagliato può darsi eee.. con tutti i cazzo che faccio può darsi che qualcosa ho pure sbagliato, anche che mi sono sbagliato pure magari il rapporto di lavoro e on questa persona perché ce ne ho talmente tanti che mi sono sbagliato con te oppure non ho controllato come eri pagato.. accetto tutto...se non ci sono i Sindacati ...;
- c'abbiamo interesse a trovare una soluzione però c'è un vincolo.. io non parlerò mai col Sindacato..io parlerò con voi, con voi sì e tutte le critiche che potrete farmi io e se lo dite vor di che posso aver sbagliato da qualche parte, mettemose lì e guardamolo... guardamo ~~stessi~~, guardamo ~~stessi~~, guardamo ~~stessi~~, guardamo tutto, guardamo le buste paga, guardamo i permessi, i riposi, guardamo tutto...però se voi pensate di poter.... e ovviamente se cambia atteggiamento perché in una famiglia che se sta tranquilli e sereni se discute, ci si incazza, se litiga perché in famiglia si litiga pure mica va sempre tutto bene, però 'na litigata in famiglia deve rimanere in famiglia e poi dopo ce se trova le soluzioni;
- io sono disponibile a prendere sto percorso, non voglio sentire parlare di Sindacati, questa è l'unica cosa che metto come vincolo;
- potete anche parlare nel dire no noi rimaniamo coi Sindacati, bene io l'accetto perché stamo in democrazia e qual è il problema dopo di che ognuno se prende le proprie responsabilità...;
- voi potete anche decidere no che il Sindacato noi andiamo vogliamo rimanere che il Sindacato parla per noi e questa io l'accetto perché stamo in democrazia quindi voi potete scegliere il vostro futuro come volete, ma se voi rimanete col Sindacato...;
- solo il fatto che il Sindacato me chiama non va bene, il Sindacato....(nrk. verso di stizza e disapprovazione) devi capire bene le parole allora mi spiego meglio: io non ho problemi col Sindacato lo sai perché..perché il Sindacato dentro casa mia non entrerà mai, se tu mi fai chiamare dal Sindacato.. allora il problema c'è...io non ho problemi col Sindacato finché il Sindacato rimarrà fuori da casa mia. Tu entri qua dentro e sei padrone quanto me, tu qua dentro sei padrone quanto me perché finché tu lavori



qua hai diritto di chiedere tutto perché tu lavori e c'hai i tuoi diritti, non ce stanno Santi(alzando notevolmente la voce) il Sindacato ha lavorato qua dentro no?? e allora chi cazzo se lo copre!;

- Comunque, io ripeto tutto quanto. Io mi rivedo tutto quanto, mi sistemo tutto quanto, ma chi mi fa chiamare dal Sindacato per me è fuori, non esiste! Tu vieni a casa mia e comandi insieme a me, se viene qualcuno da fuori... ..allora fatemi una proposta se non volete lasciare il Sindacato, fatemi una proposta di uscire eeee troviamo una sistemazione perché io qua dentro non faccio entrare nessuno! Basta! Fine del discorso!;

- Adesso rimane un problema, rimane il problema che dobbiamo stabilire o che dobbiamo divorziare o ci dobbiamo amare, perciò o ci amiamo o dovevo divorziare, non possiamo convivere sotto lo stesso tetto, in queste condizioni non se può fa!;

II) cfr. all. 18 al fascicolo delle parti ricorrenti e relativa trascrizione integrale nelle note autorizzate delle parti ricorrenti.

- Allora questa è casa mia io non vi darò mai i soldi che chiedete perciò penso che sia il caso che poi prendete tutto e lo portate in Tribunale dopo che ve ne siete andati però, perché prima ve ne andate, perché non potete stare dentro la casa di una persona che vi ruba i soldi però volete rimanere dentro casa, cioè volete stare al caldo volete mangiare, volete tutto ma non ti sta bene vi incazzate .. ma scusa, se te incazzi. [redacted] è stata una persona corrotta, me li dai 2000 euro?, no! [redacted] te saluto io se incontro [redacted] per strada gli stringo la mano perché lui ha detto me dai 2000 euro gli ho detto de no, allora me ne vado e se ne è andato, quello è un omo è o no? quello è un omo qual è il problema ma che non ti sta bene? tu pensi che io te sfrutto! ok allora che cazzo state qua dentro, vi rendete conto che state bestemmiando? voi state sputando dentro il piatto .. però .. ma che cazzo de ragionamento è?! e voi pensate che noi possiamo lavorare insieme a queste condizioni? Io parlo con voi perché voi meritate rispetto perché? perché avete parlato solo con le persone sbagliate perché voi vete sempre lavorato e voi adesso meritavate un aumento al 100% (voce suadente), sicuro lo meritavate de andà a prende più soldi di [redacted] sì perché lo meritavate, sì perché prima de andà a formare n'altre 7/8 persone persone che me sarebbero costate, avrei preferito darveli i soldi ma adesso ..? ma io vengo a casa tua e te dico mò a te te prendo e te faccio arrestà e tu me fai dormire assieme a te? tu me fai dormi assieme a te quando me dici che me fai arresta? ma come potete pensare una cosa del genere, ma come potete pensare che c'è al modo una persona che è disposta a tenersi dentro casa delle persone che stanno lì con la pistola sotto costì, cioè tu te metti a me la pistola così e io te devo fa sta dentro casa? guarda che io so fascista, non so comunista guarda che io so fascista, non so comunista a me chi me mette la pistola qui io faccio prima a tagliargli la gola che a dirgli buongiorno ma come cazzo pretendi di mettermi la pistola e di farmi comandare dentro casa mia! non ti sta bene? stamo in democrazia, vai in tribunale come ha detto [redacted] (lavoratore pachistano) vai in tribunale qual è il problema? dai le dimissioni e vai in Tribunale e ti prendi tutti i diritti che hai a disposizione, non ci sono problemi, voi la liquidazione? ecco la liquidazione, vuoi dei soldi in più perché tu dici cheeee ...? va bene mettemose d'accordo prendete qualcosa in più perché dici che t'ho sfruttato per levatte dai cojoni perché che se dici che voi dei soldi in più per levarte dai coglioni, pensi di comandare a casa mia (lungo silenzio) io ti do tutto e sono disposto .. ed ero, ero disposto anche a darti anche di più a tutti quanti,



perché per stare sereno e tranquillo io ero disposto anche dare di più (pugno sul tavolo) ma se tu pensi che io sono uno schiavista uno che io vive sulle spalle tue ... io non ho mai campato sulle spalle di nessuno perché io mi sono sempre guadagnato da vive, ho sempre guadagnato, io non sono mai stato a stipendio da nessuno, mai!, solo da me stesso, e mi padre è morto che io ero piccolo. Perciò mai io non sono abituato a vive sulle spalle dell'altri e quando ci sta qualcuno che a me non me sta bene i soldi che me dà, io me incazzo e me ne vado damme i soldi mia ecco ok me sta bene, te sabuto;

- Ti sto dando l'oro e tu me vieni a di quanto te do. Non lo capisci questo? Allora sto parlando con una persona talmente limitata che non merita neanche il mio tempo se non capisci quello che ci sta scritto qua sopra. Perciò come pensate che noi continuiamo a lavorare qua, come possiamo lavorare qua dentro? Se due fratelli litigano non possono vivere dentro la stessa casa. Quale è la soluzione. Perché è chiaro che non continua così eh. Tribunali, Sindacati, te do un dritta a casa mia se fa quello che dico io punto!; poi, come possiamo continuare a vivere qua sotto insieme noi? A prescindere che tutti i diritti che saranno vostri ve saranno dati, perché chiaramente liquidazione, famo come cazzo te pare, non ci sono problemi, ce stanno?;

- perciò se va in Tribunale e se decide. Bene, però non è questo che mi preoccupa perché a me questo non me preoccupa proprio. Quello che a me preoccupa è che noi non possiamo vive insieme, io non posso vive insieme a voi no? E perciò? Questa è casa mia, cioè io non posso vivere insieme a voi, questa è casa mia che famo, non posso usci io, che esco da casa mia e voi rimanete qua dentro? Quello si chiama comunismo cioè che non fa un cazzo nessuno e si ruba a chi lavora. Quello è comunismo, rubare a chi lavora per dare i soldi a chi non fa un cazzo e dove siete andati voi. A casa mia è fascismo cioè chi lavora magna e chi non lavora lo prende nel culo. Quello si chiama fascismo. Che volemo fa? Fascisti e comunisti 'n posso vive 'nsieme. Quale è la soluzione? Tanto c'è il Tribunale che vi tutela eh! Andate in Tribunale e chiedete tutti i soldi. Eh non potemo lavora' insieme. Non se po. Perciò io comando a casa mia, voi comandate a casa vostra e stamo tutti quanti tranquilli. Ve prendete i soldi che non avete preso, quale è il problema? Qua bisogna trova una soluzione. A casa mia comando io a casa vostra comandate voi assolutamente;

- Io non ho problema col sindacato per me il sindacato non esiste. Non esiste per me il sindacato quindi io non ho problema con lui. Lui vive fuori da casa mia.

RITENUTO

che, alla luce di quanto appena illustrato, appare evidente come la società odierna convenuta abbia assunto – in linea generale e programmatica – un comportamento discriminatorio, in via diretta, nei confronti dei lavoratori aderenti all'associazione sindacale ricorrente, riservando ad essi un trattamento deteriore rispetto a quello osservato nei confronti degli altri lavoratori.

Le dichiarazioni dell'amministratore unico della società odierna convenuta – oggetto di registrazione fonografica – costituiscono invero una confessione stragiudiziale ex artt. 2730 e 2733 c.c., avente efficacia di prova piena e diretta, dell'esistenza del trattamento discriminatorio di cui sopra.



Alla luce di un siffatto approccio aziendale generalizzatamente e programmaticamente discriminatorio nei confronti dei sindacati e dei lavoratori iscritti al sindacato – e tenuto altresì conto della genericità (e, conseguentemente, della scarsa persuasività) delle tesi difensive riguardanti talune delle condotte censurate dalle parti ricorrenti – va riconosciuta la natura discriminatoria anche dei seguenti singoli episodi:

- la cessazione della precedente richiesta, da parte del società datrice di lavoro e nei confronti di taluni lavoratori iscritti al sindacato ricorrente, di svolgimento di lavoro supplementare e/o straordinario: difatti le parti convenute non hanno neppure specificato quali sarebbero state, in concreto, le scelte organizzative aziendali da cui sarebbe derivata la modificazione dello status quo ante e, pertanto, non hanno adempiuto all'onere della prova invertito ex art. 1, co. 4, del D. Lgs. n. 216/2003;

- il mancato rinnovo e/o la mancata proroga dei contratti a tempo determinato di taluni lavoratori iscritti al sindacato ricorrente: anche in tal caso le parti convenute non hanno specificato quali sarebbero state, in concreto, le scelte organizzative aziendali sottese al mancato rinnovo e/o alla mancata proroga e, pertanto, non hanno adempiuto all'onere della prova invertito ex art. 1, co. 4, del D. Lgs. n. 216/2003;

- la modificazione dei turni lavorativi di alcuni lavoratori aderenti all'associazione sindacale ricorrente: pure in tal caso le parti convenute non hanno specificato quali sarebbero state, in concreto, le scelte organizzative aziendali sottese al mancato rinnovo e/o alla mancata proroga, e, pertanto, non hanno adempiuto all'onere della prova invertito ex art. 1, co. 4, del D. Lgs. n. 216/2003;

- l'esplicita richiesta, rivolta lavoratori aderenti al sindacato ricorrente, di scegliere tra la prosecuzione dell'attività lavorativa alle dipendenze della società odierna convenuta, rinunciando all'iscrizione al sindacato, o la cessazione del rapporto di lavoro in essere, e più in generale la condotta tenuta dalla società convenuta, nella persona del suo amministratore unico, durante riunioni con i lavoratori avvenute in data 19/12/18 e in data 27/12/18.

VISTO



l'art. 1, co. 5/7, del D. Lgs. n. 150/2011, il quale prevede che "5. Con l'ordinanza che definisce il giudizio il giudice può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della pubblica amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti. Al fine di impedire la ripetizione della discriminazione, il giudice può ordinare di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nei casi di comportamento discriminatorio di carattere collettivo, il piano è adottato sentito l'ente collettivo ricorrente.

6. Ai fini della liquidazione del danno, il giudice tiene conto del fatto che l'atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

7. Quando accoglie la domanda proposta, il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta e a spese del convenuto, su un quotidiano di tiratura nazionale. Dell'ordinanza è data comunicazione nei casi previsti dall'articolo 44, comma 11, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, dall'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, e dall'articolo 55-quinquies, comma 8, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

RITENUTO

che il danno non patrimoniale (sub specie di danno morale ed esistenziale) arrecato alle parti ricorrenti per effetto delle condotte discriminatorie poste in essere dalla società convenuta possa essere quantificato, in via equitativa, nella misura di euro 3.750,00 in favore di ciascuno dei lavoratori ricorrenti e in misura di euro 5.500,00 in favore del sindacato ricorrente, tenuto conto sia del fatto che il comportamento discriminatorio della società convenuta ha costituito una ingiusta reazione ad una precedente attività dei lavoratori ricorrenti che era volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento (*vd. registrazioni fonografiche in atti*) sia della funzione (anche) deterrente e punitiva dell'istituto del risarcimento del danno, che si aggiunge a quella tradizionale del mero riequilibrio della sfera giuridica soggettiva a seguito della commissione dell'illecito per opera di terzi (cfr. Cassazione civile, sez. un., 05/07/2017, n. 16601).

RITENUTO



che, allo stato attuale, costituisca una misura idonea ad impedire la ripetizione della discriminazione la sola pubblicazione del presente provvedimento su un quotidiano a diffusione nazionale ex art. 1, co. 7, del D. Lgs. n. 150/2011, e che non occorra disporre altre misure tra quelle previste dalla disposizione in parola (quali l'adozione di uno specifico e dettagliato piano di rimozione delle discriminazioni accertate).

RITENUTO

che la domanda della parte ricorrente avente per oggetto la condanna delle parti convenute ex art. 96 c.p.c. debba essere rigettata, non sussistendo nel caso concreto i relativi presupposti.

TENUTO CONTO

che le spese di lite seguono la soccombenza, ai sensi dell'art. 91 c.p.c., e si liquidano come in dispositivo.

Si precisa che sono determinate tenuto conto 1) delle caratteristiche, dell'urgenza e del pregio dell'attività prestata, 2) dell'importanza, della natura, delle difficoltà e del valore dell'affare, 3) delle condizioni soggettive del cliente, 4) dei risultati conseguiti, 5) del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate, nonché delle previsioni delle tabelle allegate al decreto del Ministro della Giustizia n. 55 del 10.3.2014, nel loro valore medio (per controversie in materia di lavoro e aventi valore indeterminato – quindi equiparabile, in base al D.M. n. 55/2014, alle controversie aventi valore ricompreso nello scaglione tra euro 26.000,00 ed euro 52.000,00: nel caso di specie, all'esito del bilanciamento operato da questo giudice tra i criteri suddetti (in particolare le condizioni soggettive delle parti, da un lato, e i risultati conseguiti e la natura dell'affare, dall'altro), si ritiene che non si debba operare alcun aumento né alcuna diminuzione rispetto al valore medio indicato dal D.M. cit per ciascuna delle fasi del giudizio (complessivamente, euro 7.025,00, per tutte le parti ricorrenti insieme, in quanto difese dal medesimo procuratore).

Ai compensi si aggiunge il rimborso forfetario delle spese generali pari al 15% degli stessi (espressamente reintrodotta dall'art. 2 del D.M.), oltre I.V.A. e C.P.A. come per legge.

RITENUTO



che le spese di lite relative a [REDACTED] [REDACTED] possano essere compensate interamente, essendosi questo costituito con il medesimo difensore della società odierna convenuta soccombente.

RITENUTO

che non vi sia da provvedere circa le spese di lite per quanto riguarda POTERE AL POPOLO, attesa la sua peculiare posizione processuale nel presente giudizio.

P.Q.M.

- a) dichiara l'inammissibilità dell'intervento di POTERE AL POPOLO;
- b) dichiara il difetto di legittimazione passiva di [REDACTED];
- c) dichiara la natura discriminatoria del comportamento tenuto dalla parte convenuta [REDACTED] SRL nei confronti dei lavoratori ricorrenti [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], per come accertato e descritto in motivazione;
- d) ordina a [REDACTED] SRL la cessazione dei comportamenti discriminatori posti in essere nei confronti dei lavoratori ricorrenti [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED];
- e) condanna la parte convenuta [REDACTED] SRL al risarcimento del danno non patrimoniale arrecato alle parti ricorrenti per effetto delle condotte discriminatorie poste in essere, quantificato nella misura di euro 3.750,00 da corrispondere in favore di ciascuno dei lavoratori ricorrenti [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e nella misura di euro 5.500,00 da corrispondere in favore del sindacato ricorrente FLAI-CGIL ROMA SUD POMEZIA CASTELLI;
- f) ordina alla parte convenuta [REDACTED] SRL la pubblicazione della presente ordinanza, a spese della parte convenuta, sul quotidiano nazionale IL MESSAGGERO, entro 10 giorni dalla pubblicazione della stessa;
- g) rigetta ogni altra domanda e/o eccezione;



- h) condanna la parte convenuta [REDACTED] SRL al pagamento delle spese di lite in favore delle parti ricorrenti, che liquida complessivamente in euro 7.025,00, oltre accessori (spese generali al 15%, IVA e CPA);
- i) compensa le spese di lite relative a [REDACTED];
- j) nulla sulle spese di lite di POTERE AL POPOLO.

Velletri, 10 aprile 2019

Il Giudice
dott. Claudio Silvestrini

