

N. R.G. 298/2024



TRIBUNALE di LIVORNO
SEZIONE CIVILE
Ufficio del Giudice del Lavoro

Nella causa civile iscritta al N.R.G. **298/2024** promossa da:

O.S. COBAS LAVORO PRIVATO IN PERSONA DEL COORDINATORE PROVINCIALE DI LIVORNO GRAZIELLA BARAZZUOLI (C.F. BRZGZL66B47I726I), con il patrocinio dell'avv. GUGLIELMI CARLO e dell'avv. CINGOLO GABRIELE

ricorrente

contro

██████████ **SOC. COOP. A R.L.** (C.F. ██████████), con il patrocinio dell'avv. PINTO GIAN LUCA

resistente

Il Giudice Dott.ssa Federica Manfrè,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 26/03/2024,
ha pronunciato il seguente

DECRETO
ex art 28 St. Lav.

Premesso che:

- con ricorso ex art 28 St. Lav. depositato in data 7.3.2024 O.S. COBAS LIVORNO ha adito il Tribunale per vedere accolte le seguenti conclusioni: << 1. voglia accertare e dichiarare antisindacale la condotta della convenuta descritta nella premessa in fatto e ordinare alle convenute di rimuoverne gli effetti; 2. voglia comunque ordinare alla convenuta di garantire in generale alla ricorrente il diritto di informazione e consultazione previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e in particolare voglia:

a. ordinare alla convenuta di avviare il confronto con la ricorrente previsto dal III comma dell'art. 14 del Contratto Integrativo aziendale sul numero di prestazioni lavorative domenicali e sulla possibilità di prevedere condizioni specifiche per particolari categorie di lavoratori;

b. ordinare alla convenuta di non procedere all'apertura di alcun proprio punto vendita nella giornata del primo aprile 2024 in assenza di contrattazione a livello provinciale;

c. e comunque voglia ordinare per il futuro di rispettare le previsioni dell'art. 14 del contratto integrativo provinciale e quindi di comunicare alla ricorrente le aperture domenicali previste entro il 31 gennaio di ogni anno, di non procedere all'apertura nei giorni di festa nazionale ivi previsti se non diversamente contrattato a livello provinciale e di avviare una fase di confronto su tali aperture domenicali nel caso la ricorrente ne faccia richiesta;

3. voglia infine ordinare alla convenuta di (non) ostacolare il diritto di assemblea in capo alla ricorrente e comunque di astenersi dal porre in essere iniziative concomitanti che abbiano come esito quello di rendere più disagiata la partecipazione dei propri dipendenti alle predette assemblee;

4. voglia infine ordinare alla convenuta (e) ad affiggere per tre mesi nella bacheca aziendale il decreto di condanna e a pubblicare il relativo dispositivo a proprie spese sulla cronaca locale di un quotidiano a sua scelta...>>;

- l'OS ricorrente ha allegato in particolare che: da settembre 2023 la società resistente ha interrotto ogni relazione con essa e la propria RSA, non fornendo alcuna risposta, nonostante l'esplicita richiesta di riscontro, a numerose missive inviate il 1.9.2023 (sull'uso del bar interno alle gallerie commerciali ove sono collocati molti punti vendita per i dipendenti dal 5° al 2° livello), il 15.9.2023 (contenente richiesta di ripristino delle condizioni di sicurezza presso il negozio di [REDACTED] [REDACTED] ove era collocato un grande container davanti a una delle uscite di sicurezza), l'11.10.2023 (con cui si sollecitava una risposta sulla policy per la "pausa caffè" di cui alla precedente richiesta dell'1° settembre), il 17.11.2023 (per avere informazioni sul programma di dismissione degli immobili strumentali), il 22.11.2023 (con cui si evidenziava come in alcuni turni dei dipendenti non veniva rispettato l'obbligo di prevedere almeno 11 ore di riposo tra un turno e quello del giorno successivo), il 10.1.2024 (in ordine al fatto che l'appaltatore della logistica della convenuta si rifiutava di consegnare le buste paga a coloro che non firmavano una transazione dichiarando di non aver nulla a pretendere per il pregresso), il 1.2.2024 (con richiesta di cessare immediatamente la prassi di assorbire ferie e permessi in caso di godimento dei congedi parentali da parte dei dipendenti), il 2.2.2024 (richiesta di trovare una collocazione alla signora [REDACTED] idonea alle sue ridotte capacità lavorative); in tale contesto di totale rifiuto di relazioni sindacali, l'O.S. ricorrente indiceva per il 22 dicembre 2023 uno sciopero per l'intero settore del commercio e quindi organizzava varie assemblee comunicando con pec del 15 dicembre 2023 l'indizione per il 20 dicembre 2023 di un'assemblea presso [REDACTED] dalle ore 11.00 alle ore 13.00; tuttavia il 20 dicembre 2023, presso il punto vendita CC [REDACTED], dopo aver accolto la delegazione dei sindacalisti, la capo negozio [REDACTED] comunicava che, nel medesimo orario era stata indetta anche una riunione dall'Azienda vertente proprio sulle tematiche dello sciopero (ovvero il rinnovo del contratto collettivo) e che i lavoratori erano stati comandati a parteciparvi a gruppi di 15 e non potevano quindi recarsi all'assemblea sindacale; in data 29 gennaio 2024 inoltrava di nuovo la richiesta del 10 gennaio 2024 e addirittura una risalente al febbraio 2023 attinente al mancato versamento da parte dell'appaltatore della logistica del T.F.R. di alcuni dipendenti all'apposito fondo presso l'Inps, senza ottenere ancora una volta nessun riscontro; sempre il 29 gennaio 2024 richiedeva con ulteriori con 5 pec l'incontro (a livello provinciale, regionale e nazionale) previsto dall'art. 14 del contratto integrativo aziendale, ricevendo dall'azienda convenuta un ennesimo rifiuto a qualsiasi incontro o confronto, oltre all'invio in data 23.2.2024 – ben oltre il termine previsto dallo stesso art 14 e fissato al 31 gennaio – del piano annuale per le aperture domenicali e

festive, con previsione dell'apertura di svariati punti vendita il 1 aprile 2024 (lunedì dell'Angelo), nonostante tale giornata rientri tra quelle escluse dalla facoltà di unilaterale apertura da parte della convenuta;

- si è costituita in giudizio [REDACTED] soc. coop. che ha concluso per il rigetto del ricorso, evidenziando che: alla missiva del 1.9.2023 (relativa ad un chiarimento – e non ad un incontro - sull'uso del bar interno alle gallerie commerciali da parte dei dipendenti di 5° livello e di 2° livello durante la loro pausa, anziché nei locali predisposti dalla Cooperativa) è stato dato riscontro durante l'incontro in Teams con l'O.S., tenutosi in data 2.10.2023, ove è stato rappresentato che la gestione delle pause è regolata dal Regolamento Aziendale e a quest'ultimo i lavoratori devono attenersi; alla missiva del 15.9.2023 (contenente il ripristino immediato delle condizioni di sicurezza presso il negozio di [REDACTED] [REDACTED], dato il posizionamento di un container di colore azzurro, che ostruiva e rendeva difficile l'uscita in caso di necessità nell'area di carico/scarico davanti alle scalette) è stato dato riscontro per fatti concludenti, atteso che dopo la comunicazione dell'O.S. il container è stato immediatamente rimosso, tanto che non è stato sollecitato ulteriormente l'intervento aziendale sul punto dopo tale prima missiva; la missiva di sollecito del 11.10.2023 è stata del tutto strumentale a negare quanto riferito nell'incontro Teams tenutosi in data 2.10.2023; la missiva del 17.11.2023 (contenente una richiesta di incontro sindacale nazionale per avere informazioni circa il programma di dismissione di immobili strumentali) non ha avuto seguito, atteso che la dismissione di immobili non è un argomento oggetto di informazione alle OO.SS; la denuncia del 22.11.2023 (avente ad oggetto l'asserita prassi di mancato rispetto in alcuni turni dell'obbligo di prevedere almeno 11 ore di riposo tra un turno e quello del giorno successivo) non prevedeva alcun riscontro da parte della Cooperativa, per stessa previsione nella lettera (*"Sollevandovi dal rispondere a questa pec, ma rimanendo a disposizione per eventuali chiarimenti, Vi chiediamo di cessare immediatamente questa pratica"*); la denuncia del 10.1.2024 (che non presupponeva un incontro/confronto e avente ad oggetto il rifiuto dell'appaltatore della logistica T&M di consegnare le buste paga a coloro che non intendessero sottoscrivere una transazione) ha trovato riscontro per fatti concludenti, tanto che la Cooperativa ha preso contatto con l'appaltatore e le buste paga in questione sono state consegnate ai lavoratori; la diffida del 1.2.2024 (avente ad oggetto l'asserita prassi di assorbire ferie e permessi, in caso di godimento dei congedi parentali da parte dei dipendenti) non presupponeva alcun riscontro/confronto; alla richiesta del 2.2.2024 (inerente la ricerca di una collocazione della dipendente [REDACTED]) è seguita una missiva dell'avv. [REDACTED] in data 13.2.2024, cui la Cooperativa ha dato pronto riscontro, con lettera del 8.3.2024; quanto alla mancata partecipazione dei lavoratori all'assemblea indetta dall'O.S. per il 20.12.2023 non corrisponde al vero che la Cooperativa abbia organizzato una riunione aziendale interna in concomitanza, né altre attività che potessero in qualche modo limitare la partecipazione dei lavoratori alla riunione aziendale; quanto al mancato confronto sindacale sulle aperture previste il lunedì dell'Angelo (1.4.2024), non corrisponde al vero che l'azienda ha rifiutato ogni confronto circa le aperture domenicali e festive, atteso che con missiva del 31.1.2024, indirizzata a [REDACTED]

██████ ed in risposta alle p.e.c. del 29.1.2024, ha rappresentato alla O.S., nelle persone dei propri coordinatori nazionali e provinciali, che l'incontro si sarebbe potuto tenere dopo l'approvazione del Budget da parte del Consiglio di Amministrazione, il quale avrebbe convocato le Assemblee Autonome dei Soci, in cui avrebbe illustrato ai soci il Bilancio Preventivo 2024 e l'impegno di ██████████ a difesa dei soci e consumatori; tale comunicazione non si chiude con un rifiuto di incontro ma con un rinvio a data successiva a tali adempimenti ed espresso richiamo alle previsioni del Titolo I del CIA; dal 23.2.2024, né prima, nessuna richiesta di confronto ai sensi dell'art.5 del CCNL, è pervenuta alla Cooperativa da parte della O.S. Cobas; il programma proposto dalla Cooperativa per le giornate festive non è mai stato perentorio e sarebbe stato oggetto di trattativa se le OO.SS. lo avessero richiesto proprio al fine di realizzare quel miglior equilibrio tra esigenze dei lavoratori ed esigenze di gestione, richiamate dal contratto integrativo aziendale;

- all'udienza del 26.3.2024, parte ricorrente, ad ulteriore dimostrazione del comportamento antisindacale tenuto dalla resistente con specifico riguardo alla gestione delle aperture straordinarie, è stata autorizzata a produrre richieste di incontro delle OOSS del 14.3.2024, nonché comunicazione da parte dell'azienda dell'elenco dei punti vendita in cui è prevista l'apertura il giorno 2.4.2024, contenente espresso riferimento all'esaurimento da parte della direzione del personale *"dei necessari passaggi con le OO.SS Nazionali"*, riferimento successivamente rettificato, in data 14.3.2024, con la precisazione che *"i passaggi comunicativi fatti dalla Direzione del Personale si riferiscono all'invio del calendario delle festività alle OO.SS. territoriali e non nazionali"*;

- alla stessa udienza parte ricorrente contestava il doc. 12 di controparte in quanto mai inviato dall'azienda o comunque mai ricevuto dall'O.S.;

- nel termine assegnato, la società convenuta ha depositato comunicazione del 13.12.2023 inviata dalla ██████████ ai responsabili dei negozi di ██████████ per confermare <<la (sua) presenza (il 20.12.2023) a supporto della comunicazione sul tema "Trattativa Rinnovo CCNL">> in orario mattutino presso il punto vendita ██████████ e pomeridiano presso il punto vendita ██████████, nonché comunicazione del 15.12.2023 di indizione dell'assemblea per il giorno 20.12.2023 da parte dell'O.S. ricorrente;

- per contro, ██████████ soc. coop. ha ammesso che la comunicazione di cui al doc. 12 non è stata mai stata inviata alle OO.SS.

Rilevato che:

- non è contestata la legittimazione ad agire dell'O.S. ricorrente;

- a dispetto dell'ampia e puntuale narrativa del ricorso, secondo la tesi attorea l'antisindacalità della condotta della società convenuta si è concretizzata in:

a) mancato e reiterato riscontro alle comunicazioni della O.S. con conseguente pregiudizio delle relazioni sindacali;

b) plurima violazione dell'art 14 contratto integrativo aziendale;

████████

c) ostacolo all'esercizio del diritto di assemblea sindacale;

- quanto alla condotta sub a), effettivamente le otto comunicazioni richiamate da parte ricorrente ed inviate in uno spazio di tempo di circa cinque mesi, non risultano essere state oggetto di riscontro (espressamente richiesto per tutte salvo quella del 22.11.2023) da parte della società destinataria, come del resto ammesso da parte resistente che ha allegato di avere ritenuto in alcuni casi le richieste delle OO.SS. non necessitanti/meritevoli di risposta in ragione della loro formulazione o del loro oggetto, o di avere risposto per fatti concludenti e comunque non per iscritto;

- tale atteggiamento silente da parte della società si è collocato in un periodo in cui, diversamente dai mesi precedenti, non si è tenuto alcun incontro a distanza né con l'OS ricorrente né con le altre OOSS, come risulta dai docc. 8 e 9 depositati dalla società convenuta;



- per quel che concerne, invece, la condotta sub b), è pacifico che il piano annuale per le aperture domenicali e festive è stato comunicato con ritardo di quasi un mese rispetto al termine previsto dal contratto integrativo aziendale e che in esso sia stata inclusa anche la festività del Lunedì dell'Angelo che, ai sensi dell'art 14 del contratto aziendale, è di regola esclusa dal piano "se non diversamente contrattat(a) a livello provinciale";

- infatti l'art 14, rubricato "Confronto provinciale", prevede che << Ai sensi dell'art 3 punto 2 del Titolo Relazioni sindacali, le parti convengono che la Cooperativa comunicherà alle OOSS provinciali il piano annuale delle aperture domenicali e festive entro il 31 gennaio di ogni anno. **Da suddetto piano sono escluse, se non diversamente contrattate a livello provinciale, le seguenti festività:** 1 gennaio, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 25 aprile, 1 maggio, 25 e 26 dicembre. Sulla base delle informazioni ricevute, le OOSS potranno avviare un fase di confronto, per realizzare il miglior equilibrio fra esigenze dei lavoratori ed esigenze della gestione. In particolare, il confronto sarà finalizzato a realizzare intese su: 1. il numero di prestazioni lavorative domenicali. 2. la possibilità di prevedere condizioni specifiche per particolari categorie di lavoratori>>;

- l'art 3 del contratto integrativo aziendale richiamato dall'art 14, prevede che <<Al fine di migliorare le relazioni sindacali, nel rispetto delle reciproche autonomie, le parti ritengono dover sviluppare un sistema di informazioni reciproche su temi di interesse comune...>>;

- dunque il contratto integrativo mira senza dubbio a garantire un adeguato confronto livello provinciale tra le OO.SS e la società, confronto che, allo scopo di contemperare le spesso contrapposte esigenze dei lavoratori con quelle dell'impresa, può articolarsi in più fasi e presuppone un adeguato e tempestivo obbligo di informativa ai sindacati e un impegno dell'azienda a sospendere nelle more ogni iniziativa circa le questioni dibattute e a non dar luogo a manifestazioni di conflittualità (cfr art 4 contratto integrativo aziendale);

- in particolare, anche con riferimento alle aperture domenicali e festive, la tempestiva comunicazione del piano mira a garantire il diritto delle OO.SS al confronto non solo sulla scelta dei giorni festivi e domenicali di apertura ma sull'organizzazione del lavoro in tali giorni;

- infatti la predisposizione del piano delle aperture festive e domenicali è rimessa in ultima analisi alla scelta dell'azienda, fermo restando che alcune (ma non tutte) delle festività del calendario annuale (tra cui appunto il Lunedì dell'Angelo), possono essere inserite nel piano aperture solo se oggetto di preventiva contrattazione (che si distingue dal confronto) a livello provinciale, ovvero di preventivo accordo con le OO.SS;
- per quel che riguarda, infine, il dedotto ostacolo all'esercizio del diritto di assemblea, contrariamente da quanto dedotto da parte resistente nella memoria di costituzione, alla luce della documentazione versata in atti a seguito dell'udienza del 26.3.2024, deve ritenersi dimostrata la concomitanza, il 20.12.2024 presso le  , dell'assemblea indetta dal sindacato ricorrente e della riunione aziendale sugli stessi temi (rinnovo del CCNL), entrambe convocate in orario mattutino seppur in orario non del tutto sovrapponibile (dalle 11 alle 13 la prima e dalle 9 alle 14 la seconda);
- è altresì pacifico che l'azienda ha ricevuto i delegati sindacali e ha messo a disposizione la sala per l'assemblea;
- anche a voler ritenere dimostrato quanto dedotto da parte ricorrente circa l'obbligatoria partecipazione dei lavoratori alla riunione aziendale a gruppi di 15, non è allegato che in concreto tale partecipazione scaglionata alla riunione aziendale abbia interferito con l'assemblea, ovvero che alcuni lavoratori interessati a partecipare alla seconda siano stati "precettati" durante l'assemblea per prendere parte alla riunione aziendale, né è dedotto alcuna richiesta o diniego di posticipazione, ad esempio, della partecipazione alla riunione aziendale di lavoratori interessati all'assemblea sindacale o della riunione stessa al termine dell'assemblea o ad altra data.

Ritenuto pertanto che:

- il reiterato mancato riscontro formale alle comunicazioni dell'O.S. scrivente in uno con il ritardo nell'adempimento degli obblighi di comunicazione di cui all'art 14 contratto integrativo aziendale costituiscano condotta antisindacale in quanto ostativa ad una corretta dialettica dei rapporti tra azienda e rappresentanti dei lavoratori;
- contraria alla previsione del contratto integrativo aziendale e, di conseguenza, limitativa dell'esercizio dei diritti sindacali è anche l'inserimento nel piano delle aperture annuali la giornata del Lunedì dell'Angelo senza il preventivo accordo con le O.S. provinciali, trattandosi di una delle festività in cui di regola è assicurato il riposo completo dei lavoratori, salvo, appunto, diversa "contrattazione" sul punto;
- costituisce altresì condotta antisindacale il rifiuto di incontro opposto all'O.S. dopo l'invio del piano, rifiuto che peraltro si è tradotto ancora una volta in un ingiustificato silenzio, non essendo mai stata inviata la mail di cui al doc. 12 res, contenente, a dire il vero, l'esposizione di alquanto opinabili ragioni a sostegno della procrastinazione dell'incontro a fronte dell'indubitabile urgenza dello stesso, stante l'estrema vicinanza della prima giornata festiva (il Lunedì dell'Angelo appunto) prevista nel piano di aperture;

- alla luce delle sopra esposte considerazioni e degli elementi istruttori emersi nel corso della fase sommaria del presente procedimento ex art 28 St. Lav, non appare, invece, antisindacale il comportamento tenuto dalla società resistente in occasione dell'assemblea del 20.12.2023;

PQM

- dichiara antisindacale la condotta di ██████████ soc. coop. arl. così come accertata nella parte motiva;
- ordina alla società resistente di avviare il confronto con l'O.S. ricorrente previsto dal comma 3 dell'art. 14 del Contratto Integrativo aziendale sul numero di prestazioni lavorative domenicali e sulla possibilità di prevedere condizioni specifiche per particolari categorie di lavoratori;
- ordina alla società resistente di non procedere all'apertura dei propri punti vendita nella giornata del primo aprile 2024 in assenza di contrattazione a livello provinciale;
- ordina alla società resistente di rispettare per il futuro le previsioni dell'art. 14 del contratto integrativo provinciale e quindi di comunicare alla ricorrente le aperture domenicali previste entro il 31 gennaio di ogni anno, di non procedere all'apertura nei giorni di festa nazionale ivi previsti se non diversamente contrattato a livello provinciale e di avviare una fase di confronto su tali aperture domenicali nel caso la ricorrente ne faccia richiesta;
- ordina alla società convenuta di affiggere per tre mesi nella bacheca aziendale il decreto di condanna;
- condanna ██████████ spa al pagamento delle spese processuali all'O.S. resistente, liquidate in € 2610,00 oltre 15% rimborso spese forfettario, IVA e CPA

Si comunichi.

Livorno, 29 marzo 2024

Il Giudice
Dott.ssa Federica Manfrè