

R.G. n. 1290/2023



**TRIBUNALE ORDINARIO DI BOLOGNA**

SEZIONE LAVORO

VERBALE DELLA CAUSA R.g. n. **1290/2023**

tra

FARMACEUTICI DAMOR S.P.A.

RICORRENTE

e

FILCTEM - CGIL DI BOLOGNA

RESISTENTE

Oggi **7 novembre 2023**, innanzi al dott. Leonardo Pucci, sono comparsi: l'avv. RIGOSI CHIARA, D'ANGELO CHIARA, BENVENUTO GIOVANNI BATTISTA, SCHERINI GIORGIO per parte ricorrente FARMACEUTICI DAMOR S.P.A.;

l'avv. PICCININI ALBERTO in sostituzione avv. per parte resistente FILCTEM - CGIL DI BOLOGNA, presente la segretaria Stefania Pisani.

Il giudice tenta la conciliazione della lite, che allo stato non riesce.

I procuratori si riportano ai rispettivi atti, insistono nelle conclusioni anche istruttorie e discutono oralmente la causa

Il Giudice

all'esito della discussione orale pronuncia separata sentenza con motivazione contestuale di cui dà lettura all'esito della camera di consiglio.

il giudice

Leonardo Pucci



**N. R.G. 1290/2023**



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA**  
**SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Leonardo Pucci  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al R.G. n. **1290/2023** promossa da:

FARMACEUTICI DAMOR S.P.A. (cf: 00272420639)

Rappresentata e difesa dagli Avv. RIGOSI CHIARA, D'ANGELO CHIARA,  
BENVENUTO GIOVANNI BATTISTA, SCHERINI GIORGIO

PARTE RICORRENTE

contro

FILCTEM - CGIL DI BOLOGNA (cf/PI: 91263240375)

Rappresentata e difesa dall'Avv. PICCININI ALBERTO e dall'Avv. NAPOLETANO  
PASQUALE

PARTE RESISTENTE

Avente ad oggetto: Opposizione ex art. 28 L. 300/1970

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

**1-** l'Associazione sindacale FILCTEM – CGIL di Bologna ha chiesto al Tribunale di ordinare a Farmaceutici Damor S.p.A. di cessare l'attività antisindacale consistente nel licenziamento del RSU Pietro Gualandi del 27/28 marzo 2023.



**2-** Secondo l'organizzazione sindacale, il recesso datoriale per giusta causa sarebbe stato solo un pretesto per interrompere il rapporto di lavoro con il suddetto rappresentante del sindacato eletto in azienda, ritenuto evidentemente scomodo e conflittuale, con ciò operando una compromissione della stessa attività sindacale all'interno del posto di lavoro.

**3-** Costituendosi, la parte datoriale ha contestato la ricostruzione avversa, rilevando come nessuna lesione all'attività sindacale potrebbe essere addebitata alla stessa, considerando da un lato le attività effettivamente poste in essere dalla stessa azienda, sempre in accordo con le RSU (ed in particolare proprio con il sig. Gualandi), soprattutto se rapportate all'inerzia della precedente proprietà, mentre da un altro lato il recesso sarebbe stato disposto per violazioni gravi degli obblighi del prestatore di lavoro, senza che rilevasse la natura del dipendente quale RSU.

La prima fase si concludeva con l'accoglimento della domanda da parte del giudice della prima fase, con condanna alla reintegrazione del lavoratore, oltre oneri di pubblicazione del provvedimento.

L'odierna parte opponente instaurava la presente fase di merito, agendo per la revoca del decreto emanato dal Tribunale di Bologna.

Si costituiva l'organizzazione sindacale odierna opposta, insistendo per la conferma del decreto opposto.

Non necessitando istruttoria, la causa è stata discussa e decisa all'odierna udienza.

**4-** Nel merito del giudizio, è opportuno ricondurre la valutazione complessiva della vertenza nei termini rappresentati nell'originario ricorso della prima fase, che si è limitato ad individuare l'asserita condotta antisindacale nel recesso pretestuoso del dipendente RSU sig. Gualandi.



Considerando che le condotte suscettibili di incidere sulle libertà sindacali non sono un numero chiuso, né riconducibili a fattispecie specifiche sulla base di criteri determinati (cfr., Tribunale Teramo, sez. lav., 23/07/2014, n. 182: «L'art. 28 St.lav. non individua in maniera analitica la condotta antisindacale ma fornisce della stessa una nozione teleologica: è considerata antisindacale, infatti, non una determinata condotta in base alle sue modalità esteriori, ma qualsiasi condotta diretta ad un determinato risultato, ovvero ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale, oltre che del diritto di sciopero. L'ampia descrizione legislativa induce a ritenere che qualsiasi condotta idonea a ledere i beni indicati debba essere considerata antisindacale: non solo, dunque, le condotte dirette esclusivamente ad impedire l'attività sindacale, ma anche le condotte che, in astratto, potrebbero essere legittime, ma, in concreto, siano state adottate per motivi antisindacali»), non vi sono dubbi che anche un recesso di matrice disciplinare possa condurre ad una valutazione in tal senso, laddove teleologicamente indirizzato verso la compromissione delle libertà sopra dette.

Nel caso di specie, emerge dalle allegazioni (ma anche dalla documentazione complessiva) di entrambe le parti, che il sig. Pietro Gualandi non potesse considerarsi un RSU di mera forma, passivamente inserito nella rappresentanza sindacale dell'azienda opponente, ma al contrario che lo stesso si presentasse come estremamente attivo, con una effettività della sua azione sindacale che, per stessa ammissione della parte ricorrente in opposizione, si è tradotta nella firma di numerosissimi accordi sindacali di secondo livello e nella partecipazione a riunioni con la proprietà (cfr., a titolo di esempio, doc. 6, 8, 14°, 14b, 15, 18, fasc. opponente), con la conseguenza che, non vi possono essere dubbi circa il fatto che il suo allontanamento dalla parte datoriale rappresenti potenzialmente un danno evidente per l'attività sindacale della parte opposta.

È del pari altrettanto vero che, come evidenziato dalla parte opponente, non per questo possa configurarsi una intangibilità del sindacalista all'interno del luogo di lavoro, che determinerebbe l'impossibilità di un suo licenziamento finché permanga detta sua qualità.



**5-** Diventa necessario, allora, scendere nell'esame specifico del recesso per giusta causa, rimanendo tutte le altre allegazioni delle parti, riferite ai pregressi rapporti sindacali aziendali, utili solo per determinare l'effettività del ruolo sindacale del Gualandi, ma non certo per darne una caratterizzazione in termini di antisindacalità o meno (anche solo per rappresentare, come avviene nel decreto oggetto di opposizione, una sorta di *escalation* della condotta datoriale), in quanto si tratterebbe di statuizioni non sorrette dalle relative domande.

Con lettera del 13 marzo 2023 (cfr., doc. 28, fasc. parte opposta), la parte datoriale ha contestato al Gualandi di essere stato il promotore di due pubblicazioni su pagine web dei giorni 8 e 9 marzo 2023, che conterrebbero notizie false sia nel titolo che nel corpo degli articoli (peraltro l'articolo è uno, ripreso il giorno successivo da altra testata).

In realtà si tratta di un testo non firmato, la cui imputazione deve, secondo le regole della responsabilità delle pubblicazioni, effettuarsi sulle redazioni dei due siti, non potendo rispondere del contenuto il sig. Gualandi, che si sarebbe limitato, in assenza di prove specifiche e circostanziate in senso contrario, a notiziare l'articolista dell'ordinanza del Tribunale di Catanzaro, che aveva reintegrato un dipendente della parte opponente.

Già una simile considerazione rende del tutto pretestuosa la contestazione disciplinare e, come tale inidonea a sorreggere il provvedimento espulsivo irrogato nei confronti del dipendente.

Peraltro, non può non sottolinearsi che, da un lato anche se l'articolo fosse stato scritto direttamente dal dipendente, considerandone il tenore, il contenuto e la forma, non sarebbe mai potuto essere ritenuto un illecito disciplinarmente rilevante, non rinvenendosi alcun linguaggio offensivo, denigratorio, o incongruo verso la parte datoriale, dall'altro lato che, tanto la segnalazione dell'ordinanza ad un articolista, quanto (eventualmente, ma non è questo il caso, come evidenziato) la formazione dell'articolo integrante una opinione personale, rientrerebbero sicuramente nelle attività a titolo divulgativo proprie di un sindacalista nei confronti degli iscritti e dei dipendenti in generale.



A rafforzare la cornice di pretestuosità può essere segnalata anche la precedente contestazione disciplinare (non oggetto di ricorso, ma richiamata espressamente nella lettera di licenziamento, cfr., doc. 31, fasc. opposta), dalla quale è scaturita una sanzione conservativa non eseguita, consistente nell'imputare al lavoratore dichiarazioni rese in veste di testimone sempre nello stesso procedimento di impugnativa di recesso instaurato contro la società opponente.

Si tratta di una contestazione da un lato tardiva (intervenuta a circa un anno di distanza da quando il fatto si è verificato, coincidente peraltro con quando la società ne ha avuto conoscenza, in quanto dichiarazione resa in un procedimento giudiziario di cui il datore era parte), da un altro lato del tutto sprovvida di consistenza probatoria, considerando che il presunto reato commesso, sarebbe, a detta della parte opponente, dimostrato dal fatto che, pur avendo dichiarato il Gualandini che non esistesse in azienda una procedura scritta inerente il rispetto di termini rigidi per trasmettere una determinata documentazione, lui stesso avrebbe sempre rispettato detti termini.

Quest'ultima è una circostanza che nulla ha a che vedere con una falsa testimonianza, non dimostra certo che il teste conoscesse la procedura scritta, ma al più semplicemente che rispettasse indicazioni date anche oralmente.

**6-** Alla luce delle considerazioni svolte, verificato che siamo in una ipotesi in cui sussiste sicuramente l'attualità della condotta pur essendosi esaurita la procedura di licenziamento, alla luce del perdurare dei suoi effetti (cfr., Tribunale Siracusa sez. lav. 20 settembre 2011: *«Requisito essenziale dell'azione di repressione della condotta sindacale, di cui all'art. 28 della l. n. 300 del 1970, è l'attualità di tale condotta o il perdurare dei suoi effetti. Tale requisito deve intendersi nel senso che, da un lato il mero ritardo della proposizione non ne determina di per sé l'inammissibilità in presenza degli effetti lesivi, e dall'altro, il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente ed*



*idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione»; nonché, cfr., Cassazione civile sez. lav. 26 febbraio 2016 n. 3837: «In tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 st.lav., il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale»), il recesso per giusta causa intimato e irrogato ad un RSU, sulla base di fatti completamente insussistenti, o, nella migliore delle ipotesi, irrilevanti disciplinarmente, che ha compromesso l'attività sindacale che proprio quel determinato soggetto ha portato avanti negli anni (risultando anche il più votato nella rappresentanza), si qualifica come condotta antisindacale, anche prescindendo dall'elemento soggettivo in capo all'azienda e, dunque, sulla effettività o meno della intenzione datoriale di liberarsi di un sindacalista non gradito (Tribunale Milano, sez. lav., 11/08/2021: «In via interpretativa, può desumersi come la natura antisindacale di una condotta non sia individuabile in base a caratteristiche strutturali costanti ed invariate, bensì analizzando di volta in volta l'idoneità del comportamento a ledere gli interessi collettivi di cui l'organizzazione sindacale è portatrice. Per quanto riguarda l'elemento soggettivo, non appare necessario l'accertamento in concreto di uno specifico intento lesivo: ciò in quanto la portata discriminatoria di una condotta antisindacale opera ex se, rilevando oggettivamente. Può dunque sorgere l'esigenza di una tutela della libertà sindacale anche in relazione ad un errore del datore di lavoro in merito alla lesività della propria condotta. L'antisindacalità può configurarsi anche nel caso in cui il datore di lavoro ponga in essere comportamenti in sé leciti, quando questi presentino i caratteri dell'abuso del diritto, essendo indirizzati a fini diversi da quelli tutelati ex lege»).*

Il ricorso in opposizione, allora, non può trovare accoglimento.



7- Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo, tenendo conto del fatto che non si è tenuta la fase istruttoria.

**P.Q.M.**

Ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo,

**A)** Respinge il ricorso;

**B)** Condanna parte opponente al pagamento delle spese di lite, liquidate in complessivi euro 5.000,00 oltre spese generali, IVA e CPA

Bologna il 07/11/2023

Il Giudice

Leonardo Pucci

