

# TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE RSA: INSUSSISTENZA DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE

di Valerio Antonio BELSITO

Tribunale di Bari, Sezione lavoro  
Ordinanza del 9 dicembre 2013  
(Giudice dott. G. Minervini)

*È insindacabile da parte del giudice, in sede di procedimento ex art. 28 l. 300/1970, la scelta organizzativa aziendale di spostare il dipendente con funzioni dirigenziali della rsa presso altra sede produttiva a fronte della soppressione del posto originario, trattandosi non di trasferimento ma di assegnazione con nuova sistemazione, che esclude la configurabilità di una condotta antisindacale.*

[Omissis]

1. Il sindacato ricorrente ha adito questo Giudicante con ricorso ex art. 28 l. n. 300/1970 chiedendo l'accertamento della natura antisindacale della condotta posta in essere dal (...) spa intimato, consistente nel presunto trasferimento do F.C., dirigente Rsa dal negozio di (...) di Casamassima a quello di Bari Japigia dal 1 ottobre c.a. senza il prescritto nullaosta e nell'omesso rendimento delle informative richieste nell'incontro del 3.10.2013. Concludeva il sindacato istante chiedendo di ordinare all'ente convenuto di cessare tale condotta - in quanto antisindacale - e per l'effetto di revocare il predetto trasferimento e di rendere le informative richieste nel predetto incontro, con condanna al pagamento delle spese di causa. Si costituiva la società intimata, contestando la fondatezza della pretesa attorea ed assumendo l'inconfigurabilità in specie di una condotta antisindacale.

Il ricorso è infondato e pertanto va rigettato per le seguenti ragioni.

2. Ad avviso della parte istante la condotta antisindacale in contestazione consiste anzitutto nel fatto che l'ente convenuto avrebbe disposto il trasferimento di F.C., dirigente Rsa dal negozio di (...) di Casamassima a quello di Bari Japigia dal 1 ottobre c.a., senza il nullaosta previsto dall'art. 22 l. n. 300/1970.

3. Anzitutto va rilevato che in specie non ricorre un'ipotesi di trasferimento del dipendente con funzioni dirigenziali della RSA per tale intendendosi lo spostamento di tale dipendente

ad una nuova sede, ferma la permanenza in organico del posto originariamente ricoperto da costui. Invero, costituisce circostanza pacifica, che per ragioni di natura produttiva, connesse al decremento del fatturato dell'unità produttiva di Casamassima, vi è stata la riduzione dei posti di organico delle unità lavorative a tempo pieno da 14 a 12. In particolare, per far fronte a tale calo di fatturato, l'azienda convenuta ha stabilito di ridurre le unità lavorative applicate a tempo pieno, individuando quale criterio discriminante quello della maggiore anzianità del personale addetto alla vendita di IV livello, da ritenersi non irrazionale, in quanto volto a far permanere nell'unità produttiva in crisi il personale con minore anzianità, così riducendo le spese di gestione dei relativi rapporti. L'applicazione di tale criterio ha determinato l'assegnazione della F. e di N.M. presso il negozio di (...) di Bari Japigia quali dipendenti con maggiore anzianità di servizio, risalente rispettivamente al 19 giugno 1999 e maggio 2000, con esclusione della dipendente A.N., quale invalida. A fronte della soppressione del posto originario, dunque, non è configurabile alcun trasferimento ma l'assegnazione (con una nuova sistemazione) della F. ad un posto esistente presso altra unità produttiva: trattasi di una scelta organizzativa aziendale non irrazionale ed in linea con gli artt. 1175 e 1375 c.c., e pertanto non sindacabile nella odierna sede. E' noto infatti che il trasferimento del lavoratore può avvenire per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive e dunque il controllo giurisdizionale è diretto a verificare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento adottato e le finalità tipiche dell'impresa, con il limite dettato dal principio della libertà di iniziativa economica (art. 41 Cost.) per cui tale controllo non può arrivare a comprendere il merito della scelta dell'imprenditore. Tale scelta non ha bisogno del requisito della inevitabilità, in particolare modo per quanto riguarda l'inutilizzabilità del lavoratore presso la sede di provenienza, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte, tutte ugualmente ragionevoli, che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo (cfr. Cass. civ. Sez. lavoro, 23/02/2007, n. 4265). In conclusione, in specie non ricorre un trasferimento della F. (soggetto a nullastato ex art. 22 l. n. 300/1970) bensì la soppressione del relativo posto esistente e la sua sistemazione in altra sede per conclamate ragioni economico produttive sicché difetta l'elemento oggettivo della presunta condotta antisindacale censurata (cfr. infra punto 4.2.).

4.1. Va poi evidenziato che, in linea con la costante giurisprudenza di legittimità, (cfr. in termini ex multis Cass. 10 luglio 2002 n. 10037) la violazione, da parte del datore di lavoro di diritti individuali del lavoratore derivanti dalla legge, o anche direttamente dalla Costituzione (come il diritto alla retribuzione o alle ferie) non concreta condotta antisindacale, essendo questa caratterizzata dalla idoneità del comportamento del datore di lavoro a compromettere il diritto di sciopero o a ledere la libertà o l'attività sindacale, ossia interessi collettivi di cui il sindacato è portatore.

4.2. Non può però escludersi che la violazione di una situazione soggettiva individuale, che vede innanzi tutto il lavoratore in una posizione pretensiva nei confronti del datore di lavoro, si qualifichi anche come condotta antisindacale perché diretta a reprimere o solo limitare l'attività sindacale. In tal caso in giurisprudenza si è ritenuto che occorra che all'elemento oggettivo della violazione della situazione protetta che implica la concreta idoneità lesiva della condotta (cfr. Cass., sez. lav., 7 agosto 7779), secondo cui l'accertamento del giudice del merito circa l'idoneità di una determinata condotta del datore di lavoro a ostacolare o reprimere l'attività sindacale del lavoratore si risolve in un giudizio di fatto, censurabile in sede di legittimità solo sotto il profilo della congruità della motivazione) si accompagni anche l'elemento soggettivo dell'intento del datore di lavoro di raggiungere questo effetto indiretto. In particolare Cass., sez. la., 7 marzo 2001, n. 3298 (ed in precedenza in senso conforme v. anche Cass., sez. lav., 19 luglio 1995, n. 7833), ha affermato che la legittimazione attiva dell'associazione sindacale a stare in giudizio a norma dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (L. n. 300 del 1970) si fonda sull'esistenza di una condotta antisindacale del datore di lavoro, caratterizzata da una componente oggettiva di contenuto non predeterminato, e da un ele-

mento soggettivo, che assume essenziale rilievo e postula l'intenzione del datore di lavoro di frustrare la libertà e l'attività sindacale, pur non ponendosi il comportamento del datore stesso in diretto contrasto con specifiche norme imperative destinate a tutelare l'esercizio della libertà e delle attività sindacali, ma integrando, per converso, in via immediata, la violazione di disposizioni della parte normativa di u contratto collettivo destinate ad operare direttamente sul piano dei rapporti tra datore di lavoro e lavoratori.

4.3. Nella specie, quand'anche si qualificasse lo spostamento della F. in termini di trasferimento, ove si consideri che esso risulta corroborato da effettive e valide ragioni organizzative, sopra esaminate, non vi è dubbio che l'esistenza di tali ragioni precluda ab imis la possibilità di ritenere che esso sia stato ispirato dall'intenzione datoriale di frustrare la libertà e l'attività sindacale della parte istante: difetterebbe cioè l'elemento soggettivo della presunta condotta antisindacale.

5.1. Privata di pregio, è poi la doglianza attorea relativa al mancato rendimento delle informative di cui alla nota del 6.10.2013. Trattasi di informative il cui obbligo di rendimento non è sancito da alcuna norma del CCNL applicabile in specie, per altro, neppure individuata dalla parte istante.

5.2. Analogamente, la pretesa di un confronto indispensabile per l'individuazione di una soluzione alla crisi dell'unità produttiva alternativa all'assegnazione de qua è in configurabile, non trovando fondamento in alcuna norma del CCNL applicabile.

5.3. Identiche considerazioni valgono per la mancata stipulazione di un verbale d'incontro. Nei casi testè passati in rassegna manca l'elemento oggettivo della violazione di una situazione protetta a livello convenzionale o normativo sicchè non è configurabile il comportamento sindacale nemmeno sotto il profilo esaminato. In conclusione, difetta in specie una condotta antisindacale e pertanto il ricorso è privo di pregio sotto ogni profilo dedotto e va comunque rigettato.

6. Nonostante la soccombenza del sindacato istante, le spese di causa vanno compensate in considerazione della opinabilità e novità delle questioni controverse.

**P.Q.M.**

Il Giudice del lavoro sul ricorso ex art. 28 l. n. 300/1970 di cui in epigrafe, disattesa ogni contraria domanda ed eccezione così provvede:  
rigetta il ricorso; spese compensate.

[Omissis]

## NOTA

Sommario: 1. La fattispecie. 2. Il requisito oggettivo. 3. Il requisito soggettivo. 4. Considerazioni conclusive.

### **1. La fattispecie**

Nel caso in esame il Giudice del lavoro è adito, ex art. 28 l. n. 300/1970, per valutare la presunta condotta antisindacale posta in essere ai danni di una dirigente rsa, che lamenta di essere stata trasferita da una unità produttiva ad un'altra senza il prescritto nullaosta da parte dell'organizzazione sindacale, previsto dall'art. 22<sup>1</sup> dello Statuto dei lavoratori ed a fronte

---

<sup>1</sup> Art. 22, comma 1, l. n. 300/70 (Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali): "Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza".

dell'omesso rendimento delle informative richieste dall'organizzazione sindacale stessa. Si invoca, pertanto, la tutela prevista dall'art. 28 l. n. 300/1970 che reprime la condotta antisindacale posta in essere dal datore di lavoro attraverso comportamenti diretti ad impedire o a limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero, ovvero idonei a ledere diritti sindacali espressamente riconosciuti dai contratti collettivi di lavoro, dalla legge o dalla Costituzione, oppure solo genericamente individuati ed inerenti i beni protetti quali la libertà, l'attività sindacale, il diritto di sciopero. Tali comportamenti sono tipizzati solo ontologicamente - individuando l'art. 28 una fattispecie astratta - seppur, di fatto, possono assumere diverse connotazioni.

Nello specifico si ritiene essere stato violato l'art. 22 l. n. 300/1970 posto a garanzia dell'attività del dirigente sindacale a tutela dei diritti e degli interessi dei lavoratori, ravvisando in tale comportamento una condotta antisindacale<sup>2</sup>. Tale tutela prescinde dalla qualificazione meramente nominalistica della posizione ricoperta nell'ambito dell'associazione sindacale, in quanto è correlata allo svolgimento da parte del rappresentante, per le specifiche funzioni espletate, di un'attività tale da poterlo considerare responsabile della conduzione della rappresentanza sindacale.<sup>3</sup>

Il Giudice del lavoro, tuttavia, rigetta il ricorso ravvisando, nella motivazione dell'ordinanza, la carenza del duplice requisito, oggettivo e soggettivo poste a fondamento della lamentata condotta antisindacale.

## **2. Il requisito oggettivo**

Difetta per il Giudice del lavoro l'elemento oggettivo della presunta condotta antisindacale censurata, ravvisando nelle scelte imprenditoriali il pieno esercizio dell'iniziativa economica privata (principio costituzionalmente garantito dall'art. 41) il cui controllo, in sede giurisdizionale, non può riguardare il merito delle scelte datoriali ma è limitato a verificare la corrispondenza tra il provvedimento adottato e le finalità tipiche dell'impresa, nel rispetto dei principi di correttezza (art. 1175 cod. civ.) e buona fede (art. 1375 cod. civ.). Ritiene inoltre il giudicante che lo spostamento del dirigente rsa presso altra unità produttiva non possa configurare un'ipotesi di trasferimento a fronte della soppressione in organico del posto ricoperto dallo stesso presso l'unità produttiva di provenienza, quanto piuttosto una diversa assegnazione. L'iniziativa datoriale è stata infatti dettata da ragioni di natura produttiva connesse al decremento del fatturato a cui è conseguita, per contenere i costi di gestione, la soppressione delle unità lavorative a tempo pieno con maggiore anzianità di servizio presso l'unità operativa in crisi.

Aderendo, inoltre, ad un consolidato orientamento giurisprudenziale<sup>4</sup> il giudice del lavoro ha escluso, nella specie, il requisito della inevitabilità a fronte della inutilizzabilità del dirigente rsa presso la sede di provenienza, ravvisando nel "trasferimento" - *rectius* nell'assegnazione - dello stesso un criterio ragionevole di scelta effettuata dall'imprenditore per ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Non trattandosi, pertanto, di trasferimento, non è invocabile la tutela di cui all'art. 22 l. n. 300/1970.

## **3. Il requisito soggettivo**

Nel subordinare la legittimità del trasferimento del lavoratore alla sussistenza di comprovate

<sup>2</sup> Cass. civ., 12 giugno 1997, n. 5295, Cass. civ., 2 settembre 1996, n. 8032.

<sup>3</sup> Cass. civ., 4 luglio 1991, n. 7386; Cass. civ., 24 maggio 2001, n. 7091.

<sup>4</sup> Cass. civ., Sez. lav., 23 febbraio 2007 n. 4265, conforme a Cass. civ. Sez. lav., 12 dicembre 2002 n. 177; Cass. civ. Sez. lav., 9 marzo 2001 n. 3525; Cass. civ., 28 settembre 1995 n. 10252; Cass. civ., 16 aprile 1992 n. 4655; Cass. civ. 15 dicembre 1987 n. 9276.

esigenze tecniche, organizzative e produttive, la Corte di Cassazione<sup>5</sup> ha evidenziato come non sia sufficiente valutare solo il criterio obiettivo, ma occorra anche prendere in considerazione situazioni soggettive.

L'intento soggettivo del datore di lavoro deve essere, pertanto, volto a frustrare l'attività e la libertà sindacale seppur occorra distinguere le condotte che violano diritti sindacali di origine legale o negoziale da quelle che integrano un illecito extra-contrattuale<sup>6</sup>.

Nella specie il Giudice del lavoro non ravvisa nello spostamento subito dalla dirigente rsa - tra l'altro supportato da ragioni tecniche, organizzative e produttive - un intento datoriale idoneo a frustrare la libertà e l'attività sindacale, né lo ritiene posto in essere in violazione di norme del CCNL applicabile, con riferimento al mancato rendimento delle informative alla organizzazione sindacale volte all'individuazione di una soluzione alla crisi dell'unità produttiva alternativa all'assegnazione. Né, tantomeno, ritiene emerga una qualche violazione di situazioni protette a livello convenzionale o normativo, lamentate nella mancata stipulazione di un verbale di accordo, tali da configurare un comportamento antisindacale.

#### 4. Considerazioni conclusive

La pronuncia in esame pone particolare attenzione alla situazione di crisi aziendale con specifico riferimento al contenimento del costo del lavoro, spostando l'interesse tutelato dall'art. 28 l. n. 300/1970, da collettivo ad individuale. A fronte del potere del datore di lavoro di trasferire il dirigente sindacale, subordinato ad un atto discrezionale dell'organizzazione sindacale di appartenenza senza che al lavoratore sia attribuita alcuna possibilità di intervento, fatta eccezione dell'azione individuale per far valere le ragioni di illegittimità del trasferimento, l'ordinanza in commento pone a sostegno della legittimità del trasferimento una serie di motivi, quali il decremento delle vendite e la necessità di contenere il costo del lavoro propri dell'azione individuale.

Tale pronuncia si pone in contrasto con l'orientamento giurisprudenziale che considera qualsiasi spostamento all'interno o all'esterno dell'azienda o meglio qualsiasi provvedimento adottato al fine di incidere negativamente nei confronti di un lavoratore sindacalmente attivo, lesivo degli interessi tutelati dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori<sup>7</sup>, indipendentemente dall'applicabilità o meno dell'art. 22 l. n. 300/1970.

A tale riguardo, la giurisprudenza più recente ha finanche interpretato in maniera estensiva il concetto di «comportamento antisindacale», facendovi rientrare anche le trasferte e le missioni dei rappresentanti sindacali, disposte dal datore di lavoro, che consistono in meri e temporanei allontanamenti dalla sede lavorativa e possono pertanto integrare la fattispecie anzidetta qualora presentino «un intento discriminatorio» reale o siano «oggettivamente, anche sul piano potenziale, idonei a ledere la libertà e l'attività sindacale».<sup>8</sup>

Per tali ragioni, l'ordinanza analizzata, discostandosi quantomeno parzialmente dai consolidati insegnamenti della giurisprudenza di legittimità, pone non pochi problemi interpretativi, soprattutto in relazione al disposto dell'articolo 22 dello Statuto dei lavoratori, che in senso non equivoco, richiede la obbligatorietà del nulla osta dell'associazione sindacale di appartenenza, come requisito per procedere validamente al trasferimento del dipendente.

Il provvedimento dunque, potrebbe produrre effetti lesivi dell'immagine del sindacato, ponendosi in contrasto con norme fondamentali dello Statuto dei lavoratori, in ragione del principio dell'iniziativa economica privata.

<sup>5</sup> Cass. civ. Sez. lav., 7 marzo 2001 n. 3298; Cass. civ. 19 luglio 1995 n. 7833.

<sup>6</sup> A. VALLEBONA, *Breviario di diritto del lavoro*, Torino, 2003.

<sup>7</sup> Cass. civ. Sez. lav., 17 febbraio 1987, n. 1713.

<sup>8</sup> Cass. civ. Sez. lav., 9 agosto 2002, n. 12121, cfr. anche Cass. civ. Sez. lav., 5 febbraio 2003, n. 1684.