causa n. 36324/2012 R.G.

TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE LAVORO

ORDINANZA EX ART. 702 bis e ss c.p.c.

Il Giudice,

a scioglimento della riserva adottata all'udienza del 15 gennaio 2013;

letto il ricorso presentato da parte ricorrente FIOM CGIL nazionale, ex artt. 702 bis c.p.c. e 28 decreto legislativo n. 150 del 2011, con il quale si chiede "*di accertare e dichiarare che la società resistente ha posto in essere un comportamento pregiudizievole attivando la procedura di riduzione di personale per 19 lavoratori suoi dipendenti addetti allo stabilimento di Pomigliano come reazione all'azione diretta ad ottenere la parità di trattamento nelle assunzioni proposta dalla Fiom con ricorso depositato in data 15.3.2012, in violazione dell'art. 4 bis d.lvo n. 216/2003; B) al fine della cessazione del comportamento pregiudizievole, della rimozione dei suoi effetti, nonché di impedirne la ripetizione, ai sensi dell'art. 4 d.lvo cit: 1) dichiarare la illegittimità/nullità della procedura di riduzione di personale attivata dalla FIP sp.a. in data 31.10.2012; 2) ordinare alla s.p.a. Fabbrica Italia Pomigliano in persona del legale rappresentante pro tempore, di revocare la procedura medesima e di non procedere in ogni caso all'adozione dei licenziamenti programmati; 3) adottare ogni provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti della reazione e ad impedire la ripetizione del comportamento pregiudizievole; 4) ordinare alla società resistente la pubblicazione a sue spese, del provvedimento su quotidiani a diffusione nazionale*" in considerazione dell'apertura della procedura di licenziamento collettivo per 19 dipendenti allo stabilimento di Pomigliano, avviata con lettera del 31.10.2012, quale reazione-vendetta all'azione giudiziaria volta ad ottenere la parità di trattamento (e conclusa con un'ordinanza del Tribunale di Roma del 21.6.2012 e con un'ordinanza della Corte di appello del 19.10.2012);

letta la memoria di parte resistente FABBRICA ITALIA POMIGLIANO S.p.a. con la quale si chiede, in via pregiudiziale, una pronuncia di difetto di interesse ad agire (vista la mancata conclusione del procedimento previsto dalla legge n .223 del 1991 con conseguente mancanza di attualità della reazione) e/o di difetto di legittimazione attiva (vista l'interpretazione restrittiva dell'art. 5 del decreto legislativo n. 216 del 2003, che consente un eccezionale superamento dei criteri processuali in materia di sostituzione processuale esclusivamente nelle ipotesi regolate dall'art. 4 del medesimo decreto legislativo e considerato altresì che parte ricorrente non agisce per conto dei suoi iscritti); in via subordinata, chiede altresì, la sospensione del procedimento ex artt. 295 o 337, comma 2, c.p.c. e, nel merito (previa, ove necessaria, la rimessione degli atti alla Corte di giustizia europea della Unione Europea) il rigetto del ricorso (visto l'ambito di applicazione del decreto legislativo n. 216, che non consente di sussumere tra le discriminazioni dovute a "*convinzioni personali*" quelle relative all'affiliazione sindacale; il diritto, di rango costituzionale, dell'imprenditore di decidere la consistenza dell'organico aziendale; la carenza di concreto e attuale pregiudizio insito nelle mere comunicazioni di avvio del procedimento ex legge n .223 del 1991);

letto l'atto di intervento di Mario DI COSTANZO, Alessandro FIORILLO, Raffaele Maria MANZO, spiegato nel corso dell'udienza, con il quale si chiede l'accoglimento delle medesime conclusioni avanzate dalla FIOM CGIL;

RILEVA quanto segue.

In ordine alla competenza, parte ricorrente agisce ai sensi dell'art. 28 del decreto legislativo n. 150 del 2011, il quale recita: "*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 [*art. 702bis*], ove non diversamente disposto dal presente articolo.*
2. E' competente il tribunale del luogo in cui il ricorrente ha il domicilio."

Trattasi di controversia avente ad oggetto una questione attinente ai rapporti di lavoro, questioni demandate – ex artt. 414 e 409 c.p.c. – al giudice

del lavoro; deve, infatti, ritenersi che il rito (speciale) del lavoro si associ con il procedimento dettato dall'art. 702 bis c.p.c.

Considerato che il procedimento esperito ha carattere sommario, non appaiono applicabili le decadenze previste dall'art. 420 c.p.c. per spiegare intervento volontario.

Parte ricorrente invoca l'applicazione dell'art. *4 bis* del decreto legislativo n. *216* del *2003* (la cui rubrica è *Protezione delle vittime)* il quale recita: "*La tutela giurisdizionale di cui all'articolo 4 si applica altresì' avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività' diretta ad ottenere la parità' di trattamento*".

Tale articolo corrisponde all'art. 11 della direttiva 78/2000/CE (recepita nell'ordinamento proprio attraverso il decreto legislativo n. 216) il quale prevede che "*Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere i dipendenti dal licenziamento, o da altro trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro, quale reazione a un reclamo interno all'impresa o a un'azione legale volta a ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento*".

Considerato che il provvedimento datoriale censurato da parte ricorrente (ossia l'avvio della procedura di consultazione ex legge n. 223 del 1991) è temporalmente ravvicinato e collegato all'azione giudiziale svolta, dalla medesima parte ricorrente, a favore dei propri iscritti in sede di assunzione presso la società convenuta, appare sussistere l'interesse ad agire del sindacato ricorrente a fronte di un comportamento datoriale che si presenta, astrattamente, quale reazione all'attività del sindacato ricorrente diretta a ripristinare una situazione di parità di trattamento. Appare, infatti, sussistere l'interesse delle parti a verificare l'esistenza di un comportamento pregiudizievole a danno dei soggetti discriminati ovvero di altre persone con conseguente sua rimozione dei suoi effetti giuridici.

In ordine alla legittimazione attiva - questione trattata da parte convenuta dopo il profilo della carenza di interesse ad agire - deve ritenersi che l'esegesi lessicale e sistematica degli artt. 4, 4 bis e 5 del decreto legislativo n. 216 consenta di riconoscere alle organizzazioni sindacali il potere di proporre la domanda così come prospettata.

Invero, va notato che l'art. 5 (che amplia la cerchia dei soggetti titolari del potere di agire per far accertare una discriminazione) - al pari dell'art. 4

bis - rinvia all'art. 4, consentendo di individuare in senso parallelo (cioè sia per le discriminazioni che per le successive reazioni illegittime) i medesimi soggetti legittimati a proporre tali azioni. Insomma, sia l'art. 5 che l'art. 4 bis rinviano e si innestano sul procedimento regolato dall'art. 4 che, così integrato, rappresenta il canovaccio al quale fare riferimento per gli atti discriminatori tutelati dal decreto legislativo in oggetto e per le successive ritorsioni.

A conforto di tale ricostruzione esegetica va notato, da una parte, che l'art. 4 bis è stato aggiunto al corpo normativo originario (si tratta, infatti, di novella legislativa del 2008 e appare pertanto corrispondente a corretta tecnica normativa il rinvio agli articoli già inseriti in tale corpo) e, dall'altra, che la negazione di una legittimazione attiva al sindacato in caso di ritorsione lascerebbe un vuoto di tutela (non rinvenendosi, nell'attuale ordinamento, seppur assai farraginoso in materia di discriminazioni, uno strumento analogo che consenta alle organizzazioni sindacali di sottoporre al giudice la valutazione di ritorsioni successive ad accertate discriminazioni).

Deve, pertanto, riconoscersi la legittimazione attiva del sindacato ricorrente ai sensi dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 216 essendo stata prospettata una discriminazione collettiva diretta nei confronti di lavoratori non individuabili in modo diretto ed immediato.

Per converso, non appare ricorrere il medesimo presupposto nei confronti dei lavoratori intervenienti, non essendo essi i destinatari della comunicazione (di avvio della procedura ex legge n. 223 del 1991) dedotta dal sindacato ricorrente quale reazione illegittima alla (giudizialmente) accertata discriminazione compiuta a loro danno. Come, infatti, previsto dal combinato disposto degli artt. 4 bis e 5 del decreto legislativo n. 216, la legittimazione attiva spetta o ai destinatari del denunciato comportamento pregiudizievole ovvero alle organizzazioni sindacali (in sostituzione o a sostegno della persona lesa, ex art. 5, comma 1, ovvero, come invocato da parte ricorrente, in caso di reazione diretta a soggetti non individuabili, ex art. 5, comma 2).

Nel merito, va preliminarmente osservato che nelle "*convinzioni personali*" con riguardo alle quali non sono ammesse né discriminazioni né ritorsioni rientra, altresì, l'affiliazione sindacale. L'ampio riferimento contenuto negli artt. 1 e 2 del decreto legislativo n. 216 consente, infatti, di ricomprendere anche la discriminazione sindacale e quella politica, che testualmente non appaiono richiamate nell'elencazione fornita dall'art. 1. Può, invero, ritenersi che l'art. 4 del decreto legislativo n. 216 (come l'articolo simmetrico del decreto legislativo n. 215 del 2003) segni il punto più avanzato dello sviluppo normativo in materia di repressione di atti di discriminazione sì da consentire di ritenere che, in materia di lavoro, rappresenti la fattispecie

generale di procedimento rispetto alle ulteriori fattispecie relative alla discriminazione di genere e alla discriminazione sindacale che ridondi in condotta antisindacale (di cui alla legge n. 300 del 1979).

Ebbene, dalla documentazione acquisita emerge che:

in data 29.12.2010 è stato stipulato un accordo tra FIAT s.p.a. e FIM CISL, UILM UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici (non sottoscritto da FIOM CGIL) per l'assunzione graduale del personale FIAT (pari a 4367 dipendenti) presso la nuova società Fabbrica Italia Pomigliano s.p.a. (impegno ribadito nel contratto collettivo di 2° livello stipulato il 17.2.2011);

in data 16.6.2011 la FIAT avviava una procedura di CIGS per la preventiva cessazione dell'intera attività svolta presso lo stabilimento di Pomigliano, della durata di 24 mesi, con previsione, per la società convenuta, del "*riassorbimento del personale eccedente, in relazione alla salita produttiva del modello Nuova Panda e all'andamento del mercato e comunque in misura di almeno il* 40% *nel periodo dal 15.7.2011 al 14.7.2012*";

sin dal mese di marzo 2011 sono iniziate le assunzioni presso la società convenuta, arrivate al numero di 2.071 (ossia al 40%) all'inizio di giugno 2011, ossia prima del termine finale previsto per luglio 2012 dagli accordi conclusi dalle parti sociali;

il 21 giugno 2012 il Tribunale di Roma ha rinvenuto una discriminazione commessa a carico dei dipendenti iscritti alla FIOM all'atto delle assunzioni presso la società convenuta ed ha ordinato alla stessa società di assumere 145 lavoratori iscritti alla FIOM (mantenendo, per le assunzioni future, la percentuale dell'8,75% a favore di tali iscritti);

il 9 ottobre 2012 la Corte di appello di Roma, in sede di impugnazione dell'ordinanza innanzi indicata, ha ordinato alla società convenuta di assumere, entro 180 giorni, 126 lavoratori affiliati alla FIOM (da individuarsi in base all'elenco nominativo da far pervenire entro 30 giorni alla società) nonché 19 lavoratori nominativamente individuati quali affiliati FIOM e parti in causa;

il 31 ottobre 2012 la società ha inviato comunicazione di avvio del procedimento per licenziamento collettivo di 19 dipendenti, illustrando i motivi a base della determinazione datoriale;

il 27 novembre 2012 la società ha assunto i 19 dipendenti individuati nominalmente dall'ordinanza della Corte di appello;

la società ha acceduto, per 48 giorni con decorrenza dalla fine di agosto 2012 a dicembre dello stesso anno, alla CIGO (cfr. comunicazioni in atti).

In particolare, la comunicazione datoriale del 31 ottobre 2012 espone che:

- l'organico della società è pari a 2146 dipendenti, di cui 1945 operai, organizzati su due turni giornalieri per cinque giorni a settimana; "*la pesante perdurante crisi del mercato europeo e italiano degli autoveicoli, documentata in modo ufficiale dai dati relativi alle immatricolazioni dei veicoli nuovi ampiamente diffusi dalle notizie stampa (che nei primi nove mesi del 2012 ha registrato nel mercato italiano un calo di oltre il 20% e nel mercato europeo un calo di oltre il 7% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente) e che potranno essere ulteriormente illustrati in sede di esame congiunto previsto dalla presente procedura, ha condotto la società esponente a valutare come idoneo e più che adeguato alle esigenze di impresa, conseguenti all'attuale andamento negativo del mercato, l'organico raggiunto per effetto delle assunzioni operate sino a giugno 2012*";
- *a conforto della correttezza delle valutazioni effettuate dalla società esponente depone il fatto che la stessa, a partire dall'agosto del corrente anno, per far fronte a un calo temporaneo della domanda conseguente alla congiuntura economica recessiva, si è trovata e si trova nella necessità di richiedere periodicamente l'intervento della CIGO come strumento per adeguare i flussi produttivi dello stabilimento alla riduzione dei volumi normalmente realizzabili con l'attuale organico;*
- *per effetto dell'esecuzione dell'ordine giudiziale* [ordinanza della Corte di appello] *si determinerà quindi entro il 28.11.2012 un incremento di organico . . . che, in considerazione della complessiva situazione come sopra descritta, implicherà a tale momento, rispetto alle effettive esigenze di lavoro e di attività, una sopravvenuta eccedenza strutturale di un corrispondente numero di dipendenti inquadrati nella categoria operaia di 5° Gruppo professionale e di 4° Gruppo professionale-seconda fascia ai sensi del CCSL applicato";*
- *"lo stabilimento ha raggiunto un assetto stabile a 2 turni; tale assetto determina l'impossibilità di un ulteriore aumento di presenze in turno per saturazione tecnologica ed organizzativa delle linee di lavorazione; peraltro l'attuale struttura organizzativa risulta già parzialmente sovradimensionata rispetto all'attuale andamento di mercato, fortemente recessivo, come dimostrato dal citato ricorso alla CIGO;*
- *non sono presenti in azienda rapporti di lavoro in regime di somministrazione o a tempo determinato;*
- *il modello industriale attuato attraverso il contratto di rete* [2.3.2011] *individua in modo specifico le frasi produttive rimesse alla competenza della società esponente e dunque non vi sono margini per incrementare attività e servizi;*
- *la già evidenziata fase di recessione del mercato veicolistico rende dunque inevitabile il ricorso alla riduzione del personale e neppure consente di*

ridimensionare quantitativamente l'eccedenza strutturale, pena la vulnerazione dei principi di legge che presiedono all'intervento, e quindi alla concedibilità, del trattamento di CIGO, avuto riguardo alla causa integrabile";
- il personale eccedente è, pertanto, individuabile in 18 dipendenti del 5° Gruppo professionale (Gruppo composto complessivamente da 1583 lavoratori) e in 1 dipendente del 4° Gruppo professionale-seconda fascia (composto da 143 lavoratori).

Il 14 gennaio 2013 si è conclusa la procedura di consultazione ex artt. 24 (4 e 5) legge n. 223 del 1991 con tutte le organizzazioni sindacali (FIM CISL, UILM UIL, FISMIC, UGL METALMECCANICI) e le rappresentanze sindacali aziendali.

In particolare, il verbale redatto in sede amministrativa, rileva che è stato registrato un "*andamento consuntivo della domanda di mercato decisamente ridotto rispetto alle previsioni e una prospettiva di ripresa dello stesso che non è ipotizzabile prima del 2014*" nonché da atto che: "*All'esito dell'odierno incontro: le OO.SS. e le RSA alla luce dell'obiettivo previsto nell'accordo del 6 luglio 2011 in ordine alla completa ricollocazione di tutti i dipendenti in forza in FGA, riconoscono, in questa fase temporale in base agli attuali livelli produttivi, l'oggettiva sussistenza delle eccedenze di personale rappresentate da parte aziendale nell'ambito della procedura in argomento; le OO.SS. e le RSA, ribadendo la validità ed efficacia degli accordi di cui in premessa [*in particolare 6.7.2011 relativo all'attuazione del piano industriale presentato il 30.3.2010 presso il Ministero dello Sviluppo Economico, che prevedeva investimenti complessivi per 800 milioni di euro per la realizzazione e l'avvio della produzione del modello di autovettura Nuova Panda] *in ordine al completo riassorbimento del personale attualmente in CIGS, tenuto conto che l'eventuale applicazione dei criteri di scelta legali comporterebbero l'individuazione, quali soggetti da licenziare, dei dipendenti con minore anzianità di servizio presso Fabbrica Italia Pomigliano s.p.a. e considerato che la limitata anzianità di servizio determinerebbe per i suddetti lavoratori l'impossibilità di accedere all'indennità di mobilità conseguente al licenziamento, o ad altro ammortizzatore sociale, esprimono per questi motivi parere negativo alle risoluzioni del rapporto di lavoro; stante quanto sopra, le OO.SS. e le RSA chiedono all'azienda di individuare soluzioni alternative che consentano la gestione condivisa delle eccedenze di personale.*

Nel medesimo giorno si è concluso il parallelo e distinto tavolo di trattazione tenuto dalla società convenuta con la FIOM CGIL.

Ebbene, come emerge dalla sintetica disamina degli accordi sindacali stipulati tra la società convenuta e tutte le OO.SS. (esclusa la FIOM) nonché dalla illustrazione degli eventi descritti, la società convenuta si era impegnata

ad assumere almeno il 40% del personale ex FIAT entro luglio 2012, organico ritenuto – dalle parti sociali – adeguato al processo produttivo da avviare presso lo stabilimento (ossia la produzione della Nuova Panda), salvo successivi ed auspicabili incrementi dell'organico in base all'andamento del mercato automobilistico.

La società ha onorato gli impegni presi, procedendo ad assunzioni sino a tutto giugno 2012.

I provvedimenti giudiziali del Tribunale di Roma e della Corte di appello di Roma hanno ordinato alla società di assumere 145 unità (19 da assumere entro la metà di novembre 2012 e 126 entro metà aprile 2013) ritenendo violato il principio di parità di trattamento a danno dei lavoratori iscritti al sindacato FIOM.

Le comunicazioni di inizio del procedimento sindacale per licenziamento collettivo sono state inviate il 31 ottobre 2012 e i 19 dipendenti (di cui all'ordinanza della Corte di appello) sono stati assunti circa un mese dopo.

Il 14 gennaio 2013 si è conclusa la procedura ex artt. 24 (4 e 5) legge n. 223 del 1991.

Allo stato la società convenuta non ha assunto alcun provvedimento.

Ebbene, deve preliminarmente rilevarsi che la comunicazione di avvio della procedura ex legge n. 223 del 1991 rappresenta una determinazione datoriale che consegue all'obbligo di adeguamento (percentuale) dell'organico aziendale rispettoso delle affiliazioni sindacali imposto dall'autorità giudiziaria.

Per vero, la stessa comunicazione della società rende palese tale collegamento temporale nella misura in cui rileva che l'incremento di organico determinato dall'esecuzione del provvedimento giudiziale collide con l'organizzazione strutturale ritenuta (anche a seguito di specifici accordi collettivi) congrua per il tipo di produzione avviata nello stabilimento.

Deve, peraltro, accertarsi se tale conseguenza integri gli estremi del "*comportamento pregiudizievole*" quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento (art. 4 bis decreto legislativo n. 216 del 2003).

Va, infatti, ritenuto che l'art. 4 bis non impedisca l'adozione di qualsiasi determinazione datoriale che si collochi in data successiva ad una accertata discriminazione bensì che colpisca quelle determinazioni che risultino collegate a tale discriminazione e che si presentino sprovviste di valide ed effettive ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo. Se, infatti, si dovesse interpretare nel primo senso la norma in esame, risulterebbero

precluse tutte le determinazioni datoriali che traggano origine, anche solo occasionale, dall'accertata discriminazione, costringendosi l'impresa ad una *impasse* assoluta sul versante della gestione organizzativa e del personale.

Ma, in ogni caso (ciò assume aspetto determinante nel caso di specie), deve trattarsi di provvedimento datoriale di gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti e non di mero annuncio dell'intenzione di assumere determinate decisioni. Ciò è reso palese dal testo dell'art. 11 della direttiva 78/2000/CE ove si si parla di "*licenziamento*" o altro trattamento sfavorevole, quindi di effettivo esercizio dei poteri del datore di lavoro. Insomma la normativa europea (alla quale bisogna, comunque, far riferimento per interpretare la disposizione di recepimento dello Stato membro) mira a vietare atti, che siano concreti ed attuali, di gestione del personale che si presentino quale ritorsione a precedenti azioni dirette ad affermare il principio di parità di trattamento.

Nel caso, pertanto, di atto a formazione progressiva, come deve ritenersi il provvedimento di licenziamento collettivo (come è noto, sottoposto all'articolato procedimento di consultazione dettato dagli artt. 4 e 5 legge n. 223 del 1991), è necessario attendere il provvedimento finale che rappresenta l'esito (neppure vincolato) di una sequenza di fasi a valenza interna. La valutazione del pregiudizio richiede, pertanto, che il momento perfezionativo dell'atto si sia compiuto.

Va notato che la società illustra, nella comunicazione ex legge n. 223, i motivi che determinano l'eccedenza di personale, motivi che sono collegati all'andamento complessivo del mercato automobilistico, i quali consentono – allo stato - di mantenere solamente determinati livelli numerici di organico aziendale.

Parte ricorrente evince la qualificazione illegittima del comportamento datoriale dalla vicinanza temporale della comunicazione di avvio della procedura ex legge n. 223 con l'azione giudiziale della FIOM per ottenere la parità di trattamento nelle assunzioni.

Questo elemento non appare, peraltro, da solo sufficiente ad integrare la fattispecie normativa, a fronte sia della mancanza di alcun provvedimento (espulsivo) adottato dall'azienda sia delle astratte ragioni che appaiono sorreggere l'avvio di un procedimento ex legge n. 223 del 1991.

Va certamente rilevato che – secondo quanto accertato nei gradi di giudizio già svolti - l'impresa ha adottato un comportamento discriminatorio e, conseguentemente, illegittimo nei confronti dei lavoratori iscritti al sindacato FIOM. Il giudice ha, pertanto, ordinato all'impresa di ripristinare una

(violata) situazione di parità. Da tale ordine non appare, peraltro, conseguire l'obbligo per l'impresa di mantenere un determinato numero di lavoratori nell'organico aziendale (ossia 2.146 + 19 + 126), considerato altresì che la consistenza dell'organico ha rappresentato un elemento concordato con le organizzazioni sindacali mediante un piano di assunzioni, vincolato per una determinata percentuale (il 40%) e collegato all'andamento del mercato, per l'ulteriore percentuale di assorbimento dei dipendenti ex FIAT. Gli elementi informativi, attinenti all'andamento della produzione, forniti dalla società nella lettera di comunicazione (che andranno verificati all'esito dei provvedimenti espulsivi – eventualmente - assunti dalla società) consentono di escludere la valenza di comportamento ritorsivo al (mero) annuncio di mantenere l'organico nelle dimensioni (di 2.146) raggiunte a fine giugno 2012, intenzione manifestata, fra l'altro, nel rispetto dell'onere di procedimentalizzazione imposto dal legislatore del 1991 (con conseguente confronto con le organizzazioni sindacali).

Diverso è l'obbligo di mantenere una determinata percentuale di iscritti alla FIOM nell'ambito dell'organico complessivo, obbligo specificamente individuato dal Tribunale di Roma e dalla Corte di appello di Roma, sul quale – in questa sede - non è, peraltro, sorto alcun contrasto (allo stato, non ipotizzabile, non essendo ancora scaduto il termine per l'assunzione dei 126 lavoratori iscritti alla FIOM e non avendo, la società, adottato alcun licenziamento).

Insomma, il solo elemento temporale dedotto da parte ricorrente non appare integrare gli elementi necessari per qualificare l'avvio del procedimento per licenziamento collettivo come ritorsione, cioè come comportamento pregiudizievole volto a punire le persone lese dalla discriminazione o qualunque altra persona.

D'altra parte, la tempestività nell'avvio del procedimento ex legge n.223 appare elemento causalmente concorrente con le ragioni di carattere produttivo dedotte dalla società, non giustificandosi – allora si – l'adozione di un procedimento di eliminazione di eccedenze di personale una volta inseriti, per un apprezzabile lasso di tempo, nuove unità (nella specie 19) nel ciclo produttivo.

Insomma, considerato che, allo stato, nessun provvedimento è stato adottato dall'impresa ed a fronte della esposizione di ragioni di carattere produttivo volte al contenimento dell'organico aziendale (confermate dall'esame congiunto tenuto con le organizzazioni sindacali, vedi verbale del 14.1.2013) non appare profilarsi alcun comportamento pregiudizievole, né nei confronti di alcuno dei 19 dipendenti assunti in esecuzione dell'ordinanza della Corte di appello né nei confronti di altro lavoratore dipendente.

Le spese di lite possono ritenersi compensate integralmente tra tutte le parti, considerato, per quanto riguarda gli intervenienti, un indiretto interesse alla questione e, per quanto riguarda la società convenuta, che la mancata conclusione dell'*iter* volto all'adozione di ipotetici licenziamenti non ha consentito al giudice di apprezzare l'attualità e l'effettività del pregiudizio.

P.Q.M.

Dichiara il difetto di legittimazione attiva degli intervenienti. Respinge il ricorso. Spese integralmente compensate tra le parti.

Roma, 15 gennaio 2013

IL GIUDICE
(Elena Boghetich)

TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
DEPOSITATO IN CANCELLERIA
Roma, lì 22 GEN. 2013
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Dora PATRISSI