



TRIBUNALE DI BARI

SEZIONE LAVORO

Il giudice della Sezione lavoro del Tribunale di Bari, dott. Vincenzo Maria Tedesco, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 27.3.2024 ha pronunciato il seguente

DECRETO

nel giudizio iscritto al n. 2155 del ruolo generale del lavoro dell'anno 2024 vertente

TRA

FIOM CGIL PROVINCIALE DI BARI – FEDERAZIONE ITALIANA OPERAI METALLURGICI ADERENTE ALLA CGIL –, in persona del legale rapp.te p.t., rappresentata e difesa dagli avv.ti Ettore Sbarra e Leonardo Netti;

Ricorrente

E

██████████ s.r.l., in persona del legale rapp.te p.t. rappresentata e difesa dagli avv.ti Franco Tofacchi e Fabio Fontana;

Resistente

OGGETTO: art. 28 legge n. 300 del 1970.

Con ricorso depositato in data 16.2.2024 l'organizzazione sindacale ricorrente premetteva che:

- in data 22.10.2013 e 27.9.2018 ██████████ s.p.a. aveva concluso "con le OO.SS. e con la R.S.U. dei vari stabilimenti, tra cui quello di Bari, due verbali di accordo contenenti, fra l'altro, specifiche intese relative alla stabilizzazione dei lavoratori assunti con contratti a termine o di somministrazione e con qualifica operaia di 3° e 4° livello";
- sempre il 22.10.2013 era stato sottoscritto un accordo integrativo aziendale (confermato nel verbale di accordo del 27.9.2018), in base al quale, istituito un modello denominato bacino, si prevedeva il diritto alla stabilizzazione, in ogni caso, al raggiungimento di una anzianità lavorativa pari a 28 mesi, a prescindere dalla tipologia contrattuale con cui essa fosse maturata;
- la società ██████████ (subentrata ad ██████████ s.p.a.) aveva scorrettamente interpretato tale intesa, ritenendo che il diritto di precedenza, per conseguimento di un'anzianità di 28 mesi, avesse, quale presupposto ulteriore, la preventiva iscrizione al bacino del lavoratore interessato;



- che, comunque, la [REDACTED] s.r.l. era andata in contrasto con le proprie stesse posizioni, perché, il 1° gennaio 2024, aveva assunto a tempo indeterminato due unità ([REDACTED] ed [REDACTED]), senza che queste fossero iscritte al bacino (avendo solo maturato i 28 mesi di anzianità di servizio).

Ciò posto, lamentava che la propria libertà sindacale fosse stata violata per il tramite della predetta interpretazione discriminatoria degli accordi, tanto più che – in data 12.9.2023 – la società aveva comunicato disponibilità ad assumere a tempo indeterminato a prescindere dalla iscrizione al bacino ed in forza della sola anzianità di servizio, purchè gli interessati non avessero avuto *“contenziosi con l'Azienda”*.

A tale ultimo proposito, infatti, FIOM Provinciale di Bari rimarcava che tale precisazione fosse idonea a pregiudicare la propria immagine, visto che 8 propri iscritti, maturata l'anzianità di servizio di 28 mesi, avevano agito per ottenere il riconoscimento giudiziale del loro diritto all'assunzione.

Aggiungeva che, in data 24 gennaio 2024, in occasione dell'incontro fra la direzione aziendale e l'intera RSU, era stata accusata *“di minacciare la tenuta occupazionale dello stabilimento”*.

In punto di diritto, richiamava la giurisprudenza in base alla quale *“il mancato rispetto di un accordo sindacale integra gli estremi della condotta vietata e punita ai sensi dell'art. 28 St. Lav.”*, parallelamente evidenziando la sufficienza, ai fini della configurazione della fattispecie di condotta antisindacale, di una lesione obiettiva delle prerogative sindacali, anche nel caso di condotte datoriali non tipizzate dalla legge.

Domandava, dunque, che - dichiarata *“illegittima la posizione assunta dalla società a settembre 2023 con cui è stato arbitrariamente stabilito di introdurre, quale condizione per la stabilizzazione di chi aveva già raggiunto i 28 mesi di anzianità aziendale, l'assenza di contenziosi con l'azienda”* – fosse ordinata *“l'immediata assunzione alle dipendenze della società convenuta dei sig.ri [REDACTED]*

cioè di quanti hanno già fatto ricorso al Giudice del Lavoro, nonché degli altri lavoratori <<precari>> (con contratti di somministrazione e/o a tempo determinato) che hanno superato i 28 mesi di anzianità lavorativa in ragione di contratti a tempo determinato o di somministrazione”.

Il tutto, con ordine di pubblicazione del decreto su 3 quotidiani a tiratura nazionale (*“a spese della società resistente”*) e condanna di [REDACTED] s.r.l. al pagamento *“ai sensi dell'art. 614 bis c.p.c. di una somma di denaro a favore della ricorrente pari ad € 300,00 per ogni*



giorno di ritardo nell'esecuzione dell'emanando decreto ("o alla diversa somma ... da accertarsi in via equitativa").

Ritualmente convocata la parte convenuta, quest'ultima si costituiva in giudizio, chiedendo l'integrale rigetto delle domande proposte.

Premetteva che l'accordo fosse improrogabilmente scaduto il 31 dicembre 2021 e di aver avviato, nel settembre 2023, un confronto in sede sindacale (cui aveva partecipato anche la FIOM), al fine di *"non perdere la professionalità del personale che aveva prestato la propria attività in regime di somministrazione"*.

Rimarcava di aver precisato, in quella occasione, che *"i lavoratori non iscritti al bacino non hanno maturato alcun diritto automatico all'assunzione"* e che non vi fossero più lavoratori rientranti nell'ambito di operatività dell'accordo del 2013.

Aggiungeva di essersi, pertanto, unilateralmente impegnata a stabilizzare taluni lavoratori, fermo restando che il loro ordine di inserimento sarebbe dipeso da esigenze tecnico-organizzative e produttive, derivanti dall'anzianità lavorativa effettiva all'interno della stessa area di specializzazione professionale.

Esplicitava, poi, di aver assunto un impiegato con mansioni di Production Planner (██████████) – non iscritto ad alcuna sigla sindacale) ed un operaio (██████████) – iscritti alla FIM solo dopo l'assunzione a tempo indeterminato) munito di specifica professionalità nell'utilizzo di cambi tipo e nella conduzione delle macchine presenti nel reparto Rettifiche, utile nel contesto del trasferimento – da Rivoli a Bari – di alcune macchine per la produzione di alberi e frizioni.

Negava, poi, di essere a conoscenza dell'appartenenza sindacale dei lavoratori che avevano agito in giudizio e contestava di aver accusato la FIOM di minacciare la tenuta occupazionale dello stabilimento.

Difendeva, dunque, la correttezza del proprio operato, ponendo in evidenza di aver adottato – nel settembre 2023 – posizioni di miglior favore per tutti i lavoratori, ivi compresi quelli iscritti all'organizzazione sindacale ricorrente, senza neanche esservi obbligata (attesa l'ormai maturata cessazione degli effetti delle intese del 2013 e del 2018).

Argomentava, ancora, che una mera interpretazione (ipoteticamente errata) di un accordo sindacale giammai avrebbe potuto giustificare l'operatività delle tutele dell'art. 28 L. 300/1970.

Rivendicava, comunque, che, in base ai criteri di ermeneutica contrattuale del diritto comune, la stabilizzazione decorsi 28 mesi di anzianità di servizio precario era stata



contemplata, con l'accordo del 2013, a prescindere dal consolidamento strutturale dei volumi produttivi, ferma restando l'indispensabilità dell'iscrizione al bacino.

Circa, poi, la specificità delle domande di rimozione degli effetti dell'asserita condotta antisindacale, la società:

- eccepiva l'impossibilità giuridica di una condanna ex art. 614 *bis* c.p.c. (perché la norma non si applica alle controversie individuali di lavoro e, a maggior ragione, neppure al contenzioso ex art. 28 St. Lav.; perché, comunque, la medesima funzione riparatoria è già assolta dall'ordine di pubblicazione, pure richiesto dalla FIOM CGIL);
- si contrapponeva ad una statuizione di assunzione dei lavoratori, per difetto di legittimazione attiva dell'organizzazione sindacale e per indebita sovrapposizione tra interesse collettivo ed interesse individuale.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Come evidenziato negli studi ad essa dedicati, la nozione di condotta sindacale è di carattere teleologico: il comportamento illecito, infatti, è individuato con riferimento alla sua attitudine a impedire o limitare l'esercizio dei diritti di libertà e di attività sindacale.

In sostanza, è antisindacale qualsiasi comportamento datoriale, anche se non estrinsecato mediante atti formali, che abbia leso o minacciato di ledere i diritti riconosciuti ai sindacati dallo Statuto dei lavoratori, dalle altre leggi e dai contratti collettivi.

Chiaramente non può considerarsi antisindacale un comportamento semplicemente avverso al (o sgradito dal) sindacato (come, ad esempio, il rifiuto, anche duro, delle rivendicazioni sindacali), bensì quella condotta che risulti obiettivamente (cioè a prescindere dalla volontà soggettiva del datore di lavoro) lesiva di interessi sindacali giuridicamente protetti e, come tale, capace di attentare alle regole della normalità sindacale e/o ledere l'immagine del sindacato o di alcuni sindacati.

Peraltro, può configurarsi un comportamento di tipo pluri-offensivo, con una duplice concorrente reazione giudiziaria, quella del lavoratore (o dei lavoratori) e quella appunto ex art. 28 St. lav..

Come pure può accadere che il comportamento reputato antisindacale si sia esaurito in un'unica sequenza, sicché il decreto, ove ritenuto ammissibile, finisce con l'aver un contenuto di accertamento, con funzione deterrente di future analoghe violazioni. In tali frangenti, particolare attenzione dev'essere prestata al presupposto di attualità, che sussiste quando il comportamento illegittimo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti persistente ed 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 (Cass. n. 23038/2010; Cass. n. 11741/2005; Cass. n. 1684/2003).

Decreto la cui effettività è presidiata da sanzioni penali, poiché la sua inottemperanza è appunto punita come reato ex art. 650 c.p., cioè come inosservanza di un ordine della pubblica autorità (art. 28, comma 4, L. 300/1970).

In tale quadro di considerazioni generali, deve escludersi che una condotta antisindacale possa ravvisarsi per il solo fatto che parte datoriale abbia interpretato diversamente dalla FIOM CGIL Provinciale di Bari l'accordo del 2013 (confermato nel 2018 ed anche il 5 aprile 2023: *"Le parti convengono di confermare ... la vigenza degli accordi collettivi aziendali in essere, in particolare ... la vigenza dell'accordo aziendale 27 ottobre 2018 e dell'accordo aziendale 22 ottobre 2013, a decorrere dal 1° gennaio 2023"*), nella parte relativa alla concretizzazione *"in ogni caso"* del percorso di stabilizzazione a tempo indeterminato.

Il solo fatto che parte datoriale abbia ritenuto indispensabile l'iscrizione al bacino, anche per coloro che avessero già raggiunto un'anzianità di 28 mesi, riguarda un semplice aspetto di confronto dialettico ed, effettivamente, attesta la stessa corretta esplicitazione delle prerogative sindacali, senza alcuna relativa compromissione o limitazione.

Le difese di [REDACTED] s.r.l. possono dunque essere condivise *in parte qua*, sebbene con due importanti precisazioni:

- a) in primo luogo, v'è una questione di fondo ben più complessa rispetto a quella della mera portata dell'inciso *"in ogni caso"* (che, del tutto plausibilmente, stava a significare *"a prescindere dal <<consolidamento strutturale dei volumi produttivi>>"*), poiché, come chiarito da [REDACTED], è accaduto che, prima del subentro di [REDACTED] s.r.l., *"l'azienda non"* aveva *"fornito il tempo utile i moduli, cioè che, trascorsi nove mesi, i primi lavoratori interessati non avevano questi moduli per aderire al bacino"* (entro i successivi 30 gg.), sicchè si sono *"trovati al di fuori del bacino coloro che non avevano ricevuto il modulo e che stavano prima degli altri, ossia quelli che avevano compiuto 9 mesi quando i moduli erano diventati disponibili"*;
- b) in secondo luogo, la stessa FIOM CGIL Provinciale di Bari non ha lamentato l'antisindacalità dell'interpretazione dell'accordo, bensì, premesso di essere stata l'unica a porre la questione della (non indispensabilità della) iscrizione al bacino, ha segnalato di essere stata penalizzata, per il solo fatto di aver sollevato la problematica (a differenza delle altre sigle sindacali rimaste silenti sul tema).

A quest'ultimo proposito, dunque, l'indagine circa la sussistenza (o meno) di una condotta vietata dall'art. 28 St. lav. deve essere focalizzata sulla comunicazione del 12 settembre



2023 (avente, quale oggetto, “*impegno all’assunzione di personale somministrato e/o a termine non iscritto al bacino del plant [REDACTED] di Bari*”).

In quella occasione, [REDACTED] s.r.l. ribadiva, innanzitutto, che i lavoratori non iscritti al bacino non avevano maturato alcun diritto automatico all’assunzione.

Fermo restando ciò, la società manifestava la volontà di non perdere le competenze acquisite dai lavoratori e, per l’eventualità di un incremento consolidato dei volumi produttivi, s’impegnava ad assumere direttamente ed in via prioritaria coloro che avessero lavorato con rapporti di somministrazione, con inizio della prestazione anteriore al 2018 ed anzianità di servizio non inferiore a 28 mesi, anche se non iscritti al bacino, purchè non avessero avuto “*attualmente*” contenziosi con l’azienda.

A tale ultimo proposito, l’azienda specificava che il presupposto della (non) pendenza di contenzioso fosse stato dettato dall’impossibilità di prevedere se l’Autorità Giudiziaria avesse o meno determinato l’insorgenza di eventuali obblighi.

Da ultimo, [REDACTED] s.r.l. individuava, quale criterio di priorità dell’inserimento dei lavoratori, quello dell’anzianità lavorativa effettiva all’interno della stessa area di specializzazione professionale.

Ciò posto, il fatto, in sé considerato, della determinazione di assumere anche lavoratori non iscritti al bacino, purchè vi fosse stato il presupposto della stabile crescita di volumi produttivi, non ha certamente costituito comportamento antisindacale.

La società datrice di lavoro, infatti, si manteneva coerente con i propri assunti di partenza (quelli che avevano caratterizzato i reclutamenti del giugno 2023) e, quindi, coinvolgendo tutte le sigle sindacali, ammetteva una deroga all’accordo del 2013 (per come interpretato dalla stessa società), purchè vi fosse una situazione produttiva idonea a consentirlo.

In effetti, si trattava di un assetto di maggior favore (seppur parziale o, meglio, condizionato alle situazioni di incremento dei volumi), perché, in assenza degli intenti di settembre 2023, i somministrati non iscritti al bacino, con anzianità non inferiore a 28 mesi, secondo le posizioni datoriali, giammai avrebbero potuto avvalersi della stabilizzazione in forza degli accordi precedenti.

C’è stata però la clausola relativa al contenzioso.

Ebbene, per il suo tramite, l’organizzazione sindacale ricorrente è stata effettivamente discriminata, poiché i suoi iscritti sono stati aprioristicamente esclusi, pur nell’ipotesi di possesso di tutti gli altri requisiti.



Non si ritengono, in particolare, dirimenti le giustificazioni datoriali incentrate sulla necessità di attendere le decisioni del Tribunale (di Bari) e quindi sull'incertezza degli esiti del relativo giudizio.

Predeterminato il criterio di priorità degli inserimenti, posta altresì la condizione del consolidamento dei volumi produttivi, non v'era necessità nè tantomeno reale esigenza di escludere preventivamente i lavoratori – tutti iscritti alla FIOM – che avevano promosso vertenza giudiziaria, laddove, alla luce dei medesimi criteri prestabiliti da [REDACTED] s.r.l. nel settembre 2023, la stabilizzazione fosse spettata proprio a loro.

Di certo, proporre l'assunzione non avrebbe significato in alcun modo, per parte datoriale, porsi in contrasto con una propria posizione precedentemente assunta.

In altre parole, alcuna portata confessoria avrebbe potuto essere assegnata all'impegno del 2023, quand'anche esso avesse potenzialmente incluso gli otto lavoratori ricorrenti, perché la società aveva chiaramente ribadito, in via di premessa, che non vi fosse alcun diritto automatico all'assunzione dei non iscritti al bacino ed aveva altresì aggiunto di procedere ad un impegno derogatorio dell'accordo del 2013, peraltro limitatamente al peculiare frangente di espansione produttiva.

Inoltre, quand'anche il Tribunale avesse escluso il diritto alla stabilizzazione per i lavoratori non iscritti al bacino (in forza dell'accordo del 2013), al parallelo maturare delle condizioni stabilite da [REDACTED] s.r.l. (in forza dell'impegno del settembre 2023: stabile incremento dei volumi produttivi; priorità nell'inserimento), questi stessi lavoratori non avrebbero comunque dovuto vedersi negare il reclutamento a tempo indeterminato, trattandosi di un diritto ulteriore (- ad una diversa fattispecie di stabilizzazione), garantito a tutti gli altri interessati dalla più recenti posizioni aziendali.

E' evidente che, infatti, una cosa è l'obbligo di assumere, a prescindere dai volumi produttivi, i non iscritti al bacino (obbligo che figura oggetto di domanda nel giudizio pendente dinnanzi al Tribunale di Bari), altra cosa è l'obbligo di assumere dinnanzi a volumi produttivi idonei a consentire un incremento di organico (obbligo assunto spontaneamente dalla stessa società convenuta, in virtù dell'impegno esplicitato nel settembre 2023).

Perciò, il riferimento alla *"impossibilità per l'Azienda di prevedere se l'Autorità Giudiziaria determinerà o meno l'insorgenza di eventuali obblighi"*, ha rappresentato lo schermo di un meccanismo di reazione arbitraria alle azioni giudiziarie promosse, con sicura idoneità lesiva delle prerogative sindacali della FIOM CGIL Direzione Provinciale di Bari, che quelle stesse rivendicazioni risulta aver (sempre) promosso e coltivato.



Portata offensiva certamente rilevante poiché incidente sulla capacità del sindacato di realizzare un preminente interesse dei propri iscritti, ossia quello del conseguimento di forme di lavoro stabile, tanto più – oggi – a poco tempo di distanza dalla elezione di nuovi componenti della RSU.

Sul tema, la contrapposizione tra le parti in causa ha riguardato la stessa possibilità della società [REDACTED] di conoscere l'appartenenza sindacale di coloro i quali hanno agito in giudizio e, più in generale, di tutti i lavoratori in somministrazione (atteso che la redazione delle buste paga, con le relative trattenute sindacali, non è attività rimessa all'impresa utilizzatrice).

In senso contrario, però, la difesa della FIOM CGIL Direzione Provinciale di Bari ha convincentemente rimarcato che: - già nella diffida di maggio 2023 (ossia quando si è formalizzata la pretesa di stabilizzazione *tout court* dei non aderenti al bacino con anzianità di 28 mesi) il nome dei lavoratori era associato a quello dell'organizzazione sindacale; - che il contenzioso è stato promosso a giugno 2023; - che, sul tema, le interlocuzioni, comunque, durano da anni.

Si tratta, in effetti, di aspetti dimostrati e comunque positivamente dimostrabili, certamente idonei a superare le posizioni della parte resistente.

Ciò che più conta, però, quale argomento idoneo a contrastare le posizioni difensive di [REDACTED] s.r.l., è la portata obiettiva della fattispecie di condotta antisindacale (che giustifica gli interventi giudiziali previsti dall'art. 28 St. lav.), nella misura in cui, insieme alla non indispensabilità dell'accertamento di un fine antisindacale perseguito dal datore di lavoro, v'è parimenti l'irrelevanza della consapevolezza, in capo all'azienda, degli effetti negativi che il proprio comportamento è suscettibile di produrre sulle prerogative delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori.

Portata obiettiva che questo Tribunale non ha mancato di affermare anche di recente, avvalendosi del conforto della giurisprudenza di legittimità in base alla quale, appunto, per qualificare come antisindacale la condotta datoriale, è necessario che ricorra esclusivamente l'elemento oggettivo, ossia la lesione concreta degli interessi collettivi, mentre è irrilevante la consapevolezza e l'intenzione del datore di ledere il bene collettivo (Cass. n. 3837/2016; Cass. n. 13726/2014).

Lo si ribadisce ai fini di chiarezza espositiva: non era affatto precluso a [REDACTED] interpretare l'accordo del 2013 ritenendo indispensabile l'iscrizione al bacino (tanto più che si è trattato di una lettura congrua e plausibile del testo di quell'accordo, ferma restando la questione di coloro i quali non avevano ricevuto i moduli ed impregiudicata ogni diversa



valutazione che sarà assunta dal giudice investito delle controversie individuali dei lavoratori somministrati).

Ciò che, piuttosto, le era vietato era definire un assetto regolatorio delle nuove assunzioni tenendo fuori gli iscritti al sindacato Fiom per il solo fatto di aver agito in giudizio, nonostante l'impegno assunto (dalla stessa azienda) nel settembre 2023 ben potesse – e ben può, ancora oggi – trovare attuazione a prescindere dagli esiti del giudizio pendente dinnanzi a questo Tribunale, valendo autonomi e separati presupposti (quello dello stabile incremento dei volumi produttivi) e criteri selettivi (quello delle esigenze tecnico-organizzative e produttive correlate all'anzianità di servizio effettiva nel settore di specializzazione professionale).

In altri termini, non c'era necessità di tenere alcun lavoratore preventivamente fuori dalle stabilizzazioni per consolidato incremento dei volumi produttivi, se non quella, antisindacale, di sopprimere del tutto una interpretazione sgradita dell'accordo del 2013, essendo quest'ultima foriera di un potenziale aumento del livello occupazionale che, però, era stato oggetto di intese con le organizzazioni sindacali (e che, quindi, non poteva essere trascurato) e che era stato confermato anche nell'aprile 2023.

Seguendo questa prospettiva, anche l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore [REDACTED] lascia più interrogativi che risposte sul piano delle relazioni sindacali.

E' bene chiarire che non si intende in alcun modo sindacare l'opportunità di avvalersi di un lavoratore ritenuto maggiormente adatto a seguire il trasferimento dei macchinari, da Rivoli a Bari.

Si poneva, tuttavia, un problema di rispetto degli accordi: in assenza di un consolidato incremento dei volumi del Plant di Bari, con conseguente impossibilità di applicazione dell'impegno di settembre 2023, [REDACTED] s.r.l., nel procedere alla stabilizzazione, avrebbe dovuto misurarsi con la propria stessa interpretazione dell'accordo del 2013, secondo cui, in assenza del predetto presupposto relativo alla favorevole situazione produttiva, restava indispensabile l'appartenenza al bacino.

Condotta antisindacale che trova riscontro, in punto di attualità, nell'affermazione datoriale, riferita da [REDACTED], secondo la quale *“se il giudice avesse condannato l'azienda, ossia riconosciuto il diritto all'assunzione a tempo indeterminato dei nostri iscritti che hanno promosso il giudizio, avrebbe avviato la mobilità”*.

Infatti, si è trattato di una precisazione, recentemente ribadita (*“lo ha detto il 12 settembre, il 20 settembre sul tavolo nazionale, dietro minaccia di ritirare l'investimento sui forni a Bari, ed il 24 febbraio”*) e del tutto superflua, perché [REDACTED] s.r.l. era - e resta - libera di



determinare l'assetto occupazionale maggiormente confacente alla propria attività di impresa, ed incongrua, perché era già del tutto esaustiva - ed idonea a realizzare gli interessi aziendali - la presa di posizione assunta in occasione della costituzione in giudizio nel contenzioso promosso dagli otto lavoratori somministrati.

Dunque, non può trascurarsi la violazione dell'integrità dell'immagine della FIOM CGIL Direzione Provinciale di Bari, in considerazione del fatto che l'identificare una rivendicazione sindacale quale possibile fatto generatore di licenziamenti collettivi o di ritiro di investimenti su un certo sito produttivo ha determinato un dirompente discredito della attività sindacale della ricorrente, come confermato dal fatto che le medesime valutazioni aziendali hanno avuto eco anche nelle altre sigle FIM e UILM (██████████): *“io ho i messaggi delle altre due organizzazioni in cui, preso atto di quanto detto dall'azienda, si specifica che il sito rischia di saltare per colpa della FIOM ... si tratta di un gruppo whatsapp in cui sono presenti tutti gli iscritti alle sigle sindacali”*).

Alla luce dell'accertamento svolto, però, la rimozione degli effetti della condotta antisindacale non può implicare alcun ordine di assunzione dei singoli lavoratori.

Una statuizione di questo tipo si porrebbe, infatti, in insanabile contrasto con le considerazioni di fondo espresse, ossia che la divergente interpretazione dell'accordo del 2013 è ricaduta nella fisiologia delle relazioni tra le parti.

Nè a conclusioni differenti si perviene per il tramite del riferimento all'assunzione a tempo indeterminato dell'operaio ██████████.

E' indimostrato, infatti, che, in sua sostituzione, avrebbe dovuto essere assunto uno di coloro i quali avevano promosso contenzioso o, finanche, un altro iscritto FIOM non aderente al bacino.

Piuttosto, l'unico rimedio giustificato dai comportamenti lesivi di ██████████ s.r.l. è quello dell'imporre giudizialmente, per il caso di futuro stabile incremento della struttura produttiva di Bari (come appurato previo confronto semestrale con l'RSA), l'assunzione di tutti i lavoratori individuati in base ai punti 1) e 2) della comunicazione di settembre 2023 e secondo l'ordine di inserimento ivi stabilito, anche laddove avessero (o avessero avuto) contenzioso con l'azienda.

Rimedio cui si ritiene non possa essere accompagnata alcuna statuizione ex art. 614 bis c.p.c., non tanto per l'esclusione delle controversie di lavoro subordinato privato ivi prevista, quanto, piuttosto, soprattutto per la sua manifesta iniquità, essendo l'ordine sostanzialmente rivolto ad una situazione (quella di consolidamento degli incrementi produttivi) che, allo stato, non sussiste (poiché, anzi, attualmente v'è applicazione della cassa integrazione guadagni)



ed essendovi parallelamente il rimedio della pubblicazione su 3 quotidiani a tiratura nazionale ed il presidio della configurabilità, in caso di inosservanza, del reato di cui all'art. 650 c.p.. Le spese del giudizio seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale di Bari, in funzione di Giudice del lavoro, pronunciando nel giudizio iscritto al n. 2155 del ruolo generale lavoro dell'anno 2024, così provvede:

- 1) accerta il carattere antisindacale della condotta tenuta dalla società datrice di lavoro, consistita nell'escludere i lavoratori, con contenzioso in atto, dall'impegno ad assumere comunicato nel settembre 2023;
- 2) ordina la cessazione del comportamento e la rimozione dei relativi effetti;
- 3) ordina, pertanto, a ██████████ s.r.l., per il caso di futuro incremento stabile della struttura produttiva di Bari (come appurato previo confronto semestrale con l'RSA), di procedere all'assunzione di tutti i lavoratori individuati in base ai punti 1) e 2) della comunicazione di settembre 2023 e secondo l'ordine di inserimento ivi stabilito, anche laddove avessero (o avessero avuto) contenzioso con l'azienda;
- 4) ordina la pubblicazione del presente decreto su 3 quotidiani a tiratura nazionale, a spese della società;
- 5) condanna la società resistente al pagamento delle spese del giudizio sostenute dalla FIOM CGIL Provinciale di Bari, che liquida in complessivi € 2.800,00, oltre al rimborso delle spese generali nella misura del 15%, nonché Iva e c.p.a. come per legge, con attribuzione in favore dei procuratori antistatari.

Bari, 1.4.2024

**Il giudice della Sezione lavoro
dott. Vincenzo Maria Tedesco**

