



**TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA**

Sezione Lavoro

Nella causa iscritta al n. r.g. **2016/2021** promossa da:

**FILCAMS-CGIL**

RICORRENTE

contro

**BETTY BLUE SPA**

RESISTENTE

Il Giudice dott.ssa Chiara Zompì,

letti gli atti e udite le parti,

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 3.5.2022,

ha pronunciato il seguente

**DECRETO**

Con ricorso proposto, ai sensi dell'art. 28 legge n. 300/1970, davanti al Tribunale di Bologna - sez. Lavoro - il 22.11.2021, la FILCAMS-CGIL di Bologna conveniva in giudizio la società Betty Blue spa lamentando l'antisindacalità del comportamento aziendale consistente:

*"1. nel non aver dato seguito alle richieste del sindacato per il confronto in applicazione dell'art. 150 del ccnl applicato, impedendo così la possibilità di un confronto riguardo il ricorso al lavoro straordinario in violazione dell'art. 5 dlgs. 66/2003;*

*2. nell'aver illegittimamente inviato a tutti i lavoratori dipendenti presso la sede di Granarolo dell'Emilia (BO)- Fraz. Quarto Inferiore, gli ordini di servizio del 12/10/2021 per lo svolgimento di ore di lavoro straordinario durante lo sciopero indetto dalla Filcams-CGIL; 3. nell'aver da ultimo convocato tutti i lavoratori, a mezzo mail, si esprimevano con le seguenti parole : "le poche persone che si sono rifiutate sono andate contro il diritto in capo al datore di lavoro di poter richiedere ore di straordinario per ragioni tecnico produttive nel limite delle 250 ore annue", gettando discredito sull'operato del sindacato;*

*4. nell'aver inviato illegittime contestazioni disciplinari alle signore XXXXXXXX e XXXXXX, XXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXX e XXXXXXXXXXX;*

*nonché ogni altra condotta di natura antisindacale che dovesse risultare dai fatti sovraesposti".*  
Chiedeva, pertanto, ai fini della cessazione del comportamento antisindacale e/o della rimozione

degli effetti, ordinarsi alla convenuta:

- di astenersi dall'obbligare tutti i lavoratori allo svolgimento ripetuto di ore di lavoro straordinario; - di annullare la sanzione disciplinare comunicata alla signora XXXXXXXXXX, in data 15/11/2021, pari ad un giorno di sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione;
- di convocare entro 3 giorni dalla pronuncia l'OS ricorrente per un incontro durante il quale la società convenuta mostrerà il registro delle ore di lavoro straordinario di cui all'art. 150 ccnl applicato e si cercherà una soluzione condivisa riguardo lo svolgimento di quanto richiesto al di fuori dell'orario ordinario;
- di adottare qualsiasi altro provvedimento ritenuto idoneo ai fini della rimozione degli effetti delle denunciate condotte.

Radicatosi il contraddittorio, la società Betty Blue si costituiva chiedendo il rigetto del ricorso, spese rifuse.

Fallito il tentativo di conciliazione, la causa veniva istruita con l'esame della documentazione prodotta dalle parti.

Infine, previa concessione alle parti di termini per note, la causa veniva discussa oralmente all'udienza del 3.5.2022 e il giudice riservava la decisione.

-----

I fatti di causa sono sostanzialmente incontestati e comunque in larghissima parte documentali. Nel corso dell'anno 2020 la società convenuta richiedeva ai propri dipendenti lo svolgimento di diverse ore di lavoro straordinario e la funzionaria sindacale Filcams- CGIL XXXXXXXXXX, su sollecitazione dei lavoratori, inviava alla Betty Blue una prima missiva contestando l'imposizione dello straordinario, poiché sintomatico di una carenza di organico, e richiedendo un serio confronto sindacale al fine di ricercare una soluzione condivisa (doc. 2 ric., ove si legge: *“Oggetto: Orario di lavoro straordinario e Richiesta di incontro. Abbiamo appreso che, la Direzione del Personale ha inviato nei giorni scorsi ai lavoratori del magazzino una e-mail dove si chiedeva di effettuare lavoro straordinario per un mese intero, per un minimo di 8 ore settimanali. Tale richiesta specificava che “lo straordinario non era a carattere facoltativo” e nel caso il lavoratore fosse impossibilitato a svolgerlo, di produrre comprovate giustificazioni. Ci risulta che l'Azienda già in passato e con le stesse modalità avesse prodotto analoga richiesta in altri settori. Pertanto riteniamo che la Vostra interpretazione sull'utilizzo del lavoro straordinario e sull'orario di lavoro; non solo non sia in linea con quanto stabilito dalla vigente normativa ma sia anche lesiva dello spirito che dovrebbe caratterizzare un buon rapporto fra le parti. La Vostra richiesta preventiva di straordinario, denota a nostro avviso, una carenza di organico, sottoponendo i dipendenti ad orari e carichi di lavoro molto stressanti. A tal fine riteniamo opportuno un confronto tra le parti, per comprendere le ragioni e i motivi organizzativi della Vostra richiesta e per ricercare una soluzione condivisa; nel frattempo Vi chiediamo di evitare forzature e pressioni sui lavoratori. Richiediamo quindi un incontro, in primis sulla questione dell'orario di lavoro e dello straordinario, nonché sull'applicazione e gli effetti degli accordi di Cigd per la sede di Granarolo, legati all'emergenza Covid.”*).

Alla richiesta la convenuta rispondeva rappresentando che vi era stato un incontro tra la direzione e i

lavoratori e che questi avevano già trovato delle soluzioni condivise e soddisfacenti per entrambe le parti (doc. 3 ric.).

A fine di ottobre 2021 la convenuta, tramite il direttore della produzione, inviata a tutti i lavoratori la seguente comunicazione: *“Buongiorno, Di seguito la mail dell’azienda contenente le nuove direttive in merito alle richieste di straordinario per domani. Vi invito ad avvisare le persone prive di E-mail appartenenti ai reparti interessati. XXXXXXXXXXXX Direttore Produzione”*. *“Buonasera a tutti, In relazione ai picchi lavorativi molto forti che si sono determinati in questo particolare periodo dell’anno è assolutamente necessario che i vs reparti si rendano disponibili ad effettuare le ore di straordinario necessarie allo smaltimento del lavoro. Da questa settimana fino a nuova comunicazione l’azienda rimarrà aperta il sabato. Vi chiediamo pertanto di informare il Vs. reparto di tale esigenza contingente. Nel caso in cui riteniate che non ci siano attività arretrate, siete pregati di segnalarlo alla Direzione. Attendiamo un Vs. riscontro per la giornata di sabato 30/10 e entro il mercoledì per ogni settimana futura.”* *“Buongiorno a tutti, Abbiamo ricevuto le Vs. risposte alla mail di ieri. Ribadiamo che è diritto dell’azienda richiedere almeno 8 ore di straordinario settimanali in caso di particolari emergenze lavorative. Pertanto per chi non sarà presente nella giornata di domani l’azienda prenderà gli opportuni provvedimenti disciplinari.”* (doc 4 ric.).

La funzionaria sindacale XXXXXXXXXXXX, con comunicazione del 29/10/2021, contestava quanto richiesto dalla convenuta e richiedeva nuovamente un incontro (doc. 5, comunicazione Sig. XXXXXXXXXXXX del 29/10/2021)

Tale comunicazione rimaneva priva di riscontro e pertanto la XXXXXXXXXXXX, in data 03/11/2021, inviava – a mezzo pec – la seguente comunicazione (doc. 6 ric.):

*“Oggetto: Straordinario “obbligatorio” e richiesta di incontro.*

*La scrivente O.S., in relazione alle Vostre comunicazioni interne del 28 e 29 Ottobre us, in materia di orario di lavoro e straordinario, intende sottolineare ancora una volta, che è facoltà dell'azienda richiedere lo straordinario, ma senza sottoporre i lavoratori ad alcun obbligo o forzatura, né tantomeno chiedere giustificazione al lavoratore in caso di mancata prestazione allo straordinario. Il ricorso allo straordinario deve essere contenuto, dovuto a eccezionali esigenze tecnico produttive, eventi particolari etc. e pertanto non può prevedere "ipotesi" di programmazione e disponibilità anticipata dei lavoratori alla sua effettuazione per più settimane, come si evince dalla Vostra comunicazione del 28.10.21. Inoltre, siamo venuti a conoscenza che nelle ultime ore, nonostante la nostra mail del 29.11.'21 nella quale si richiamava l'Azienda al rispetto delle norme in materia di orario di lavoro, la **Direzione continua a pretendere prestazioni straordinarie e giustificazioni in caso di impossibilità del singolo lavoratore alla sua effettuazione**. Riteniamo grave tale Vostra modalità e lesiva dei diritti dei lavoratori, Vi diffidiamo pertanto dal procedere in tal senso; Vi invitiamo da subito ad abbandonare ogni forzatura nei confronti dei lavoratori, al rispetto delle norme in materia di straordinario ed orario di lavoro. Nel frattempo, siamo a richiedere un incontro sui motivi oggettivi delle vostre comunicazioni e sulle aperture del sabato. In mancanza di un Vostro positivo riscontro in merito, valuteremo ogni possibile iniziativa a sostegno dei diritti dei lavoratori e dei nostri assistiti.”* (doc. 6 ric.).

La società replicava alla richiesta dell'OS Filcams Cgil con la seguente lettera (doc. 10 ric., risposta Betty Blue 4.11.2021):

Pagina 4

Con lettera datata 11/11/2021 l'OS ricorrente dava riscontro alla missiva della convenuta richiamando i principi di cui all'art. 5 D.lgs 66/2003 e le norme della contrattazione collettiva applicata, e proclamava lo stato di agitazione con immediato blocco dello straordinario a tutela dei lavoratori (doc. 11, comunicazione Filcams del 11/11/2021).

Con lettere datate 8 e 9 novembre 2021, la convenuta contestava disciplinarmente alle dipendenti XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXX, XXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX e XXXXXXXXXXXXXXX di non aver svolto le ore di lavoro straordinario richieste dalla Direzione nella settimana dall'1 al 6 novembre (doc. 12 ric., lettere di contestazione disciplinare).

A tali contestazioni rispondeva la funzionaria XXXXXXXXXXXX, con comunicazione del 10/11/2021, richiedendo audizione orale ex art. 7 l. 300/1970 (doc. 13, risposta contestazioni disciplinari e richiesta audizione).

Con lettera datata 12.11.2021, la società convenuta, richiamando espressamente la comunicazione del 28 e 29 ottobre, inviava a tutti i dipendenti un ordine di servizio, chiedendo di rendere la prestazione lavorativa il giorno 13 novembre 2021 per ragioni connesse all'uscita di campionato (doc. 14 ric.).

La funzionaria sindacale XXXXXXXXXXXX inviava immediatamente una raccomandata pec che qui di seguito si riporta:

*“Oggetto: Diffida a Vs. ordine di servizio e provvedimenti disciplinari, conferma Proclamazione Stato di Agitazione e Blocco dello straordinario.*

*Dopo diversi tentativi di richieste di incontro per un confronto sindacale riguardo la gestione e l'organizzazione del lavoro straordinario, senza alcun positivo riscontro da parte Vostra, è stato Proclamato lo Stato di Agitazione e il Blocco dello Straordinario.*

*Nonostante la proclamazione dello stato di agitazione, invece di ricercare un confronto con noi, in queste ore state consegnando ai Vostri dipendenti alcuni “Ordini di Servizio” per “obbligarli” alla prestazione dell'attività lavorativa in orario straordinario nella giornata di domani Sabato 13 Novembre 2021.*

*Ribadiamo che il vostro ordine di servizio, consegnato ai lavoratori è del tutto illegittimo in quanto chiaramente volto ad impedire l'esercizio del diritto di sciopero delle lavoratrici che è costituzionalmente garantito, intimidendole e contrastando, nel contempo, l'azione sindacale. Pertanto, Vi diffidiamo nel procedere con ordini di servizio o provvedimenti disciplinari. E' del tutto evidente che negare un confronto sindacale scegliendo la strada dell'ordine di servizio e della contestazione disciplinare e dell'intimidazione, oltre che ad essere una evidente espressione di arroganza, configura un grave comportamento antisindacale; pertanto Vi informiamo fin da ora che metteremo in atto tutti i provvedimenti che riterremo necessari a tutela degli iscritti, dei lavoratori e della scrivente Organizzazione Sindacale.”* (doc.15 ric., risposta Filcams e proclamazione stato di

agitazione).

In data 13 novembre si svolgeva lo sciopero indetto e il lunedì successivo la società convenuta riscontrava la comunicazione della Filcams-CGIL ribadendo la legittimità delle richieste aziendali ai sensi dell'art. 148 CCNL e censurando la condotta del sindacato, in quanto potenzialmente foriera di danni (doc. 16 ric.).

Con successiva comunicazione del 18/11/2021 la signora XXXXXXXX dell'ufficio risorse umane della convenuta rinnovava la richiesta di svolgimento di ore di lavoro straordinario a tutti i dipendenti in forza precisando che *“le poche persone che si sono rifiutate sono andate contro il diritto in capo al datore di lavoro di poter richiedere ore di straordinario per ragioni tecnico produttive nel limite delle 250 ore annue. Questo per l'azienda è inaccettabile e ci ferisce in quanto opportunità di sviluppo e di benessere economico dell'azienda si riflette sul bene comune di tutti, sulla possibilità di avere occupazione in una fase dell'economia così complessa e rischiosa come quella attuale”* (doc. 17 ric.)

Con lettera del 19/11/2021 la società convenuta – richiamando le disposizioni in precedenza impartite e inviate via mail – comunicava ai dipendenti un ulteriore ordine di servizio, chiedendo ai dipendenti di rendere la prestazione lavorativa il giorno 20 novembre 2021 per ragioni connesse all'uscita di campionario (doc.20, ordini di servizio del 19/11/2021).

Sulla scorta di tali premesse in fatto, la Filcams CGIL ha dedotto che, nell'imporre lo svolgimento di ore di lavoro straordinario ai propri dipendenti, inviando contestazioni disciplinari a quanti di loro si erano rifiutati di aderire alla richiesta con conseguente sanzione disciplinare, e negando qualsivoglia confronto in merito con essa O.S. ricorrente, la società aveva tenuto una condotta idonea a ledere i beni protetti dall'art. 28 SL.

Ebbene, occorre anzitutto osservare che, diversamente da quanto vorrebbe parte ricorrente, dalle norme della contrattazione collettiva invocate in ricorso non emerge alcun obbligo, in capo alla resistente, di informazione e/o consultazione e/o incontro con le OOSS sul tema dello straordinario. In particolare, un obbligo di tale tenore non si rinviene nell'art. 150 del CCNL Commercio, che si limita a prevedere che il datore di lavoro debba annotare cronologicamente le ore di lavoro straordinario nel libro unico del lavoro e esibirlo in visione, a richiesta delle Organizzazioni sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione imprenditoriale. Il medesimo articolo dispone poi che *“Le Organizzazioni sindacali provinciali e le Associazioni provinciali a carattere generale aderenti alla Confcommercio si incontreranno, almeno una volta all'anno, per l'esame della situazione generale, anche in relazione ad eventuali casi di palese e sistematica violazione delle norme contrattuali previste dal presente titolo”*.

Nel caso di specie non risulta né è stata dedotta alcuna violazione palese e sistematica delle norme contrattuali in tema di straordinario, anzi non risulta né è stata dedotta, *tout court*, alcuna violazione dei limiti massimi allo straordinario imposti dall'art. 148 CCNL da parte della resistente. Neppure risulta o è stato dedotto che il Sindacato ricorrente abbia mai richiesto alla Betty Blue l'esibizione del LUL e che la società abbia posto ostacoli o rifiuti a tale richiesta. Ciò che invece risulta *per tabulas* è che la funzionaria sindacale sig.ra XXXXXXXXXX ha più volte richiesto alla società un

incontro sul tema dello straordinario e che la società non ha mai dato corso alla richiesta.

Ma per ritenere tale condotta antisindacale è logicamente necessario individuare a monte, nelle norme di legge o nella contrattazione collettiva, una fonte di obbligatorietà, in capo al datore, di concedere l'incontro richiesto; e tale fonte non si rinviene nell'art. 150 CCNL che prevede un incontro annuale tra le parti sociali, e non tra il sindacato e la singola impresa la quale quindi ben può legittimamente rifiutarsi di aprire un tavolo sul tema (che peraltro trova già una sua regolamentazione, seppure essenziale, nel CCNL applicato) dello straordinario. Giova infatti rammentare che la giurisprudenza ha sempre distinto la condotta di fatto antisindacale, ma che non rileva dal punto di vista giuridico, da quella sanzionabile ex art. 28 St. Lav.. In particolare, non è stata ritenuta antisindacale la mancata partecipazione al tavolo delle trattative laddove non vi sia alcun obbligo in tal senso (Cass. 13/14511). In questi casi, sebbene nei fatti la condotta del datore di lavoro si ponga in contrasto con l'interesse del sindacato all'affermazione di uno dei beni protetti, detta condotta si pone all'interno della normale dialettica tra i soggetti portatori di interessi contrapposti e, non essendo in violazione di alcuna norma di legge o di contratto, deve essere considerata legittima. L'art. 28 St. lav. è una norma strumentale alla tutela dei diritti già presenti nel nostro ordinamento e non attribuisce, invece, al sindacato un diritto generale a vedersi riconosciuta qualsiasi prerogativa comunque riconducibile ad uno dei beni protetti. Né l'art. 28 St. lav. vieta la posizione antagonista del datore di lavoro, perché se così fosse sancirebbe la fine della dialettica sindacale.

In conclusione sul punto, pertanto, non si ravvisa alcun profilo di antisindacalità nella condotta datoriale censurata nel punto 1 delle conclusioni di cui al ricorso, ossia nel *“non aver dato seguito alle richieste del sindacato per il confronto in applicazione dell'art. 150 del ccnl applicato”*. Neppure costituisce condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, il comportamento della datrice di lavoro consistente nell'aver richiesto alla generalità dei lavoratori l'esecuzione di lavoro straordinario in determinate giornate cadenti di sabato, individuate da specifici ordini di servizio (di cui il primo relativo alla giornata del 13 novembre 2021, il secondo relativo alla giornata del 20 novembre 2021 e gli altri successivi).

Sul punto anzitutto si rileva che l'art. 148 del CCNL prevede espressamente che *“Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto”*, ma al comma 2 aggiunge che *“Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue”*, precisando che *“Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66”*.

Dall'inequivoco tenore letterale della clausola sopra riportata, emerge all'evidenza come il datore di lavoro possa, nei limiti delle 250 ore annue, richiedere l'effettuazione di lavoro straordinario, senza che tale richiesta sia subordinata né al consenso del singolo dipendente né alla necessità di ulteriori accordi in sede sindacale. D'altra parte, la norma è chiara anche nel prevedere che le clausole dell'art. 148 cit. hanno valore di accordo permanente tra le parti, quindi sul punto un accordo tra le parti sociali è stato già raggiunto, a monte, in sede di contrattazione collettiva a livello nazionale, e

non risulta la necessità di alcuna integrazione.

Detto questo, la Cassazione ha più volte chiarito che quando – come nel caso di specie - la contrattazione collettiva preveda la facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni straordinarie, l'esercizio di tale facoltà deve intendersi affidato, in ragione dei poteri direzionali di questo e della corrispondente subordinazione del dipendente, alla discrezione del stesso datore di lavoro, con la conseguenza che, secondo l'articolo 2697 del codice civile, grava sul prestatore d'opera l'onere di provare, a giustificazione del rifiuto di corrispondere alla richiesta, una inaccettabile arbitrarietà della medesima (Cass. Sez. L, Sentenza n. 11821 del 2003; Cass. 7 aprile 1982, n. 2161) ed, in relazione a tale previsione, il detto rifiuto da parte del lavoratore, se le prestazioni domandate sono contenute nei limiti di legge, può concretare un inadempimento sanzionabile disciplinarmente, a condizione peraltro che il potere discrezionale dell'imprenditore di richiedere la prestazione dello straordinario sia stato esercitato secondo le regole di correttezza e buona fede, poste dagli articoli 1175 e 1375 cod. civ., nel contenuto determinato dall'articolo 41, comma secondo, della Costituzione (Cassazione 19 febbraio 1992, n. 2073).

Tali principi conducono a disattendere uno degli assunti che si rinvencono nella parte motiva del ricorso, secondo cui la condotta della Betty Blue, *“nell'imporre lo svolgimento di ore di lavoro straordinario ai propri dipendenti”*, avrebbe integrato gli estremi della condotta antisindacale. Inoltre, essendo sostanzialmente pacifico il mancato superamento del limite dello straordinario obbligatorio, ed essendo stata contestata dal Sindacato solo in modo generico la sussistenza delle condizioni di eccezionalità e saltuarietà della prestazione richiesta – condizioni che peraltro si rinvencono nella norma di legge rappresentata dall'art. 5 d. Lgs 66/2003, ma non anche nella contrattazione collettiva di settore, che parrebbe quindi aver diversamente regolato i presupposti di ammissibilità dello straordinario, subordinandone la legittimità al solo rispetto del monte ore annuo massimo - non si ravvisa nella condotta datoriale alcuna violazione di norma di legge o di contratto. Ciò a maggior ove si consideri che, in ogni caso, la società ha specificamente indicato le ragioni eccezionali che hanno necessitato il ricorso allo straordinario, che sono tutte strettamente connesse alle fasi dell'attività dell'impresa, che notoriamente e pacificamente conosce dei picchi (nella fattispecie, riconducibili all'uscita dei campionari).

In conclusione, e ribadito altresì che è pacifico – perché nulla sul punto ha lamentato la sigla procedente – che la Betty Blue non abbia superato il limite delle 250 annue, deve ritenersi che quest'ultima potesse richiedere, come ha fatto, ai suoi dipendenti la prestazione di straordinario in giornate all'uopo individuate, mediante cd ordini di servizio.

Né tale facoltà datoriale può essere limitata, a priori, dalla proclamazione da parte di un sindacato di uno stato di agitazione o di sciopero dello straordinario, posto che altro è la richiesta datoriale di effettuare la prestazione lavorativa, altro è la facoltà per i dipendenti di rifiutare legittimamente detta prestazione nell'esercizio del diritto di sciopero, costituzionalmente garantito.

In altri termini, ritiene il giudicante che la mera proclamazione da parte del Sindacato ricorrente di uno stato di agitazione sul tema dello straordinario, peraltro senza previsione di un termine finale dell'agitazione, non impedisse alla società resistente di continuare a richiedere ai dipendenti

l'effettuazione dello straordinario, perché tale richiesta era e restava lecita.

Non si ravvisano pertanto profili di antisindacalità nella condotta descritta al punto 2 delle conclusioni di cui al ricorso, e neppure nella comunicazione interna richiamata al punto 3 delle predette conclusioni (comunicazione del 18.11.2021 a firma della sig.ra XXXXXXXX- doc. 17 ric.) la quale, al di là dei toni impiegati, forse eccessivi, non appare comunque né direttamente volta né idonea a gettare discredito sull'operato del sindacato.

Va tuttavia osservato che, se, da un lato, sussisteva e sussistente il diritto del datore a richiedere lo straordinario nei limiti di cui all'art. 148 CCNL, dall'altro, era parimenti legittimo il rifiuto apposto da talune dipendenti di prestare lo straordinario richiesto, in occasione dell'adesione allo stato di agitazione proclamato dalla Filcams –CGIL.

Occorre allora interrogarsi, passando alla disamina delle ulteriori censure alla condotta datoriale sollevate in ricorso e in corso di causa, sulla legittimità, sotto il profilo della antisindacalità, delle contestazioni disciplinari inviate dalla Betty Blue alle dipendenti che si erano rifiutate di effettuare lo straordinario richiesto.

Risulta infatti documentalmente che la società convenuta non si è limitata a imporre ai dipendenti l'effettuazione di straordinario nelle giornate individuate negli ordini di servizio prodotti in atti – condotta, giova ribadirlo, di per sé lecita – ma ha contestato disciplinarmente ai lavoratori che avevano aderito allo sciopero degli straordinari indetto dall'organizzazione sindacale ricorrente la mancata effettuazione del lavoro straordinario, e lo ha fatto in plurime occasioni, sia *ante causam* sia in corso di causa: in particolare, sono prodotte in atti le contestazioni disciplinari inviate in data 8 o 9 novembre (doc. 12 ric.), poi in data 23 e 25 novembre (doc. 24 ric.) e da ultimo in data 8 aprile del 2022.

Ebbene, in ordine alla legittimità, sotto il profilo della lamentata antisindacalità, delle predette contestazioni disciplinari – nessuna delle quali, com'è pacifico, è stata seguita dalla comminazione di sanzioni - occorre fare un distinguo, anzitutto di ordine strettamente cronologico. Ed invero, quanto alle prime contestazioni, comunicate in data 8 e 9 novembre 2021 alle lavoratrici (XXXXXX, XXXXXXXX, XXXXXXXXX, XXXXXXXXXX, XXXXXXXXXX, XXXXXXXXX, XXXXXXXXXX, XXXXXXXXXX, XXXXXXXXX e XXXXXXXX) che avevano rifiutato di prestare lavoro straordinario nella settimana dall'1 al 6 novembre, appare dirimente la circostanza che gli addebiti concernono condotte antecedenti alla proclamazione dello stato di agitazione, comunicato solo in data 12.11.2021.

Ad avviso del giudice, questo basta ad escludere ogni profilo di antisindacalità nella condotta censurata, perché è evidente che, non avendo contezza della proclamazione di uno sciopero (non ancora avvenuta), la società all'epoca non poteva conoscere le ragioni del rifiuto delle lavoratrici a svolgere la prestazione in regime di straordinario "obbligatorio".

Le contestazioni, in sé, appaiono quindi legittime e ciò vieppiù ove si consideri che, come eccepito dalla società resistente, successivamente alla audizione delle lavoratrici, comprese le ragioni della loro condotta, la società non ha coltivato le predette procedure disciplinari, rinunciando all'esercizio

del potere sanzionatorio.

Diverse considerazioni devono invece essere svolte con riferimento alle successive due tornate di contestazioni disciplinari, comunicate alle lavoratrici aderenti allo stato di agitazione proclamato dalla OS ricorrente rispettivamente alla fine di novembre 2021 e nel mese di aprile 2022. In entrambi i casi, le contestazioni disciplinari sono state elevate successivamente alla proclamazione dello sciopero dello straordinario - e, quanto alle contestazioni di aprile, successivamente anche alla costituzione della società nel presente giudizio - e nei confronti di lavoratrici che avevano già aderito alla proclamata astensione in precedenti occasioni. Tali circostanze rendono francamente inverosimile il fatto che la società potesse ignorare i motivi della mancata esecuzione, da parte delle dipendenti *de quibus*, dello straordinario richiesto. Appare quindi evidente che la società, ben sapendo - o comunque potendo ragionevolmente presumere - che le lavoratrici in questione stavano aderendo allo stato di agitazione proclamato dalla Filcams, ha ugualmente deciso di procedere, reiteratamente, all'apertura di procedimenti disciplinari nei loro confronti, salvo poi non comminare alcuna sanzione.

Ebbene, sul punto si osserva che l'art. 28 Stat. Lav. è diretto appunto contro i comportamenti volti a impedire o limitare l'esercizio della libertà o dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero, comportamento che, se la condotta sanzionata configura - come nel caso di specie è pacifico - un legittimo esercizio del diritto di sciopero, deve ritenersi integrato dalla stessa contestazione disciplinare, preliminare alla sanzione, destinata agli aderenti.

E' stato infatti affermato che costituisce comportamento antisindacale, per la valenza oggettivamente intimidatoria, l'invio alle lavoratrici che si siano astenute dal lavoro per aver aderito a uno sciopero, di una richiesta di giustificazioni ai sensi dell'art. 7 st. lav. (nella fattispecie, il giudice ha ordinato alla parte convenuta di non dare seguito a tali contestazioni e d'astenersi per il futuro dall'utilizzare il potere disciplinare per limitare l'esercizio della libertà sindacale, nonché del diritto di sciopero) (Tribunale di Milano 3 aprile 2002).

Né giova rilevare - come sottolineato dalla difesa di parte resistente - che, a fronte della mancata esecuzione di una prestazione lavorativa doverosa, la società potesse legittimamente elevare contestazione disciplinare, salvo poi valutare le giustificazioni rese dal lavoratore: ed invero, l'antisindacalità può configurarsi anche nel caso in cui il datore di lavoro ponga in essere comportamenti di per sé leciti, quando questi presentino i caratteri dell'abuso del diritto, essendo indirizzati a fini diversi da quelli tutelati dalle norme (Tribunale di Firenze, 22 gennaio 2003).

Neppure rileva il fatto che il potere disciplinare non sia poi stato concretamente esercitato, avendo il datore omesso ogni sanzione.

La giurisprudenza ha infatti più volte affermato che costituisce comportamento antisindacale l'esercizio del potere disciplinare utilizzato come strumento intimidatorio per ostacolare lo svolgimento dell'azione collettiva e sindacale (Pretura di Milano, 7 novembre 1996); è stato poi specificamente affermato che costituisce condotta antisindacale la generica contestazione di un addebito disciplinare ai lavoratori in conseguenza della loro partecipazione ad uno sciopero, non rilevando il fatto che la sanzione disciplinare non sia mai stata effettivamente inflitta (nel caso di

specie si è ritenuto sufficiente a configurare una condotta antisindacale lo stato di soggezione derivante al lavoratore dalla situazione di incertezza relativa all'esito del medesimo procedimento disciplinare) (Pretura di Ancona, 12 giugno 1991); e che costituisce condotta antisindacale l'esercizio del potere disciplinare, anche se limitato alla formale contestazione degli addebiti, quando è finalizzato a colpire diritti sindacali (Pretura di Roma, 18 aprile 1983).

Nel caso che occupa, ritiene il giudicante che la reiterata elevazioni di contestazioni disciplinari a carico di un gruppo di lavoratrici che già avevano manifestato la loro volontà di aderire allo stato di agitazione promosso dal Sindacato ricorrente costituisca, di per sé, comportamento intimidatorio ed evidentemente finalizzato a scoraggiare l'adesione dei dipendenti allo sciopero dello straordinario, legittimamente proclamato.

Deve pertanto essere dichiarata l'antisindacalità della predetta condotta.

A tale pronuncia non osta il fatto che i procedimenti disciplinari si siano tutti già conclusi, con abbandono degli stessi da parte del datore (vedasi, da ultimo, doc. 14 res.): è stato infatti più volte osservato dalla Suprema Corte (cfr., *ex multis*, Cass. n. 10130/14) che il requisito dell'attualità della condotta datoriale deve intendersi nel senso che 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 di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale.

Ed è quanto avviene nella fattispecie, giacché la condotta della Betty Blue, nel suo complesso, comprova un utilizzo sistematico dello strumento disciplinare a fini intimidatori, con effetti che appaiono perduranti nel tempo.

In ogni caso, tale condotta aziendale, per le caratteristiche sopra evidenziate, ha carattere plurioffensivo, perché è idonea oggettivamente, stante il presupposto della infondatezza degli addebiti disciplinari contestati alle lavoratrici aderenti allo stato di agitazione proclamato da Filcams CGIL, a ledere gravemente anche l'immagine e le prerogative dell'Associazione Sindacale.

Ne consegue la legittimità dello strumento giuridico utilizzato (art. 28 Legge N°300/1970) e la fondatezza, *in parte qua*, del ricorso.

Deve pertanto essere dichiarata l'antisindacalità dell'invio da parte di Betty Blue spa delle contestazioni disciplinari del 23 e 25 novembre 2021 e dell'8 aprile 2022 a carico delle lavoratrici aderenti allo stato di agitazione e allo sciopero degli straordinari proclamato da Filcams CGIL e deve essere ordinato alla resistente di cessare la predetta condotta antisindacale, di non dare seguito a tali contestazioni e d'astenersi per il futuro dall'utilizzare il potere disciplinare per limitare l'esercizio della libertà sindacale e del diritto di sciopero.

Viene poi ordinata, come richiesto, l'affissione del dispositivo del presente provvedimento nella bacheca aziendale per la durata di 20 giorni e la sua pubblicazione sulle pagine locali dei quotidiani "Il Resto del Carlino" e "Repubblica", a cura e spese della convenuta.

Per il resto, il ricorso va rigettato.

Tenuto conto dell'accoglimento solo parziale delle domande, le spese di lite possono essere parzialmente compensate in misura di ½. La società convenuta va pertanto condannata alla rifusione, in favore del Sindacato ricorrente, solo della restante metà delle dette spese, liquidate come in dispositivo, sulla base delle tabelle di cui al DM 55/2014, valori medi per ogni fase.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, ogni contraria istanza disattesa e respinta:

- in parziale accoglimento del ricorso, accerta e dichiara l'antisindacalità della condotta della convenuta Betty Blue Spa, consistente nell'esercizio del potere disciplinare, mediante l'invio delle lettere di contestazione del 23 e 25 novembre 2021 e dell'8.4.2022, a carico delle lavoratrici aderenti allo stato di agitazione e allo sciopero degli straordinari proclamato da Filcams CGIL;
- ordina alla resistente di cessare la predetta condotta antisindacale, di non dare seguito a tali contestazioni e di astenersi per il futuro dall'utilizzare il potere disciplinare per limitare l'esercizio della libertà sindacale e del diritto di sciopero;
- ordina a Betty Blue spa l'affissione del dispositivo del presente provvedimento nella bacheca aziendale per 20 giorni e la sua pubblicazione a proprie spese, sulle pagine locali dei quotidiani "Il Resto del Carlino" e "Repubblica";
- respinge per il resto il ricorso;
- compensa parzialmente le spese di lite in misura di un mezzo e per l'effetto condanna Betty Blue spa alla rifusione, in favore di parte ricorrente, soltanto della restante metà delle dette spese, che liquida per l'intero in €. 8.815,00 per compensi professionali, oltre spese generali, iva e cpa come per legge, disponendo la distrazione di dette spese nei confronti dei procuratori antistatari.

Si comunichi.

Bologna, 13/05/2022

Il Giudice

Chiara Zompì