

IL TRIBUNALE DI LAMEZIA TERME
Controversie di Lavoro e Previdenza

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Valeria Salatino, ha pronunciato il seguente

DECRETO

nel procedimento iscritto al n. 1367/2021 R.G., promosso ai sensi dell'art. 28 della L. 20.05.1970 n. 300 dalla FILT CGIL CALABRIA (C.F. 92039270795), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in Catanzaro alla Via Francesco Acri n. 95 presso lo studio dell'Avv. Maria Irene Rotella, che la rappresenta e difende come da mandato in atti, nei confronti della S.A.CAL. S.P.A. - Società Aeroportuale Calabrese s.p.a. (P.IVA 01764970792), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in Roma alla Via Chiana n. 48 presso lo studio dell'Avv. Antonio Pileggi, che la rappresenta e difende come da mandato in atti, letti gli atti ed esaminati i documenti di causa;

sentite le parti;

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 20.06.2022 con la concessione di termine fino al 15.07.2022 per il deposito di note;

OSSERVA E RILEVA

Con ricorso depositato il 3.12.2021 la FILT CGIL Calabria ha promosso azione ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori per denunciare l'antisindacalità del comportamento posto in essere dalla S.A.CAL. s.p.a., consistente nel rifiuto di fornire alle OO.SS. copia del nuovo piano industriale predisposto a seguito del blocco dell'attività aeroportuale determinato dalla pandemia da Covid-19, nonché qualsiasi informazione sull'andamento del traffico aeroportuale, sulle previsioni di investimento, sulle prospettive produttive e sull'aggiornamento dei precedenti progetti, ovvero su tutte le questioni idonee ad impattare sui livelli occupazionali, in violazione dell'obbligo di informazione preventiva sancito dall'art. 1, punto b) del CCNL di categoria, chiedendo dichiararsi l'antisindacalità della condotta posta in essere dalla società convenuta ed ordinarsi alla medesima la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti, con consegna di copia del nuovo Piano industriale.

A sostegno della pretesa ha dedotto che, nel corso dell'incontro tenutosi il 27.10.2021, la SACAL aveva rifiutato qualsiasi confronto con le organizzazioni sindacali, limitandosi a fornire loro, oralmente, una breve sintesi del contenuto del piano industriale così precludendo la discussione con il datore di lavoro dei progetti economico-organizzativi dell'azienda che incidono sull'occupazione, sui contratti applicabili e sugli strumenti utilizzati per affrontare la gestione degli scali aeroportuali. Nel costituirsi in giudizio la S.A.CAL. s.p.a. ha contestato la fondatezza della domanda, eccependo che l'art. 1, lett. b) del CCNL di categoria non prevede né richiede che le aziende aeroportuali debbano consegnare determinati documenti e, nello specifico, il piano industriale; ha evidenziato che tutte le OO.SS. avevano ricevuto le medesime informazioni, con le medesime modalità e nelle medesime circostanze spazio-temporali e che solo il sindacato ricorrente aveva lamentato la mancata consegna materiale di un documento aziendale interno rientrante nel concetto di know how e di proprietà

industriale, soggetto a revisione e riservato; ha precisato, inoltre, che la SACAL aveva organizzato un apposito incontro per illustrare alle OO.SS. le informazioni previste dall'art. 1, lett. b) citato, richiamando nell'esposizione i contenuti del piano industriale rilevanti e di potenziale interesse sindacale, che in quell'occasione i vertici aziendali avevano avvertito le OO.SS. che la copia del piano industriale non sarebbe stata loro consegnata in quanto contenente dati ed informazioni riservati, che al termine dell'esposizione effettuata dal Direttore Generale, Ing. Piervittorio Farabbi, il Segretario Generale della FILT CGIL aveva abbandonato la sala dell'incontro senza chiedere alcun chiarimento o integrazione informativa; ha eccepito, infine, l'uso strumentale del ricorso ex art. 28 della L. n. 300/1970, nonché l'insussistenza dell'asserita condotta antisindacale da mancata consegna del piano industriale.

Disposta la produzione in giudizio del verbale della riunione tenutasi il 27.10.2021, è stato espletato il libero interrogatorio di Antonino Costantino, in qualità di Segretario Generale e legale rappresentante pro tempore della O.S. ricorrente; a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 3.03.2022 il Tribunale ha ammesso l'audizione degli informatori indicati dalle parti.

All'udienza del 20.06.2022 la causa è stata assunta in riserva con la concessione di termine fino al 15.07.2022 per il deposito di note.

Occorre premettere, in via generale, che la condotta del datore di lavoro di cui all'art. 28 della L. n. 300/1970 deve estrinsecarsi in atti diretti ad impedire o a colpire o a limitare l'esercizio delle libertà o lo svolgimento delle attività sindacali, nonché il diritto di sciopero e riguarda non solo la violazione dei diritti sindacali tipici previsti dallo Statuto dei lavoratori o da altre fonti legali o negoziali, ma anche qualsiasi altro comportamento del datore di lavoro lesivo dell'interesse sindacale (cd. condotta antisindacale atipica). Essendo la fattispecie sanzionata dalla predetta norma una "fattispecie strutturalmente aperta", essa è integrata da ogni comportamento idoneo a ledere il bene tutelato e, quindi, può venire ad esistenza anche in virtù di comportamenti lesivi di interessi di singoli individui, quando però tali comportamenti siano diretti a limitare l'esercizio della libertà sindacale. Infatti, non si può assumere apoditticamente che ogni provvedimento sfavorevole che il datore di lavoro adotti nei confronti di un rappresentante sindacale determini, sempre e comunque, ripercussioni negative sul sindacato.

In giurisprudenza si è a lungo discusso se, sotto il profilo dell'elemento soggettivo, ai fini della configurabilità di una condotta antisindacale, fosse o meno necessaria l'intenzione del datore di lavoro di ledere l'interesse sindacale.

A dirimere la questione sono intervenute le Sezioni Unite della Cassazione con la sentenza n. 5295 del 12.06.1997, nella quale è stato affermato il seguente principio: *"Per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970) è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro né nel caso di condotte tipizzate perché consistenti nell'illegittimo diniego di prerogative sindacali (quali il diritto di assemblea, il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali a locali idonei allo svolgimento delle loro funzioni, il diritto ai permessi sindacali), né nel*

caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicché ciò che il giudice deve accertare è l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione citata intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale e del diritto di sciopero” (cfr. nel medesimo senso, più recentemente, *ex multis*, Cass. Sez. Lav. n. 7706 del 22.04.2004 e Cass. Sez. Lav. n. 9250 del 18.04.2007).

Costituisce, inoltre, *jus receptum* che il procedimento di repressione della condotta antisindacale sia un procedimento tipicamente condannatorio (nella sua duplice accezione: repressiva e preventiva), tendente a far cessare un comportamento illegittimo del datore di lavoro, e presupponga l'attualità della medesima condotta perché il giudice possa adottare i provvedimenti che inibiscano al datore di continuare a tenerla o lo costringano a rimuoverne gli effetti ove essi permangano.

Sicché l'esperibilità dell'azione ex art. 28 St. Lav. e il suo accoglimento postulano l'attualità del comportamento denunciato o, quanto meno, dei suoi effetti: solo a tali condizioni è ammissibile una pronuncia di mero accertamento del carattere antisindacale della condotta datoriale, finalizzata a precluderne la reiterazione¹.

Nel caso di specie, la condotta antisindacale denunciata consiste nel rifiuto di fornire alle organizzazioni sindacali il Piano Industriale predisposto al fine di superare il fermo dell'attività aeroportuale dovuto alla pandemia da Covid-19 e/o nella violazione dell'obbligo di informazione sancito dall'art. 1, punto b) del CCNL di categoria.

La SACAL s.p.a. contesta la sussistenza di un obbligo di ostensione/consegna del documento contenente il Piano Industriale, eccependo di aver assolto all'obbligo di informazione previsto dalla contrattazione collettiva nel corso dell'incontro tenutosi il 27.10.2021.

Ciò posto, l'art. 1 del CCNL del Trasporto Aereo - Parte Generale siglato il 30.05.2019, rubricato “Modello relazionale di informazione e consultazione”, alla lett. B), disciplina l'informativa

¹ L'indirizzo giurisprudenziale che ammette la pronuncia di mero accertamento del carattere antisindacale della condotta dell'imprenditore, infatti, si giustifica – a dispetto dell'inammissibilità di “condanne in futuro” non tipizzate – nei casi di condotte suscettibili di produrre effetti che ancora si protraggono nel tempo, o che sia presumibile vengano reiterate. Si veda, altresì, Cass. Sez. Lav. n. 23038 del 12.11.2010, secondo cui “in tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970, il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale. L'accertamento in ordine alla attualità della condotta antisindacale e alla permanenza dei suoi effetti costituisce un accertamento di fatto, demandato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se sorretto da adeguata motivazione, immune da vizi logici o giuridici.”.

sull'andamento dell'azienda, stabilendo che “nel corso di un apposito incontro da tenersi nel primo quadrimestre di ogni anno, le Aziende esporranno alle organizzazioni sindacali nazionali stipulanti o, in rapporto alla configurazione aziendale, alle loro articolazioni territoriali:

- l'andamento relativo ai dati di traffico, ivi comprese indicazioni sul trend con specifico riferimento a particolari aree di interesse strategico;
- le prospettive di sviluppo dell'attività, anche con riferimento ad acquisizione e/o accordi commerciali con altre imprese;
- l'andamento della produttività, del livello di efficienza e della qualità del servizio correlato all'anno precedente ed in rapporto, ove possibile, con i principali concorrenti di riferimento e con le esigenze del mercato;
- le prospettive produttive e le conseguenti previsioni di investimenti, nonché i relativi aggiornamenti dei progetti precedenti con le prevedibili implicazioni su occupazione, condizioni di lavoro, condizioni ambientali/ecologiche e sicurezza sul lavoro;
- gli orientamenti in materia di appalti e sub concessioni, avuto riguardo alla natura delle attività conferite, nonché gli ambiti in cui essi si esplicano o si prevede possano esplicarsi.

Il punto 2) prosegue prescrivendo che analoga esposizione debba essere effettuata dalle Aziende, anche a richiesta delle OO.SS. stipulanti, in relazione di aggiornamenti significativi di tali programmi, pur facendo salve le esigenze derivanti dalla salvaguardia del segreto industriale e dalla riservatezza necessaria per non pregiudicare la realizzazione delle iniziative aziendali.

La lett. C), relativa ai progetti di intervento sugli assetti organizzativi, prevede che, in caso di fenomeni di rilevanza strategica quali ad esempio il riassetto produttivo o organizzativo che abbiano significativi impatti sugli aspetti occupazionali, le Aziende daranno una preventiva informativa alle OO.SS., ovvero, in rapporto alla loro configurazione aziendale, alle loro articolazioni territoriali.

Dal tenore delle disposizioni citate si evince che il CCNL di categoria pone a carico delle aziende soltanto un obbligo di preventiva informativa alle OO.SS. stipulanti o alle loro articolazioni territoriali, facendo salve, peraltro, le esigenze derivanti dalla salvaguardia del segreto industriale e dalla riservatezza necessaria per non pregiudicare la realizzazione delle iniziative aziendali.

Viceversa, non è previsto alcun obbligo di consegna e/o di rilascio di copia digitale o cartacea del documento contenente il Piano Industriale.

Fatta questa premessa, occorre verificare se nel corso dell'incontro appositamente organizzato per la presentazione del Piano Industriale la società resistente abbia fornito alle OO.SS. partecipanti adeguata informativa sull'andamento dell'azienda.

Dalle informazioni assunte in corso di causa è emerso quanto segue.

Cassala Benedetto, esponente della O.S. UIL, ha riferito che, nel corso dell'incontro del 27.10.2021 durato circa due/tre ore, sono stati trattati diversi temi (security, aree commerciali, collegamento con il Porto di Gioia Tauro) e sono state illustrate mediante la presentazione di alcune slides le linee del sistema di sviluppo del trasporto aereo nazionale e mondiale; per quel che attiene alle prospettive occupazionali, la società ha chiarito che avrebbe mantenuto i lavoratori in forza, precisando che la questione relativa ai lavoratori stagionali sarebbe stata affrontata in base all'evoluzione della

situazione generale ed alla ripresa dell'attività; l'informatore ha, inoltre, dichiarato che il Piano era molto complesso e teneva conto di tutte le esigenze del territorio, evidenziando che il tema centrale della discussione era stato quello della sinergia tra istituzioni al fine di superare le maggiori criticità presenti presso i vari aeroporti.

Scalzi Salvatore, rappresentante della CISL, precisando di essersi allontanato dopo l'intervento del Segretario FIT CISL, ha definito "megagalattico" il Piano presentato dalla SACAL nel corso dell'incontro del 27.10.2021 in quanto ricco di contenuti da affrontare in sede politica, sottolineando la necessità dell'interazione tra politica ed istituzioni al fine di dare concreta attuazione agli obiettivi contenuti nel Piano Industriale.

Di Cello Giuseppe, Segretario Regionale dell'UGL Trasporto Aereo, ha dichiarato che nel Piano Industriale presentato nel corso dell'incontro del 27.10.2021 non era stato previsto alcun obiettivo specifico concernente i livelli occupazionali e che la discussione in merito alle previsioni relative al personale, rinviata alla fine dell'incontro, non si era effettivamente tenuta in quanto il Presidente era andato via.

Corea Stefano, rappresentante di Confindustria Catanzaro, ha puntualizzato che il Piano Industriale, i cui contenuti sono stati illustrati durante la riunione del 27.10.2021, non era stato ancora presentato al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione, che si trattava di un documento non ufficiale e completo e che per tale motivo era stato chiesto ai partecipanti di non scattare fotografie alle slides; l'informatore ha riferito che il Piano prevedeva consistenti investimenti per gli scali aeroportuali di Reggio Calabria e Crotone, precisando che per quello di Reggio Calabria gli investimenti ammontavano a 25 milioni di euro, stante la necessità di effettuare importanti interventi di ammodernamento dell'aerostazione; il Corea ha, poi, dichiarato che il tema più dibattuto era stato quello dello sviluppo occupazionale, in merito al quale la società aveva chiarito che la questione delle assunzioni era legata all'andamento dello scalo, che le OO.SS. avevano chiesto informazioni soprattutto circa lo sviluppo occupazionale presso lo scalo di Reggio Calabria, che il Segretario Costantino aveva chiesto la consegna in formato cartaceo delle slides all'inizio della proiezione ma che il Presidente aveva risposto negativamente, trattandosi di un progetto ancora in fase di completamento e di approvazione da parte del CdA.

Infine, Larocca Salvatore, componente della Segreteria Regionale della FILT CGIL, ha affermato che le informazioni richieste da parte della OO.SS. ricorrente non erano state fornite, trattandosi di dati che non potevano essere divulgati, e che la società si era rifiutata di consegnare una copia del Piano; l'informatore ha aggiunto che la tematica relativa alle ricadute occupazionali era stata affrontata per grandi linee, senza entrare nel merito delle questioni sollevate, benchè l'intenzione della società fosse quella di effettuare degli investimenti per potenziare gli scali aeroportuali e per renderli più efficienti. Ebbene, alla luce di una valutazione complessiva delle risultanze istruttorie acquisite va esclusa la sussistenza della condotta antisindacale lamentata dalla ricorrente.

Giova, innanzitutto, ribadire che la contrattazione collettiva di categoria non prevede, in capo alle aziende del trasporto aereo, un obbligo di consegnare copia del Piano Industriale, sicché appare

legittimo il rifiuto opposto dai vertici della SACAL a fronte della richiesta di rilascio di copia cartacea delle slides illustrative proiettate nel corso dell'incontro del 27.10.2021.

E' emerso, infatti, che a quella data il Piano Industriale fosse ancora in fase di completamento e dovesse essere sottoposto all'approvazione del CdA; trattavasi, quindi, di un documento non ufficiale e contenente dati riservati e non divulgabili a tutela del segreto industriale.

Quanto all'asserita violazione dell'obbligo informativo di cui all'art. 1, lett. B) del CCNL di categoria, gli informatori escussi (ad eccezione di Sonia Falzia, la quale ha riferito circostanze apprese *de relato* dal Segretario della FILT CGIL, non avendo partecipato personalmente all'incontro) hanno fatto cenno all'intenzione della società convenuta di effettuare importanti investimenti al fine di potenziare gli scali aeroportuali e, soprattutto, quello di Reggio Calabria, e di renderli più efficienti e più accessibili da parte dei vettori (a tale proposito, il Corea ha dichiarato che il progetto prevedeva un ingente investimento per l'ammodernamento dell'aerostazione di Reggio Calabria, nonché lo spostamento dell'aerostazione di Lamezia Terme ed un nuovo collegamento con la ferrovia); è stato, inoltre, riferito che il Piano era molto ambizioso e ricco di contenuti ed era imperniato sulla necessità di attuare una sinergia tra politica ed istituzioni al fine di consentire la realizzazione degli obiettivi prefissati nel medio-lungo periodo.

Per quel che attiene alle ricadute occupazionali degli investimenti programmati, la SACAL ha evidenziato che le prospettive di sviluppo occupazionale, per tale intendendosi sia le nuove assunzioni sia la c.d. stabilizzazione dei lavoratori stagionali, erano legate all'andamento degli scali aeroportuali ed alla ripresa dell'attività di trasporto aereo a seguito del fermo causato dalla pandemia da Covid-19.

Sul punto, il Cassala ha dichiarato che, in virtù della ripresa dell'attività, si era discusso della possibilità di dare attuazione alle politiche occupazionali intraprese negli anni precedenti con riferimento alla stabilizzazione degli stagionali o all'assunzione per i periodi estivi, precisando che all'incontro del 27.10.2021 avevano fatto seguito alcuni accordi aventi ad oggetto la trasformazione da part-time in full time e l'assunzione di una parte dei lavoratori stagionali.

Il Di Cello, pur precisando che si trattava di attuazione di un accordo sindacale già sottoscritto nel 2019, ha confermato che, successivamente alla presentazione del Piano Industriale, si era svolto un incontro nel corso del quale la SACAL aveva comunicato che, per effetto dell'avvenuto prepensionamento, sarebbero stati assunti a tempo indeterminato due lavoratori.

In conclusione, deve ritenersi dimostrato l'adempimento dell'onere di preventiva informazione posto a carico dell'azienda dalla contrattazione collettiva.

Tenuto conto della complessità e delicatezza delle questioni esaminate, le spese del giudizio si compensano tra le parti nella misura della metà, ponendo a carico della FILT CGIL Calabria la restante metà, liquidata - in ragione del valore dichiarato della causa, dell'attività istruttoria espletata e della specialità del procedimento - in € 2.000,00 per compensi professionali, oltre accessori di legge.

P.Q.M.

- rigetta il ricorso;

- compensa tra le parti le spese del giudizio nella misura della metà, condannando la FILT CGIL Calabria al pagamento della restante metà, liquidata in € 2.000,00 per compensi professionali, oltre accessori di legge.

Si comunichi.

Lamezia Terme, 4.11.2022

IL GIUDICE DEL LAVORO

Dott.ssa Valeria Salatino