



TRIBUNALE DI UDINE

- Sezione Lavoro -

nella persona della dott. Ilaria Chiarelli, in funzione di giudice del lavoro, pronunciando sul ricorso depositato 29/11/2023 R.G. n. 862/2023, promosso ex art. 28 L. n. 300/1970

DA

**FIOM-CGIL FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI
PROVINCIA DI UDINE**, con l'avv. [REDACTED]

RICORRENTE

CONTRO

[REDACTED], con l'avv. [REDACTED] e l'avv. dom.
[REDACTED]

RESISTENTE

in cui le parti hanno formulato le seguenti conclusioni:

Per la parte ricorrente: "In via principale: accertare e dichiarare che il comportamento di [REDACTED], in persona del legale rappresentante pro-tempore, configura condotta antisindacale nei confronti della ricorrente e ordinare la rimozione degli effetti conseguenti anche mediante affissione di copia dell'emanando provvedimento nei locali aziendali e pubblicazione dell'emanando provvedimento su un quotidiano della stampa locale. Con vittoria di spese e competenze del giudizio".

Per la parte resistente: "Voglia l'Ill.mo Giudice del Lavoro adito, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa: in via preliminare, dichiarare l'inammissibilità del ricorso per i motivi di cui al presente atto; nel merito, dichiarare insussistente la lamentata condotta antisindacale. Con vittoria di spese, competenze ed onorari.".

letti gli atti di causa, sentite le parti ed esperita la sommaria istruttoria, sciogliendo la riserva di cui all'udienza del 06.02.2022, ha pronunciato il seguente:

DECRETO

Con ricorso, depositato in data 29/11/2023, Fiom-Cgil Federazione Impiegati Operai Metallurgici Provincia di Udine allegava di aver aperto, a febbraio 2023, lo stato di agitazione dei lavoratori dello stabilimento di San Giorgio di Nogaro in risposta al mancato riscontro della parte datoriale [REDACTED] ad una serie di rivendicazioni sindacali riguardanti varie problematiche del sito produttivo.

Poiché nei mesi successivi la resistente aveva continuato a rifiutare il confronto, la Fiom-Cgil e la Fim-Cisl avevano proclamato un'intera giornata di sciopero per il 20 ottobre 2023.

La parte ricorrente indicava i nominativi di tutti i lavoratori che avevano aderito allo sciopero in ciascuno dei tre turni in cui era suddivisa la giornata lavorativa e lamentava che gli stessi fossero stati sostituiti con altri dipendenti non aderenti all'astensione, indicando nello specifico ciascun lavoratore sostituito ed il suo sostituto ed evidenziando che, in due casi, per dare corso alla sostituzione si erano anche utilizzati lavoratori inquadrati in qualifiche superiori, così demansionandoli.

Aggiungeva la parte ricorrente che sussisteva un interesse attuale del sindacato ad ottenere una pronuncia giudiziale, essendo tuttora operanti gli effetti della condotta antisindacale, come dimostrava la grave compromissione delle relazioni sindacali all'interno dello stabilimento e l'indebolimento agli occhi dei dipendenti della funzione del sindacato.

Si costituiva in giudizio la [REDACTED], eccependo l'inammissibilità del ricorso per carenza di attualità e di interesse e, nel merito, prendendo precisa posizione, uno ad uno, su ciascuno dei lavoratori asseritamente sostituiti ed illustrando le ragioni per le quali tale sostituzione non poteva reputarsi sussistente o comunque illegittima e come non si fosse verificato alcun caso di demansionamento.

All'udienza del 14.12.23 la parte ricorrente chiedeva la concessione di un termine a difesa per controdedurre rispetto alla memoria di costituzione della parte ricorrente e il Giudice assegnava termini differenziati ad entrambe le parti per il deposito note di replica.

Depositate le note di replica, le parti discutevano all'udienza del 06.02.24.

Va preliminarmente affrontata l'eccezione di inammissibilità del ricorso per difetto di attualità e interesse ad agire, che deve essere rigettata alla luce dell'orientamento giurisprudenziale costante secondo cui, in tema di repressione della condotta antisindacale, 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 (cfr. tra le altre Cass. 14444/15 e Corte Appello Venezia n. 810/17).

Nel caso di specie la condotta commissiva costituita dall'asserita sostituzione degli scioperanti con altri dipendenti, due dei quali anche di livello superiore, ha esaurito i suoi effetti nella giornata del 20 ottobre 2023, nella quale è stato attuato lo sciopero proclamato e tuttavia ciò non ha fatto venir meno l'interesse del sindacato ricorrente ad una pronuncia che rimuovesse l'incertezza determinata dalla possibilità per la società di utilizzare altri dipendenti in servizio in sostituzione del personale anche di livello inferiore scioperante.

Come allegato dall'organizzazione sindacale tale condotta si inserisce in un quadro di agitazione permanente preesistente ed anche successiva alla giornata di sciopero ed in un contesto di rapporti con la parte datoriale caratterizzati da estrema tensione, onde non poteva a priori escludersi che la società anche successivamente potesse reiterare la condotta denunciata in occasione di altri scioperi, essendo anzi tale previsione del tutto probabile sulla base dell'assunto aziendale di aver agito nel rispetto degli accordi presi con i sindacati e delle norme di legge, permanendo pertanto l'interesse dell'organizzazione sindacale alla rimozione della situazione di oggettiva incertezza.

Appare, dunque, provata la persistenza dell'interesse dell'organizzazione sindacale attrice a tutelare il proprio diritto fondamentale di cui all'art. 40 Cost.

Passando ad esaminare il merito della questione, va sottolineato che alla luce della giurisprudenza della Suprema Corte (tra le altre, Cass. n. 3245/2003; Cass.

n. 5363/2012; Cass. n. 26859/2013; Cass. n. 26395/2016; Cass. n. 8708/2017; Cass. n. 21675/2018; Cass. n. 5140/2020; Cass. n. 20556/2021; Cass. n. 2223/2022; Cass. n. 9439/2022 e Cass. n. 5166/23), il sistema di preclusioni su cui si fonda il rito del lavoro comporta per entrambe le parti l'onere di collaborare, fin dalle prime battute processuali, a circoscrivere la materia controversa, evidenziando con chiarezza gli elementi in contestazione; ne consegue che ogni volta che sia posto a carico di una delle parti (attore o convenuto che sia) un onere di allegazione (e di prova), il corretto sviluppo della dialettica processuale impone che l'altra parte prenda posizione in maniera precisa rispetto alle affermazioni della parte onerata, nella prima occasione processuale utile, atteso che il principio di non contestazione, derivando dalla struttura del processo e non soltanto dalla formulazione dell'art. 416 c.p.c., è applicabile, ricorrendone i presupposti, anche con riguardo all'attore, ove oneri di allegazione (e prova) gravino anche sul convenuto.

Ciò vale a più forte ragione nel contesto dei procedimenti aventi natura sommaria o cautelare, laddove viene richiesto al giudice di pronunciarsi dopo una fase istruttoria estremamente contenuta nelle tempistiche e compressa nello sviluppo istruttorio, onde l'onere di circoscrivere ed individuare solamente i fatti contestati senza dilungarsi su quelli incontrovertibili risulta ancor più pregnante.

A tal fine, il deducente è tenuto a provare il fatto rientrante nella sfera di conoscibilità della controparte soltanto se specificamente contestato.

Dunque, la mancata contestazione tempestiva del "fatto" lo rende incontrovertibile, senza che possa operare una revoca espressa della non contestazione, né la deduzione di una narrazione dei fatti alternativa e incompatibile con quella posta a base delle difese precedentemente svolte.

Nel caso di specie, dopo che nel ricorso introduttivo il sindacato ha enumerato i nominativi dei lavoratori sostituiti e quelli dei lavoratori che avrebbero effettuato la sostituzione, la parte resistente si è costituita prendendo specifica e precisa posizione su ciascuno dei lavoratori sostituiti e sostituiti, indicandone nel dettaglio le rispettive qualifiche e mansioni, chiarendone gli orari e turni di lavoro e documentando quale fosse il modello organizzativo flessibile in base al quale era strutturata l'attività all'interno dello stabilimento.

La parte ricorrente né nella prima udienza di comparizione, né nella successiva memoria autorizzata, espressamente richiesta e concessa per le controdeduzioni, ha in alcun modo contestato la correttezza di qualifiche, mansioni, orari e turni di lavoro, né l'esistenza fra il personale dipendente di lavoratori qualificati come "jolly".

Ciò ha reso superflua l'assunzione di informatori su queste circostanze, le quali, già di per sé, ma specialmente se valutate unitamente alla documentazione prodotta in causa, valgono ad escludere l'antisindacalità della condotta tenuta dalla parte datoriale per le ragioni che si vanno ad esplicitare.

È utile a questo fine riepilogare brevemente il quadro sistematico nel quale si inserisce la vicenda in esame, alla luce dell'elaborazione giurisprudenziale che prende le mosse dalla sentenza n. 9709/22 della Cassazione secondo la quale nel caso della proclamazione di uno sciopero da parte delle organizzazioni sindacali di categoria, non costituisce attività antisindacale la condotta del datore di lavoro che, nell'intento di limitarne le conseguenze dannose, disponga la adibizione del personale rimasto in servizio alle mansioni dei lavoratori in sciopero, anche se tale adibizione avvenga mediante l'assegnazione a mansioni inferiori.

Lo stesso orientamento si è formato anche al di fuori dei casi riguardanti servizi pubblici, dal momento che con la sentenza n. 20164 del 26/09/2007, la Cassazione ha deciso che "Non costituisce attività antisindacale la condotta del datore di lavoro che, in occasione di uno sciopero, nell'intento di limitarne le conseguenze dannose, adibisca il personale rimasto in servizio alle mansioni dei lavoratori scioperanti, poichè, nel bilanciamento del diritto di libera iniziativa economica dell'imprenditore e del diritto di sciopero, quest'ultimo non può dirsi lesa quando il primo sia esercitato senza violare norme poste a tutela dei lavoratori" (in quel caso la sentenza di merito, cassata dalla S.C., aveva ritenuto antisindacale la condotta del datore di lavoro, che in occasione dello sciopero aveva adibito personale di qualifica superiore alle mansioni inferiori del personale astenutosi dal lavoro).

Nello stesso senso si è orientata la sentenza n. 26368 del 16/12/2009, per cui "Il comportamento antisindacale del datore di lavoro, in relazione ad uno sciopero

indetto dai lavoratori, è configurabile allorchè il contingente affidamento delle mansioni svolte dai lavoratori in sciopero al personale rimasto in servizio, nell'intento di limitarne le conseguenze dannose, avvenga in violazione di una norma di legge o del contratto collettivo, in particolare dovendosi accertare, da parte del giudice di merito, ove la sostituzione avvenga con lavoratori di qualifica superiore o interinali, se l'adibizione dei primi a mansioni inferiori avvenga eccezionalmente, marginalmente e per specifiche ed obiettive esigenze aziendali (non configurandosi, in tal caso, alcuna violazione dell'art. 2103 cod. civ.), e l'utilizzazione dei secondi rispetti o meno la programmazione prevista anteriormente alla proclamazione dello sciopero nella misura corrispondente alle concrete esigenze produttive e organizzative dell'azienda.

Ed ancora si è ritenuto (Cass. n. 12811 del 03/06/2009) che "Nel caso della proclamazione di uno sciopero da parte delle organizzazioni sindacali di categoria, può escludersi il carattere antisindacale della condotta del datore di lavoro che, nell'intento di limitarne le conseguenze dannose, disponga l'utilizzazione del personale rimasto in servizio mediante l'assegnazione a mansioni inferiori, solo ove tali mansioni siano marginali e funzionalmente accessorie e complementari a quelle proprie della posizione dei lavoratori così assegnati, dovendosi ritenere, diversamente, che la condotta del datore di lavoro sia lesiva dell'interesse collettivo del sindacato per aver fatto ricadere sui lavoratori non scioperanti le conseguenze negative dello sciopero attraverso il compimento di atti illegittimi, perchè posti in essere in violazione dell'art. 2103 cod. civ..

Nella suddette pronunzie si è osservato che il diritto di iniziativa economica dell'imprenditore (art. 2082 c.c.) è costituzionalmente garantito (art. 41 Cost.) e persiste anche in presenza di uno sciopero indetto dai lavoratori e dalle organizzazioni sindacali, trovando, nondimeno, in tale iniziativa - anch'essa costituzionalmente garantita (artt. 4 e 40 Cost.) - il suo limite; ed anzi, avendo entrambi i diritti - quello dell'iniziativa economica e quello di scioperare - un'uguale dignità, essendo l'uno condizione di esistenza dell'altro (l'impresa consente il lavoro e il lavoro consente l'impresa); pertanto, nella logica del bilanciamento del diritto di sciopero e del diritto di libera iniziativa economica

dell'imprenditore, il primo non può dirsi leso quando il secondo sia esercitato, per limitare gli effetti negativi dell'astensione dal lavoro sull'attività economica dell'azienda, affidando ad altri dipendenti i compiti degli addetti aderenti all'agitazione, senza che risultino violate norme poste a tutela di situazioni soggettive dei lavoratori.

Invero non può negarsi, secondo le nozioni di comune esperienza che la sostituzione del personale scioperante renda meno efficace l'astensione, riducendo il disagio che con essa si vuole indurre e rendendo meno efficaci iniziative sindacali future.

Tuttavia, non si può far carico al datore di accettare supinamente tutte le conseguenze lesive derivanti dalla astensione, ma, purchè non la impedisca, non gli si può negare di fare uso del potere organizzativo attribuito per neutralizzare almeno parte del pregiudizio che ne deriva.

In altri termini, non è ravvisabile condotta antisindacale se non si impedisce l'astensione e si reagisce nei limiti consentiti, mentre risulta irrilevante che, attraverso il ricorso ai rimedi leciti, lo sciopero finisca per assumere una minor capacità di incidenza nel conflitto in corso.

Peraltro, secondo le nozioni di comune esperienza, anche ricorrendo alla sostituzione di personale, lo sciopero mantiene una indubbia portata lesiva se si considera che con la sostituzione si lasciano pur sempre scoperte le posizioni lavorative di coloro che sono chiamati alla sostituzione medesima.

In definitiva è, quindi, rimesso al giudizio del Tribunale stabilire se "il contingente affidamento delle mansioni svolte dai lavoratori in sciopero al personale rimasto in servizio, nell'intento di limitarne le conseguenze dannose, avvenga in violazione di una norma di legge o del contratto collettivo, in particolare dovendosi accertare, da parte del giudice di merito, ove la sostituzione avvenga con lavoratori di qualifica superiore se l'adibizione dei primi a mansioni inferiori avvenga eccezionalmente, marginalmente e per specifiche ed obiettive esigenze aziendali".

Dalla documentazione in atti risulta comprovato che la società resistente proprio per far fronte ai problemi già verificatisi in occasione di assenze plurime di lavoratori per malattia e/o per ferie, ha fatto ricorso al c.d. "organico gestionale"

per non correre il rischio di ritrovarsi con un numero di dipendenti in servizio inferiore rispetto al necessario e andare incontro così a problemi di gestione e insufficienza produttiva e, quindi, per ogni settore ha previsto un numero di lavoratori aggiuntivi normalmente inseriti in squadra (circostanza questa che non è stata contestata).

Nel contempo, l'azienda ha previsto che alcuni lavoratori vengano fatti ruotare su tutte le diverse mansioni afferenti al reparto, nella specie il reparto produzione, in modo di consentire loro l'acquisizione di una "professionalità fungibile", ossia interscambiabile con quella di altri colleghi, sempre nell'ambito della categoria legale di inquadramento e con l'adeguamento della retribuzione rispetto alle diverse attività svolte.

Ciò trova preciso riscontro nel verbale di accordo del 5 aprile 2022 sottoscritto dall'Azienda, dalle RSU aziendali e dalle OO.SS., tra cui anche Fiom- Cgil, con il quale le parti, nel confermare *"le esigenze organizzative che sempre più di frequente richiedono al personale di essere spostato a mansioni equivalenti, e alle esigenze di copertura dei vari turni – rese talvolta difficoltose dalla situazione pandemica che ormai perdura da anni e dall'alto tasso di assenteismo per malattia soprattutto nel periodo invernale"*, hanno convenuto di *"identificare strumenti atti ad implementare la flessibilità del tecnico (qualità e manutenzioni)"*. (doc. 4), convenendo altresì la possibilità di assegnare nuove mansioni al personale, con adeguamento della c.d. paga di posto, in caso di: *"Nascita di nuove esigenze produttive e di turni, anche temporanee; Richiesta del personale stesso di essere adibito ad altro ruolo al fine di conciliare le possibilità di sviluppo professionale e di carriera; Richiesta del personale stesso di essere adibito ad altro ruolo per garantire il "work life balance"; Copertura di picchi di assenteismo impossibili da gestire diversamente"*.

In detto contesto, ogni squadra di laminazione ha 3 risorse in più a disposizione, di cui uno operatore qualificato come laminatore e due lavoratori multifunzionali (anche tale circostanza non è stata contestata).

Anche di queste allegazioni vi è riscontro nel DVR produzione, ove è stabilito che con la funzione di "Jolly" si intende *"una figura polivalente, capace di alternarsi su più mansioni e postazioni. In base alle esigenze produttive l'operatore può*

svolgere le attività delle figure addette al banco taglio bramme, al forno a spinta, al treno di laminazione, alla cesoia a caldo, alla verifica. Può inoltre svolgere tutte le attività che richiedano l'utilizzo della gru a ponte e carrello elevatore con forche sia in produzione che in manutenzione" (doc. 5).

Parimenti, come previsto nel DVR qualità, con la funzione di "Jolly" si individua *"una figura polivalente, capace di alternarsi su più mansioni e postazioni del reparto qualità. In base alle esigenze produttive l'operatore può svolgere le attività delle figure addette ai controlli US, alle verifiche di forma, dimensione e superficiali e attività di tecnico collaudo lamiera relativamente a prodotti con collaudo enti terzi (verifica lamiera disponibili a magazzino, controllo identificazione lamiera a magazzino, riporto punzone ispettori su lamiera, punzonatura materiale e scaletta)" (doc.6).*

Dunque, il lavoratore avente mansione di "Jolly" ha una professionalità polifunzionale, in quanto è in grado di svolgere tutte le attività afferenti al reparto presso il quale è addetto; attività che svolge normalmente in turno.

Secondo le allegazioni attoree nove lavoratori ([REDACTED], [REDACTED]) sarebbero stati sostituiti dai colleghi, mentre il lavoratore [REDACTED] avrebbe prestato la sua attività oltre l'orario del suo turno lavorativo, prolungando la prestazione.

Rappresenta ormai un orientamento giurisprudenziale e dottrinale pressoché consolidato quello atto a negare la legittimità del cosiddetto crumiraggio esterno. Ciò comporta il divieto per il datore, ricavabile da più disposizioni di legge (articolo tre del decreto legislativo 6 settembre 2001 numero 368 nonché articolo 20 del decreto legislativo numero 81 del 2015) di sopperire all'assenza degli scioperanti assumendo a vario titolo personale esterno.

Operando tale assunzione, seppur temporanea, il titolare si rende protagonista di una vera e propria condotta antisindacale.

Questo assunto muta però considerevolmente in relazione al cosiddetto crumiraggio interno, che è quello nel quale si inquadra la fattispecie concreta qui in esame.

Sotto questo profilo, a più riprese, il giudice di legittimità ha affermato che non costituisce comportamento antisindacale la scelta del datore di lavoro di sostituire

lavoratori che aderiscono allo sciopero con altri lavoratori non aderenti allo sciopero o appartenenti a settori non interessati allo sciopero.

Come si è detto più sopra ciò vale, tuttavia, a condizione che la scelta sia legittima ossia effettuata senza violare norme poste a tutela dei lavoratori.

Soltanto un'opposizione ad uno sciopero effettuata con strumenti non consentiti dalla legge rende illegittima la reazione del datore, privandola della copertura offerta dall'art.41 Cost., e collocandola nell'aria dell'antisindacalità.

Diventa allora fondamentale stabilire quando il comportamento datoriale oltrepassi i limiti della liceità.

Dubbi in tal senso sono stati posti nel caso di impiego del personale non scioperante in mansioni dequalificanti, domandandosi se in tale ipotesi si configuri o meno una violazione dell'art.13 St. Lav..

In particolare ci si è interrogati sui rapporti intercorrenti tra crumiraggio indiretto interno e tutela della professionalità del lavoratore ex art.2103 c.c..

Le risposte fornite dalla dottrina e dalla giurisprudenza non sono state uniformi. Secondo un primo filone, per contenere gli effetti negativi di uno sciopero è possibile impiegare il personale rimasto in servizio anche adibendolo a mansioni inferiori a quelle normalmente svolte, senza che ciò configuri condotta antisindacale: un'eventuale violazione dell'art. 2103 c.c. rileverebbe solo sul piano del rapporto individuale, non sul piano collettivo (Pret. Milano 15 gennaio 1992; Trib. Milano 30 gennaio 1999).

Secondo altri, invece, l'utilizzazione del personale rimasto in servizio mediante l'assegnazione a mansioni inferiori, ove tali mansioni siano marginali e funzionalmente accessorie e complementari a quelle proprie della posizione dei lavoratori (Cass. 12551/18) non configura neppure una condotta illecita.

L'indirizzo in parola, facendo leva anche su un *obiter dictum* della Corte costituzionale (C. cost. 6 aprile 2004, n. 113) - per la quale il danno da demansionamento è quello «a quel complesso di capacità e di attitudini che viene definito col termine professionalità, con conseguente compromissione delle aspettative di miglioramenti all'interno o all'esterno dell'azienda» - ritiene che l'eventuale estemporaneo svolgimento di compiti propri di diverse posizioni di lavoro non comporti alcuna violazione del 2103 c.c..

Così ricostruito il contesto interpretativo giurisprudenziale, va osservato che nel caso di specie: lo sciopero ha avuto una durata limitata ad una sola giornata e ha visto un'ampia partecipazione dei lavoratori dell'azienda (vicino al 40%, dato anche questo non specificamente contestato); l'azienda non ha assunto nuovo personale esterno, né trasferito personale da altri suoi stabilimenti; l'azienda non ha richiamato in servizio persone che quel giorno fossero assenti per ferie, permessi o altri motivi, ma si è avvalsa unicamente di lavoratori che erano comunque in turno in quella giornata; i nove lavoratori aderenti allo sciopero sono stati sostituiti da colleghi che, pur avendo un diverso inquadramento contrattuale, in base a quanto stabilito nel DVR ed anche nell'accordo aziendale del 05.04.22, potevano svolgere in via eccezionale anche le mansioni dei colleghi sostituiti oppure da colleghi che avevano la funzione di jolly (lavoratori ██████ e ██████) oppure ancora da colleghi che in precedenza avevano già svolto mansioni identiche e che solo in seguito erano stati promossi.

Evidentemente le mansioni dei colleghi sostituiti sono state svolte dai lavoratori presenti solo in via residuale e marginale, dovendosi gli stessi prioritariamente e prevalentemente occupare del disbrigo dei propri compiti contrattuali per l'esecuzione dei quali sarebbero stati comunque in servizio in quella stessa giornata.

Peraltro, in forza del menzionato accordo la parte datoriale e la parte sindacale si erano accordate in precedenza proprio per un'organizzazione flessibile dell'attività lavorativa, che consentisse di evitare il completo blocco della produzione a fronte di situazioni legate a picchi di assenteismo dei dipendenti e certamente in questa ampia nozione deve ritenersi che rientri l'ipotesi di una marcata adesione all'astensione per sciopero, anche alla luce della specifica attività produttiva svolta dalla società resistente che non consente assolutamente l'eventualità di un fermo degli impianti.

Nel contempo la ricostruzione degli esatti orari di inizio e fine turno allegata dalla parte resistente, non smentita da quella ricorrente ed in parte risultante anche dalla documentazione in atti, sconfessa alla base la tesi attorea di una completa sostituzione, visto che per molti degli esempi indicati in ricorso (v. ad esempio il lavoratore ██████ asseritamente sostituito dal lavoratore ██████), ma lo stesso

vale per [REDACTED]
[REDACTED]) è emerso che il sostituto ed il sostituito avevano quel giorno turni lavorativi in orari diversi ([REDACTED] dalle 6 alle 14, mentre [REDACTED] dalle 14 alle 22), sicchè la sostituzione era materialmente esclusa proprio dalla non coincidenza degli orari in cui la prestazione delle due persone avrebbe dovuto essere resa (il sostituito avrebbe dovuto lavorare la mattina, mentre il sostituto ha lavorato il pomeriggio o la sera).

Nè la parte ricorrente ha mai allegato, neppure nelle note di replica, che i dipendenti che hanno effettuato la sostituzione abbiano lavorato per più turni in quella giornata. Per il lavoratore [REDACTED] addirittura si sarebbe trattato non di una vera e propria sostituzione, ma esclusivamente di un prolungamento del proprio turno di lavoro.

Le spese del presente giudizio - liquidate come in dispositivo ai sensi del DM n. 55/14 secondo i parametri medi dello scaglione di valore di riferimento per le fasi di studio, introduttiva e decisoria - seguono per legge la soccombenza e vanno quindi integralmente poste a carico del sindacato ricorrente.

P.Q.M.

Il Tribunale di Udine, in composizione monocratica, in persona del Giudice del Lavoro dr.ssa Ilaria Chiarelli, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa,

- 1) Rigetta il ricorso;
- 2) Condanna la parte ricorrente Fiom-Cgil Federazione Impiegati Operai Metallurgici Provincia Di Udine alla rifusione delle spese del giudizio sostenute dalla parte resistente [REDACTED], spese che liquida in €. 3.000,00 per compensi oltre al 15% dei compensi a titolo di rimborso forfetario ed oltre accessori come per legge.

Manda alla Cancelleria per gli adempimenti di sua competenza.

Udine, 07/02/2024

Il Giudice del lavoro
dr.ssa Ilaria Chiarelli