



REPUBBLICA ITALIANA

IL TRIBUNALE DI CATANIA

SECONDA SEZIONE CIVILE - LAVORO

in composizione monocratica, nella persona del magistrato ordinario dott. Mario Fiorentino, in funzione di Giudice del Lavoro, sciogliendo la riserva che precede, ha emesso il seguente

DECRETO EX ART. 28 L. 300/70

nella causa iscritta al n. 1508/2024 R.G.L., avente ad oggetto: *comportamento antisindacale*;

promossa da:

FILCAMS CGIL CATANIA, con il patrocinio degli Avv.ti DE MARCHIS CARLO,
CONTI SILVIA, PARATORE CARLO MARIA;

RICORRENTE

contro:

OTTIMAX ITALY S.P.A. con il Patrocinio degli Avv.ti LIBERATI FABIANA,
PASSALACQUA LUIGI

RESISTENTE

Il Giudice,

visti gli atti,

uditi i Procuratori delle parti all'udienza del 22.3.2024 e tenuto conto delle conclusioni rassegnate in atti

OSSERVA

Con ricorso *ex art.* 28 dello Statuto dei lavoratori, l'organizzazione sindacale FILCAMS CGIL CATANIA chiedeva di dichiarare antisindacale il comportamento posto in essere dalla resistente, la quale, nel decidere la chiusura dell'unità produttiva di Catania, ometteva le informazioni e consultazioni preventive previste dalla l. 223/1991,





disponendo quindi il trasferimento collettivo dei trenta dipendenti presso sedi distanti circa od oltre 600 Km da quella di provenienza e provocandone così le dimissioni.

Deduce che tale modo di procedere ha eluso le disposizioni prescritte dalla l. 223/1991, laddove quest'ultima, anche alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia e della Suprema Corte di Cassazione, in merito alla nozione comunitaria di licenziamento discendente dalla direttiva in materia (98/59/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti), prevede che rientri nella nozione di licenziamento ogni cessazione conseguente a modifiche unilaterali del datore di lavoro in merito ad elementi essenziali del rapporto.

L'attivazione delle dette procedure, invero, veniva subordinata alla sottoscrizione di accordi individuali di rinuncia all'impugnazione del recesso, con esonero del preavviso e rinuncia ad ogni altra possibile rivendicazione, a fronte del corrisponimento dell'importo irrisorio di euro 100 a titolo di transazione generale novativa, come da mail della responsabile aziendale del 3 aprile 2023, condizioni che non venivano accettate dall'organizzazione sindacale.

Deduce l'integrazione, da parte dell'azienda, di atti emulativi nei confronti dei soli iscritti all'organizzazione sindacale ricorrente, per il fatto che questi, su indicazione della stessa CGIL, non si dichiaravano disponibili alla sottoscrizione dell'accordo di risoluzione consensuale del rapporto proposto dall'azienda, in quanto recante rinunce a diritti ritenuti spettanti (ad es., indennità di preavviso) ed a quelli eventualmente rivendicabili (ad es. differenze retributive maturate nel corso del rapporto, etc.).

Tale forma di avversione si manifestava, in particolare, con la lettera che la convenuta inviava in data 18 luglio 2023, oltre ai lavoratori interessati, ad INPS e all'Ispettorato del lavoro, al fine di impedire il riconoscimento della NASPI, disconoscendo la giusta causa delle dimissioni rese dai dipendenti iscritti alla CGIL in data 23 giugno 2023.

Ciò comportava che solo i dipendenti che ritenevano di accettare l'accordo novativo proposto dall'azienda potevano accedere all'indennità di disoccupazione.

Si costituiva in giudizio la parte convenuta, contestando la ricostruzione dei fatti





prospettata dalla ricorrente, in quanto ritenuta strumentale.

Evidenziava che, prima di disporre i trasferimenti, vi erano state diverse interlocuzioni anche informali con i sindacati e al cospetto di enti pubblici; che, in tale contesto, volto a preservare i legittimi interessi datoriali, andavano interpretate le proposte formulate dall'azienda, laddove nessun obbligo poteva riconoscersi in capo alla stessa di attivare le procedure di mobilità ovvero di sostegno al reddito, mentre l'azienda andava preservata da eventuali oneri che tali procedure avrebbero potuto comportare (come il c.d. ticket licenziamento, pari ad euro 3618,63 per ogni lavoratore licenziato ovvero, in assenza di accordo, ad euro 10855,89).

Deduce che, del resto, la società non aveva interesse a licenziare i dipendenti, avendo la concreta necessità di impiegare i medesimi altrove.

Rappresenta come, dei circa 30 lavoratori interessati, due lavoratori accettavano il trasferimento, altri, invece, sottoscrivevano accordi di risoluzione consensuale, basati sulla mancata accettazione del trasferimento, come previsto dalle Circolari INPS 142 del 2012 e 142 del 2015, con rinuncia da parte della resistente a trattenere il preavviso, mentre sedici dipendenti (*“dichiaratamente incoraggiati dalla CGIL”*) si dimettevano per asserita giusta causa, e ciò su consiglio della stessa CGIL, la quale avrebbe rassicurato i medesimi circa il diritto a percepire la NASPI, salva la facoltà di poter avviare non meglio precisate *“cause”* nei confronti di Ottimax.

Osserva che la causale per giusta causa delle dimissioni non veniva dunque ritenuta valida e fondata dall'azienda, stante la circostanza della ritenuta esistenza di *“comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive”* previste dall'art. 2103 c.c. per il trasferimento, e che per tali ragioni Ottimax, all'arrivo delle dimissioni dei dipendenti, comunicava al centro dell'impiego (tramite UNILAV) la cessazione dei dipendenti per dimissioni volontarie, e ciò in linea con l'indirizzo espresso da INPS nel messaggio n. 369 del 26 gennaio del 2018, il quale propone una distinzione degli oneri in capo al lavoratore a seconda che la risoluzione dal rapporto di lavoro in caso di trasferimento in altra sede sita oltre 50 km dalla residenza del lavoratore (o





raggiungibile in più di 80 minuti mediante mezzi pubblici) sia avvenuta o con risoluzione consensuale o mediante dimissioni per giusta causa, prevedendo solo in quest'ultimo caso l'onere in capo al lavoratore trasferito di provare che il trasferimento sia avvenuto in assenza di ragioni tecniche, organizzative o produttive.

La circostanza che le dimissioni fossero prive di giusta causa – secondo l'azienda – risultava poi dimostrata dal fatto che i trasferimenti non venivano impugnati dai dipendenti in parola né in via stragiudiziale, né giudiziale.

Rimarca che non vi è stata alcuna lesione o limitazione della libertà sindacale, ma solo un errore di valutazione della CGIL, la quale avrebbe avuto quale unico fine quello di “colpire” la convenuta.

In diritto, deduce il difetto di attualità della condotta contestata e, dunque, dell'interesse ad agire da parte della ricorrente, nonché l'infondatezza dei motivi di ricorso.

All'udienza del 22 marzo 2024 i Procuratori delle parti hanno discusso ampiamente la causa insistendo nelle rispettive pretese.

Così sinteticamente riportati i fatti di causa (per il resto dovendosi rinviare agli atti), occorre preliminarmente osservare quanto segue.

Come è stato più volte evidenziato, oggetto del procedimento ex art. 28, l. n. 300/1970, che si caratterizza per una prima fase a cognizione sommaria ed una seconda fase, meramente eventuale, a cognizione piena, è esclusivamente la repressione della condotta antisindacale e, precisamente, come specificato nel testo del comma 1, la repressione di comportamenti del datore di lavoro “*diretti ad impedire o a limitare l'esercizio della libertà sindacale nonché del diritto di sciopero*”.

Come si evince agevolmente dalla lettura della norma, la definizione della condotta antisindacale non è analitica, ma teleologica, poiché individua il comportamento illegittimo, non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i beni protetti.

Pertanto, per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28, l. n.





300/1970, è sufficiente che venga posto in essere un comportamento oggettivamente lesivo degli 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, potendo sorgere l'esigenza di una tutela della libertà sindacale anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta (Cass. civ. sez. lav. 18 aprile 2007 n. 9250).

Inoltre, *“Ai fini dell'integrazione, da parte del datore di lavoro, dell'attività antisindacale, a norma dell'art. 28 della l. n. 300 del 1970, rileva l'idoneità della condotta a produrre l'effetto che la disposizione intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale, sicché anche una condotta lecita nella sua obiettività configura un comportamento antisindacale ove presenti i caratteri dell'abuso del diritto”* (Cassazione civile sez. lav., 14/03/2024, n.6876).

Ciò posto, va esaminata l'odierna fattispecie.

Il ricorso, secondo la cognizione sommaria tipica del rito ed impregiudicata ogni diversa e più approfondita valutazione nella fase di merito, è fondato.

Sussiste, innanzitutto, l'interesse ad agire della ricorrente, posto che i fatti esposti dall'organizzazione sindacale appaiono tali, già in punto di prospettazione, da lederne il ruolo, l'immagine e la reputazione (innanzitutto nei confronti degli iscritti), tanto più che è la stessa società convenuta a ritenere che gli effetti pregiudizievoli dell'azione del sindacato, in ordine alla mancata percezione dell'indennità di disoccupazione da parte dei sedici lavoratori iscritti alla CGIL, è da attribuire ad errori di valutazione e di strategia politico-sindacale della stessa organizzazione.

Gli effetti della imputata azione antisindacale appaiono inoltre persistere, posto che il mancato riconoscimento del carattere involontario delle dimissioni, avuto riguardo ai soli lavoratori iscritti alla CGIL, è stato confermato dalla convenuta anche nella odierna sede (v. memoria di costituzione, ove peraltro, al punto 35, si afferma: *“La verità un'altra. La verità è che CGIL ha commesso un errore di valutazione a scapito degli interessi dei propri iscritti, così danneggiandoli. Ciò ha fatto il sindacato*





ricorrente al solo fine di nuocere alla Società, la cui unica colpa è stata semmai quella di voler salvaguardare i posti di lavoro con i trasferimenti e, in alternativa, di permettere a coloro che non intendevano trasferirsi di accedere alla NASPI utilizzando gli strumenti previsti dalla legge, vale a dire la risoluzione consensuale del rapporto, per di più rinunciando a trattenere il preavviso.

In altre parole, la CGIL, che dovrebbe avere quale interesse primario gli interessi dei suoi iscritti, ha preferito pretermetterli a vantaggio di un'operazione sindacale tanto fallimentare, quanto posticcia, oltre che dannosa proprio per i lavoratori che asseriva voler tutelare”).

Del resto, le condotte contestate, e da ultima quella integrata con la missiva del 18 luglio del 2023, venivano progressivamente avversate, innanzitutto, con Pec del 28.7.2023 del difensore dei lavoratori (v. doc. 29, fasc. resistente), con nota della stessa FILCAMS CGIL del 2 agosto 2023 (v. doc. 31, fasc. resistente), e poi con successive iniziative, anche presso le sedi centrali degli enti competenti, che si sono protratte fino a pochi mesi prima della proposizione dell'odierno ricorso: si veda, a tal proposito, l'articolo pubblicato sul Quotidiano di Sicilia il 12 ottobre 2023 recante il titolo “*Vertenza Ottimax a Catania, scontro sindacato azienda su mancata NASPI a lavoratori*” (doc. 32, fasc. resistente).

Va peraltro evidenziato che, secondo l'indirizzo espresso dalla Suprema Corte, “*la lesione dell'immagine e del ruolo dell'associazione sindacale, quale soggetto rappresentativo degli interessi dei lavoratori e in grado di tutelare gli stessi, non è certamente destinata ad esaurirsi in modo istantaneo o in correlazione con i licenziamenti per esubero di personale, avendo invece idoneità a produrre effetti duraturi e a rendere quindi attuale la condotta antisindacale*” (C. Cass. sez. lav. 22 maggio 2019 n. 13860).

Ne consegue che sussiste l'interesse alla chiesta pronunzia.

Nel merito va evidenziato quanto segue.

E' pacifico che la società ha dismissed l'unità produttiva di Catania, in maniera





definitiva nel luglio del 2023, con la riconsegna dei locali.

In data 29 aprile dello stesso anno, in vista della detta chiusura, la società disponeva il trasferimento di tutti i dipendenti presso le sedi di Gradisca D'Isonzo, Olbia, Gradisca, San Giuliano Milanese, Cesena, con efficacia a decorrere dal 10 luglio 2023 (v. doc. 20, fasc. parte convenuta).

Cionondimeno, proprio nella data del 10 luglio, l'azienda procedeva a stipulare degli accordi di risoluzione consensuale del rapporto con alcuni lavoratori che avevano deciso di accettare la proposta formulata dall'azienda, che prevedeva, tra l'altro, la rinuncia reciproca all'indennità di preavviso, la rinuncia dei lavoratori ad ogni ulteriore rivendicazione o azione nei confronti della società, con la previsione della corresponsione in favore di ciascuno di essi dell'importo di euro 100 *“a titolo di transazione generale e novativa e comunque di ogni e qualsivoglia pretesa comunque riconducibile o ricollegabile all'intercorso cessato rapporto di lavoro”* e di euro 100 a titolo di *“incentivo all'esodo”* (v. doc. 26 fasc. resistente).

In seno alle modalità e condizioni dell'accordo individuale, si dava atto che il disposto trasferimento, in quanto implicante uno spostamento superiore ai 50 Km dalla residenza e dalla sede di provenienza, comunque non raggiungibile con mezzi pubblici e privati con una media di 80 minuti, rendeva *“con ciò insostenibili le condizioni di lavoro”*, giustificando pertanto la risoluzione consensuale del rapporto con efficacia in pari data.

L'accordo, inoltre, dava atto di essere conforme alle prescrizioni INPS e di essere idoneo a consentire la fruizione della Naspi, atteso che il rifiuto al trasferimento era determinato dalla particolare distanza della sede di destinazione.

Per quanto concerne i 16 dipendenti iscritti alla CGIL che avevano ritenuto di non accettare l'accordo proposto dall'azienda, dimettendosi per giusta causa (segnatamente, poiché il trasferimento avveniva ad oltre 50 km dalla residenza, con superamento della soglia di 80 minuti per il suo raggiungimento: v. comunicazioni Unilav in atti, doc. 27, fasc. resistente), l'azienda riteneva invece di contestare la





sussistenza di tale causale, con nota che inviava il 18 luglio 2023 (doc. 28a, fasc. convenuta), peraltro, anche ad INPS e all’Ispettorato del lavoro, “*ciò in quanto la motivazione posta a fondamento dell’atto di recesso del lavoratore consiste unicamente nel trasferimento dello stesso dalla sede di Catania ad altre sedi operative della Scrivente; trasferimento determinato dalla chiusura del punto di Catania, ove è attualmente impiegato il dipendente, avvenuta il 09.07.2023, nonché dalla necessità di figure come quelle trasferite presso le sedi di destinazione. Ne discende che, nel caso di specie, non vi è nessuna giusta causa nelle dimissioni, posta l’assenza da parte datoriale degli obblighi sullo stesso gravanti, che con il trasferimento ha anche garantito la salvezza dei posti di lavoro dei citati dipendenti. A ciò si aggiunga che l’ingiusto riconoscimento dell’atto di recesso unilaterale quale atto munito di giusta causa (appunto contestata) da parte di questi Enti avrebbe quale conseguenza l’indebito riconoscimento e percezione dell’indennità Naspi da parte dei lavoratori, con evidente quanto ingiusto danno patrimoniale dell’apparto pubblico. Consegue a quanto innanzi che, non sussistendo il requisito di fondatezza della giusta causa, il recesso dal rapporto di lavoro deve essere considerato quale ordinario atto di dimissioni, che non ha consentito alla scrivente società di usufruire del periodo di preavviso contrattualmente previsto e che non può dar diritto all’indennità Naspi a danno dello Stato. Riservata ogni e ulteriore domanda, richiesta, azione, difesa ed eccezione, nei termini di legge, innanzi alle competenti autorità a tutela di diritti ed interessi della Scrivente Società*” (doc. 28a, fasc. convenuta).

Ciò posto, si ritiene che la società convenuta, al di là di specifiche intenzioni, abbia, con il suo comportamento, leso il ruolo, l’immagine e le prerogative dell’organizzazione sindacale.

I

Non si comprende, innanzitutto, per quale motivo la società abbia ritenuto di sottoscrivere degli accordi individuali di risoluzione del rapporto, con i lavoratori che avevano ritenuto di accettare le rinunzie proposte dalla società, laddove si dava atto che





il disposto trasferimento, in ragione della distanza delle sedi di destinazione, rendeva “*insostenibili le condizioni di lavoro*”, mentre con riguardo agli iscritti alla CGIL (che, su consiglio del sindacato, non avevano ritenuto di accettare un siffatto accordo), abbia taciuto tale circostanza – del resto oggettiva ed incontrovertibile – ed avversato le comunicazioni di dimissioni per giusta causa formulate dai lavoratori (con specifica motivazione legata alla distanza dalla sede di residenza), quasi intimando agli enti competenti di non erogare l’indennità di disoccupazione, paventando eventuali danni erariali e disconoscendo espressamente la sussistenza di qualsiasi giusta causa (v. nota del 18 luglio 2023, doc. 28a, *cit.* fasc. resistente).

L’azienda, invero, pur potendo rappresentare le proprie perplessità in ragione dell’assenza di un accordo consensuale, in ossequio agli obblighi di correttezza e buona fede avrebbe dovuto comunque evidenziare agli enti competenti che effettivamente le dimissioni dei lavoratori erano motivate, al pari degli altri, dalla situazione di improseguibilità del rapporto, dovuta alla notevole distanza del trasferimento – riconoscimento che, si ripete, aveva già fatto nei confronti degli altri lavoratori non iscritti alla CGIL -, che dunque le dimissioni erano sostanzialmente non volontarie, ma determinate da fatti sopravvenuti idonei ad interrompere il rapporto (distanza oltre 50 Km ed oltre 80 minuti con i mezzi di trasporto), per modifiche unilaterali del datore di lavoro.

Non appare possibile, né giustificabile, che l’azienda abbia riconosciuto “*insostenibili le condizioni di lavoro*” solo con riguardo ai lavoratori che si erano resi disponibili ad accettare le rinunzie proposte dall’azienda, negando invece tale circostanza rispetto ai soli iscritti della CGIL che si erano (legittimamente) rifiutati di sottoscrivere le chieste rinunzie (essendo la rinunzia un atto che rientra nella piena disponibilità del titolare del diritto e che deve essere reso senza alcuna coartazione fisica o psicologica), dato il carattere oggettivo ed incontrovertibile della distanza dei disposti trasferimenti, elemento comune a tutti i lavoratori. Peraltro, l’accordo consensuale di risoluzione del rapporto, ai fini dell’accesso alla NASPI, anche in forza delle circolari





INPS, non richiede che tra azienda e lavoratori debba essere sottoscritta una transazione sui possibili diritti già maturati nel corso del rapporto.

Così facendo, l'azienda ha di fatto subordinato la possibilità di accedere alla NASPI all'accettazione delle rinunzie e transazioni che proponeva (in cambio, peraltro, di importi del tutto irrisori, pari nel complesso a 200 euro), discriminando i lavoratori iscritti al sindacato che – legittimamente – si rifiutavano di accettare tali condizioni su consiglio della propria organizzazione sindacale.

La contestazione così drastica che la stessa società, con la nota del 18 luglio 2023, ha poi ritenuto di rappresentare all'INPS ed all'Ispettorato del lavoro (e agli stessi lavoratori interessati), senza rendere un quadro completo della situazione fattuale, e paventando addirittura danni all'erario, ovvero la mancata proposizione di un accordo consensuale di risoluzione privo di rinunzie o transazioni, appare ulteriore elemento di discriminazione e di lesione dell'immagine dell'azione del sindacato, in quanto volta ad incidere solo rispetto ai lavoratori iscritti alla CGIL o di quelli che avevano ritenuto di seguire le indicazioni della detta organizzazione.

Appare quindi evidente, per ciò stesso, la lesione delle prerogative sindacali e dell'immagine dell'organizzazione ricorrente.

Va, peraltro, osservato, per completezza ed in linea con la giurisprudenza citata dalla parte ricorrente (Corte di Appello di Firenze, sent. 2 ottobre 2023 n. 258), che l'art. 3 del D.L.gs. 22/2015 garantisce la Naspi ai lavoratori che abbiano perduto *“involontariamente la propria occupazione”*.

La norma è chiara nel ritenere che il diritto alla prestazione sorga quando la risoluzione del rapporto di lavoro sia riferibile, non a una libera determinazione del lavoratore, ma un fatto altrui, normalmente del datore di lavoro, idoneo a non consentire comunque la prosecuzione del rapporto.

La legge non richiede l'ingiustizia della determinazione del terzo cui si riferisce la risoluzione del rapporto. Sicché l'esercizio anche legittimo dei poteri datoriali,





laddove determini modifiche essenziali dei contenuti del rapporto tali da rendere sostanzialmente impossibile per il lavoratore, nella concreta situazione di fatto, proseguirne l'esecuzione, come tipicamente può avvenire appunto in caso di mutamento rilevante della sede o dei turni di lavoro, può dare luogo al riconoscimento del beneficio. In tali casi, la risoluzione del rapporto è in effetti causalmente riferibile al potere organizzativo datoriale e quindi la disoccupazione è involontaria, senza che rilevi, ai fini previdenziali, la legittimità o meno dell'atto di esercizio dello *jus variandi* (in tal senso, Corte di Appello Firenze, *cit.*).

Quella in rassegna “è del resto una conclusione cui è pervenuto lo stesso istituto di previdenza, dato che, con la propria circolare 142/2012, ha ritenuto sussistere i presupposti per il pagamento dell'indennità di disoccupazione (ma la previsione è pacificamente applicata anche alla NASpI) anche quando il rapporto di lavoro sia stato risolto consensualmente all'esito di trasferimento del lavoratore assicurato verso una sede distante oltre 50 km dalla sua residenza o situata in un luogo raggiungibile in 80 minuti con i mezzi pubblici. Sembra al collegio che, come correttamente argomentato dalla difesa attrice, tale fattispecie sia, ai fini di interesse, del tutto identica a quella di causa. Nell'uno e nell'altro caso infatti a determinare la risoluzione del rapporto di lavoro risulta essere l'esercizio dei poteri organizzativi datoriali, mentre la circostanza che il fatto giuridico produttivo della risoluzione sia un accordo o invece una manifestazione di volontà riferibile al lavoratore non muta la relazione causale comunque esistente tra la fine della relazione negoziale (e quindi la disoccupazione del lavoratore) e l'atto di esercizio dello jus variandi” (in tal senso, Corte di Appello Firenze, *cit.*).

La stessa Circolare n. 142/2015, che, del resto, deve conformarsi al dato legislativo, si preoccupa di specificare che “la cessazione del rapporto di lavoro per risoluzione consensuale - in seguito al rifiuto da parte del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi





di trasporto pubblici – non è ostativa al riconoscimento della prestazione di disoccupazione”, prevedendo quindi che “In ordine al mantenimento della prestazione, per effetto del combinato disposto di cui ai commi 41 e 42 dell’art.4 della legge n.92 del 28 giugno 2012, il rifiuto da parte del lavoratore di partecipazione ad iniziative di politica attiva o la non accettazione di un’offerta di lavoro congrua non costituisce ipotesi di decadenza dalla prestazione laddove le attività lavorative, di formazione o di riqualificazione si svolgano in un luogo che dista oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o che è raggiungibile mediamente in più di 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico”.

Lo stesso messaggio INPS 26 gennaio 2018, n. 369 conferma le suddette disposizioni ed ha natura meramente esplicativa e confermativa (e non potrebbe essere altrimenti, tenuto conto della gerarchia delle fonti) del dato normativo, e specifica che “Analogamente lo stato di disoccupazione può ritenersi involontario nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro in cui le parti addiventano alla risoluzione consensuale del rapporto medesimo, sia in esito alla procedura di conciliazione di cui all’art.7 della legge n.604 del 1966 come modificato dall’art.1, comma 40, della legge n.92 del 2012 sia in esito al rifiuto del lavoratore al trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 km dalla residenza del lavoratore o mediamente raggiungibile in oltre 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.”

Su tale ultima ipotesi di risoluzione consensuale in esito al rifiuto al trasferimento, come precisato nella circolare INPS n. 108 del 2006, la volontà del lavoratore può essere stata indotta dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro conseguenti al trasferimento ad altra sede dell’azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o raggiungibile in 80 minuti con i mezzi pubblici. Pertanto, in tale caso si può riconoscere l’indennità di disoccupazione.

Il riconoscimento all’indennità in detta ipotesi è stato confermato anche con le circolari INPS n. 142 del 2012 in materia di ASpI e n. 142 del 2015 in materia di NASpI”.





Tali ipotesi, nello stesso messaggio INPS, sono quindi distinte dalle altre, che si aggiungono alle prime, laddove ricorra la giusta causa delle dimissioni *“qualora il trasferimento non sia sorretto da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive”*, tanto è vero che in tal caso l’indennità viene riconosciuta *“indipendentemente dalla distanza tra la residenza del lavoratore e la nuova sede di lavoro”*, che può essere anche inferiore.

Solo rispetto a tali ipotesi (giusta causa, per illegittimità del trasferimento o illiceità del comportamento datoriale) – come visto da ritenersi del tutto distinte da quella legata alla improseguibilità del rapporto per la particolare distanza del trasferimento – fa riferimento il messaggio INPS, allorquando spiega che *“Qualora, pertanto, ricorra tale fattispecie, come già precisato con la circolare INPS n. 163 del 2003 - che si richiama integralmente per la parte di interesse - se il lavoratore dichiara che si è dimesso per giusta causa dovrà corredare la domanda con una documentazione (dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà di cui agli articoli 38 e 47 del D.P.R n. 445/2000) da cui risulti almeno la sua volontà di “difendersi in giudizio” nei confronti del comportamento illecito del datore di lavoro (allegazione di diffide, esposti, denunce, citazioni, ricorsi d’urgenza ex articolo 700 c.p.c., sentenze ecc. contro il datore di lavoro, nonché ogni altro documento idoneo), impegnandosi a comunicare l’esito della controversia giudiziale o extragiudiziale. Laddove l’esito della lite dovesse escludere la ricorrenza della giusta causa di dimissioni, si dovrà procedere al recupero di quanto pagato a titolo di indennità di disoccupazione, così come avviene nel caso di reintegra del lavoratore nel posto di lavoro successiva a un licenziamento illegittimo che ha dato luogo al pagamento dell’indennità di disoccupazione”* (messaggio INPS 26 gennaio 2018, n. 369, doc. 34, fasc. resistente).

Il dato normativo dell’art. 3, d.lgs. 22/2015, poi, consente di superare ogni dubbio circa la spettanza dell’indennità previdenziale, laddove le dimissioni siano involontarie, ciò che deve ritenersi laddove la distanza della sede di destinazione superi i limiti prescritti dalle circolari INPS ed il lavoratore non accetti il trasferimento,





dimettendosi.

Le indicazioni date dal sindacato ai propri iscritti appaiono, pertanto, del tutto corrette.

I lavoratori non hanno reso le proprie dimissioni deducendo un comportamento illegittimo del datore di lavoro, e dunque un uso scorretto dello *ius variandi*.

Hanno, invero, specificato che la giusta causa ricorreva nel fatto che fossero stati trasferiti presso una sede oltre i limiti di esigibilità richiesti dalla stessa disciplina normativa e dalle circolari INPS (50 Km, 80 minuti; v. comunicazioni UNILAV inoltrate mediante il patronato), limiti oltrepassati e riconosciuti dalla stessa società nei riguardi degli altri lavoratori non iscritti al sindacato, al fine di giustificare l'improseguibilità del rapporto e la risoluzione consensuale.

Non avevano, dunque, alcun onere di impugnare il trasferimento.

La determinazione dimostrata dall'azienda di opporsi, senza riserve, alla concessione della Naspi o al riconoscimento della giusta causa (per la causale correttamente indicata dai lavoratori, quale la distanza del trasferimento), per i dipendenti che non avevano ritenuto di sottoscrivere gli accordi dalla stessa proposti (per la comprensibile ed incensurabile motivazione che gli stessi prevedessero rinunzie e transazioni), non è quindi sorretta, nei termini in cui è stata espressa, da alcuna valida giustificazione ed è idonea a ledere le prerogative sindacali, nonché la stessa immagine del sindacato nei confronti degli iscritti, con effetti che allo stato permangono inalterati e che dunque vanno rimossi.

II

Si ritiene, peraltro, che la decisione della società di procedere ai trasferimenti di tutto il personale impiegato presso l'unità di Catania, a così notevole distanza (presso le sedi di Gradisca, San Giuliano Milanese, Olbia, Cesena, etc.), senza l'attivazione delle procedure e le garanzie previste dalla l. 223/1991, sia erronea e foriera anche della lamentata lesione in merito ai doveri di informazione e consultazione, specificamente regolati dalla l. 223/1991, procedura pacificamente omessa.





Come ha evidenziato la Suprema Corte, *“alla luce di una corretta interpretazione dell'art. 1, paragrafo 1, comma 1, lettera a) della Direttiva 98/59/CE del Consiglio del 20 luglio 1998 (concernente il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi), rientra nella nozione di "licenziamento" il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso, da cui consegue la cessazione del contratto di lavoro, anche su richiesta dal lavoratore medesimo (Corte di Giustizia UE 11 novembre 2015 in causa C-422/14, p.ti da 50 a 54)”* (Cassazione civile sez. lav., 20/07/2020, n.15401, par. 5.2.).

E ciò in aderenza agli indirizzi espressi dalla Corte di Giustizia, secondo cui *“alla luce della finalità della direttiva 98/59, volta, come emerge dal suo considerando 2, in particolare al rafforzamento della tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, le nozioni che definiscono la sfera di applicazione della direttiva stessa, ivi compresa la nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di quest'ultima, non possono essere interpretate restrittivamente* (v. in tal senso, sentenza Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punto 44), rientrando nella nozione di licenziamento anche la cessazione del rapporto, richiesta dal lavoratore, a causa della modifica unilaterale apportata dal datore di lavoro ad un elemento sostanziale del contratto per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso (Corte giustizia UE sez. I, 11/11/2015, n. 422).

Di conseguenza, qualsiasi normativa nazionale o interpretazione di detta nozione che conduca a ritenere che, in una fattispecie laddove il lavoratore abbia receduto per modifiche unilaterali apportate dal datore di lavoro non imputabili al lavoratore medesimo, la risoluzione del contratto di lavoro non costituisca un «licenziamento», ai sensi della direttiva 98/59, *“altererebbe l'ambito di applicazione di detta direttiva, privandola così della sua piena efficacia* (v., in tal senso, sentenza *Confédération générale du travail e a., C-385/05, EU:C:2007:37, punto 47)*” (Così, Corte giustizia UE





sez. I, 11/11/2015, n. 422, *cit.*).

Nel caso di specie, nel momento in cui l'azienda ha deciso di dismettere l'unità produttiva di Catania, era del tutto prevedibile che tale modifica organizzativa e gli eventuali trasferimenti presso altre sedi, quali quelle ritenute disponibili (site presso Gorizia, Olbia, Cesena, San Giuliano milanese), avrebbero comportato la cessazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti (anche su loro richiesta), per impossibilità dei lavoratori di trasferirsi presso sedi così distanti, come poi effettivamente avvenuto, ad eccezione di sole due unità.

Del resto, l'improseguibilità del rapporto, in ragione della distanza del trasferimento, è stata riconosciuta dalla stessa società in seno agli accordi di risoluzione consensuale sottoscritti con parte dei lavoratori.

Rientrando dette cessazioni nella nozione di licenziamento prevista dalla citata direttiva CE e dalla l. 223/1991, la società avrebbe dovuto attivare le procedure di consultazione previste dall'art. 24 (e, in quanto richiamate, dall'art. 4) l. 223/1991, assolvendo pienamente agli oneri conseguenti, anche in punto di preventiva informazione e consultazione dei sindacati.

A conferma del fatto che la società avrebbe dovuto procedere in tal senso, anche a fronte della facile prevedibilità della rilevanza del numero di cessazioni, si pone la recente pronunzia della Corte di giustizia, laddove è stato affermato che *“l'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che l'obbligo di consultazione da esso previsto sorge dal momento in cui il datore di lavoro, nell'ambito di un piano di ristrutturazione, prevede o pianifica una riduzione dei posti di lavoro il cui numero può superare le soglie di soppressione di posti di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), di detta direttiva e non nel momento in cui, dopo aver adottato misure di riduzione di tale numero, il datore di lavoro acquisisce la certezza di dover effettivamente procedere al licenziamento di un numero di lavoratori superiore a tali soglie”*.

A ciò si aggiunga come non vi sia prova che i trasferimenti fossero stati disposti





per coprire carenze di organico o per far fronte ad esigenze aziendali effettive presso le sedi di destinazione.

Sul punto, la deduzioni della convenuta sono generiche e contraddette dai documenti in atti.

Si consideri, al riguardo, la mail inviata in data 4 aprile 2023 al responsabile locale della Filcams CGIL, con la quale il responsabile aziendale manifestava la disponibilità della società, alle condizioni ivi indicate, di *“intraprendere tutte le azioni utili all’ottenimento della Cassa Integrazione per cessazione parziale dell’attività”* e di *“aprire la procedura di licenziamento collettivo, appena ottenuta l’autorizzazione della cassa (art. 4 L.223/91) - indicativamente entro luglio - , con firma dell’accordo di licenziamento collettivo e sottoscrizione di accordi individuali di rinuncia – sin da ora - all’impugnazione del recesso, con esonero dal preavviso e rinuncia da parte dei dipendenti alla relativa indennità, transazione generale novativa relativamente al rapporto intercorso e alla sua cessazione (con previsione di una somma di 100,00 cadauno a titolo di transazione generale novativa)”*.

La disponibilità dell’azienda, sia pur alle condizioni richieste, per procedere all’accesso alla cassa integrazione ovvero alle procedure di licenziamento collettivo, già manifestata i primi giorni di aprile del 2023, nonché i successivi accordi consensuali di risoluzione del rapporto (con la previsione di un incentivo all’esodo, per quanto di entità molto modesta), dimostrano l’assenza di effettive ragioni organizzative presso le sedi di destinazione all’epoca dei trasferimenti (29 aprile 2023) e la piena consapevolezza che la chiusura dell’unità produttiva di Catania avrebbe determinato la cessazione dei rapporti.

In fattispecie analoga, altra giurisprudenza di merito ha condivisibilmente evidenziato che *“La modifica unilaterale del luogo di lavoro, che indubbiamente introduce una condizione peggiorativa per i lavoratori trasferiti a più di 600 km dalla loro originaria sede di lavoro, imponendo una radicale modifica del loro contesto familiare e sociale, costituisce per la consolidata giurisprudenza eurocomunitaria la*





modifica sostanziale unilaterale che integra il requisito dei licenziamenti collettivi rilevanti ai fini delle procedure di consultazione tese a reperire in una prospettiva di condivisione della crisi soluzioni alternative”, a nulla rilevando “l’effetto risolutivo verificatosi ex post in quanto ai fini della direttiva è necessario valutare la prevedibile conseguenza ex ante della modifica dell’assetto contrattuale. Precisa, infatti, l’ordinanza della Corte di Giustizia 4 giugno 2020 C-32/20 al paragrafo 30 “l’obiettivo principale di tale direttiva consiste nel far precedere i licenziamenti collettivi da una consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dall’informazione...il trasferimento collettivo intimato ai ricorrenti – rectius il licenziamento collettivo eurocomunitario – si pone quindi in una prospettiva proceduralmente illegittima atteso che la fase di consultazione preventiva si pone come presupposto di legittimità a fronte di un giudizio probabilistico della idoneità dei trasferimenti a configurare quelle modifiche unilaterali e definitive che costituiscono il nucleo della nozione di licenziamento comunitario. L’effettivo avvio della consultazione con le rappresentanze dei lavoratori deve giocoforza essere effettuato a monte e non a valle delle eventuali modifiche unilaterali di cui i licenziamenti non sono altro che l’ovvia conseguenza...” (Tribunale Napoli nord, ord. 4 gennaio 2022, doc., 20, fasc. parte ricorrente).

Appare dunque fondato quanto sostenuto dalla ricorrente, circa la necessità di avviare le procedure previste dall’art. 24 l. 223/1991, con la conseguente attivazione preventiva degli obblighi informativi e di consultazione previsti dall’art. 4 l. 223/1991, in quanto richiamato dall’art. 24, applicabile (come nelle specie) alle imprese che occupino più di quindici dipendenti e che in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell’arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell’ambito del territorio di una stessa provincia.

Altrimenti opinando, in effetti, si aprirebbe la strada a possibili elusioni della disciplina sui licenziamenti collettivi, come potrebbe accadere appunto nel caso dell’adozione di plurimi atti di trasferimento, ancorché formalmente legittimi (in specie





se considerati atomisticamente), presso sedi che rendano improseguibile la prestazione, e dunque di fatto oggettivamente tesi a provocare l'estinzione dei rapporti (per dimissioni o successivo licenziamento per mancata esecuzione del trasferimento da parte del lavoratore).

Quanto premesso, ovviamente, non pone in discussione il legittimo potere datoriale di disporre il trasferimento, allorquando ne ricorrano le condizioni previste dalla legge.

Del pari, tuttavia, lo strumento del trasferimento non può essere utilizzato al di fuori delle finalità per cui è previsto o costituire un mezzo attraverso cui aggirare la normativa applicabile, solo perché ritenuta più onerosa (anche solo economicamente).

Nel caso di specie, appare peraltro irrilevante il fatto che nessuno dei lavoratori abbia impugnato il trasferimento, posto che, data l'effettiva chiusura dell'unità produttiva di Catania, nessun effettivo interesse poteva sussistere in merito, risultando incontestata la detta cessazione. Sul tema del rapporto tra atti di per sé leciti e condotta antisindacale, peraltro, la Suprema Corte, come visto, ha evidenziato che *“Ai fini dell'integrazione, da parte del datore di lavoro, dell'attività antisindacale, a norma dell'art. 28 della l. n. 300 del 1970, rileva l'idoneità della condotta a produrre l'effetto che la disposizione intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale, sicché anche una condotta lecita nella sua obiettività configura un comportamento antisindacale ove presenti i caratteri dell'abuso del diritto”* (Cassazione civile sez. lav., 14/03/2024, n.6876).

Del pari, appare irrilevante la circostanza che la società abbia tenuto alcuni incontri informali o formali con le organizzazioni sindacali, posto che ciò avveniva solo dopo le richieste del sindacato (v. doc. 3 e ss., fasc. resistente), una volta nota la decisione aziendale di dismettere il plesso di Catania, senza che si potessero ritenere assolti gli oneri di informazione e comunicazione preventiva prescritti dalla l. 223/1991.

L'omessa attivazione delle procedure e delle prescritte comunicazioni all'organizzazione sindacale ha provocato, quindi, un ulteriore comportamento





antisindacale, da parte della società (Trib. Roma., 11.2.2016: *“In caso di licenziamento collettivo, l’omessa attivazione della procedura d’informazione e consultazione sindacale prevista dalla l. 223/91 integra una condotta antisindacale comportando, implicitamente, il rifiuto del riconoscimento delle prerogative sindacali”*); in tal senso, v. anche Corte di Cassazione, sez. lav. 22 maggio 2019 n. 13860).

Ed invero, ferma la libertà imprenditoriale di decidere una riorganizzazione comportante anche la chiusura di una o più unità produttive, come tale non sindacabile ex art. 41, Cost., da parte dell’autorità giudiziaria, *“la comunicazione preventiva del datore di lavoro di dare inizio alla procedura deve compiutamente indicare le informazioni specificate di cui all’art. 4, terzo comma della legge n. 223 del 1991, al fine di permettere ed esercitare in maniera trasparente un effettivo controllo all’interlocutore sindacale, così da poter considerare anche la possibilità di misure alternative al programma di esubero. La comunicazione di cui alla norma sopra richiamata, è in contrasto con l’obbligo normativo di trasparenza nei casi in cui: 1) i dati comunicati dal datore di lavoro siano incompleti o inesatti; 2) la funzione sindacale di controllo e valutazione sia stata limitata; 3) sussista un rapporto causale fra l’indicata carenza e la limitazione della funzione sindacale. Spetterà pertanto, al giudice in ipotesi di impugnazione del licenziamento collettivo o del collocamento in mobilità di verificare l’adeguatezza della originaria comunicazione di avvio della procedura”* (Cassazione civile sez. lav., 10/11/2021, n.33183; Corte appello Milano sez. lav., 06/02/2023, n.897; Tribunale Roma sez. IV, 29/01/2019, n.804).

III

Ciò posto, accertata la lesione delle prerogative del sindacato, ne vanno rimossi gli effetti, limitatamente a quelli che possono reputarsi ancora presenti.

Al riguardo, come già evidenziato, deve ribadirsi che *“In tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi dell’art. 28 st.lav., 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” (Cassazione civile sez. lav., 22/05/2019, n.13860).

Nel caso di specie, appare evidente che le lesioni integrate a scapito delle prerogative sindacali abbiano avuto ripercussioni che sono ancor oggi attuali, dato il permanere degli effetti del disconoscimento della giusta causa operato dall'azienda con nota del 18 luglio del 2023, a scapito dei lavoratori iscritti alla CGIL, con ovvie ripercussioni incidenti non solo sulla sfera individuale di ciascun iscritto, ma anche a danno dell'immagine e della reputazione del sindacato, quanto, ad es., all'affidabilità dello stesso ed alla correttezza delle azioni intraprese.

Ricorre, inoltre, una permanente situazione di incertezza, dovuta anche a potenziali effetti intimidatori discendenti dalla circostanza che solo i lavoratori che hanno inteso sottoscrivere gli accordi proposti dall'azienda (come visto contemplanti anche rinunzie e transazioni) hanno ricevuto le tutele economiche previste in caso di disoccupazione involontaria, mentre i lavoratori iscritti al sindacato, che hanno seguito le indicazioni della propria organizzazione sindacale (del resto corrette), si sono visti negare tali essenziali benefici, ricevendo persino una missiva, quale quella del 18 luglio 2023, dove veniva contestata in radice la sussistenza di qualsiasi ragione giustificativa delle dimissioni.

E ciò in disparte ogni ulteriore valutazione circa gli effetti della mancata attivazione delle procedure di informazione preventiva previste dalla l. 223/1991, che nel caso di specie, secondo quanto motivato sopra, dovevano essere rispettate, anche al fine di salvaguardare in pieno il ruolo dell'organizzazione sindacale.

Quanto alle misure da adottare per rimuovere gli effetti della condotta antisindacale, va ricordato che, secondo l'indirizzo che si ritiene di seguire, il “*contenuto del provvedimento giudiziale di cui all'art. 28 l. 20 maggio 1970, n. 300 è espresso dal*





legislatore con una formula assai ampia (“ordina la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti”), tale da consentire al giudice di prescrivere al datore di lavoro qualsiasi azione idonea a realizzare la “reductio in pristinum” del bene protetto. (Nel caso di specie, la Corte di cassazione ha ritenuto legittimo l'ordine del giudice di merito di pubblicazione del decreto repressivo della condotta antisindacale mediante affissione negli albi aziendali)” (Cassazione civile sez. lav., 18/07/2006, n.16383).

Ciò posto, si reputa quindi necessario, al fine di rimuovere gli effetti della rilevato comportamento antisindacale, ordinare alla società convenuta di:

- 1) rettificare la comunicazione rivolta ad INPS, Ispettorato del lavoro, Centro per l'impiego e ai lavoratori ivi indicati, del 18 luglio del 2023 (doc. 28a), dando atto che anche le dimissioni dei lavoratori ivi nominati, che non hanno ritenuto di sottoscrivere gli accordi individuali di risoluzione consensuale (questi ultimi contemplanti rinunzie o transazioni), sono da considerare “*dimissioni involontarie*”, equiparabili al licenziamento collettivo (per chiusura unità produttiva), poiché determinate dall'improseguibilità del rapporto dovuto alla notevole distanza tra la sede di destinazione e quella di provenienza (oltre 50 Km e 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico o privati), e che dunque (al pari degli altri lavoratori che hanno sottoscritto l'accordo di risoluzione consensuale) nulla osta alla concessione della NASPI ai predetti lavoratori, al sussistere delle eventuali ulteriori condizioni richieste dalla legge;
- 2) rettificare, per quanto premesso, le corrispondenti comunicazioni UNILAV;
- 3) affiggere copia integrale del presente provvedimento, per la durata di giorni 60, nelle bacheche aziendali.

Tali misure, in uno con l'accertamento del carattere antisindacale della condotta





datoriale contestata, appaiono, allo stato, bastevoli per eliminare la discriminazione di fatto integrata a scapito degli iscritti al sindacato e rimuovere gli effetti pregiudizievoli arrecati a danno dell'immagine e del ruolo dell'organizzazione ricorrente.

Il ricorso va quindi accolto nei termini evidenziati.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

ACCOGLIE la domanda e per l'effetto, visto l'art. 28 St. lav. (l. 300/1970):

I. DICHIARA ANTISINDACALE la condotta integrata da OTTIMAX ITALY S.P.A., nei riguardi della organizzazione sindacale FILCAMS C.G.I.L. di Catania, attraverso la nota del 18 luglio 2023, indirizzata ai lavoratori iscritti al sindacato, all'INPS, all'Ispettorato del Lavoro e al Centro per l'impiego (doc. 28a), nonché la mancata attivazione delle procedure di informazione e consultazione preventiva ex l. 223/1991, in occasione della chiusura dell'unità produttiva di Catania;

II. ORDINA alla stessa società di:

- 1) rettificare la predetta nota del 18 luglio 2023, dando atto che anche le dimissioni dei lavoratori ivi nominati, che non hanno ritenuto di sottoscrivere gli accordi individuali di risoluzione consensuale, sono da considerare “*dimissioni involontarie*”, equiparabili al licenziamento collettivo (per chiusura unità produttiva), poiché determinate dall'improseguibilità del rapporto dovuto alla notevole distanza tra la sede di destinazione e quella di provenienza (oltre 50 Km e 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico o privati), e che dunque (al pari degli altri lavoratori che hanno sottoscritto l'accordo di risoluzione consensuale) nulla osta alla concessione in loro favore della NASPI, al sussistere delle eventuali ulteriori condizioni richieste dalla legge;
- 2) rettificare, per quanto premesso, le corrispondenti comunicazioni UNILAV;
- 3) affiggere copia integrale del presente provvedimento, per la durata di giorni 60, nelle bacheche aziendali.

III. CONDANNA la società convenuta al pagamento delle spese processuali in





favore della ricorrente, che liquida in complessivi €2.850,00 per compensi, oltre IVA e CP, rimborso forfettario al 15%, come per legge, disponendone la distrazione in favore dei Procuratori che hanno reso la dichiarazione ex art. 93 c.p.c..

Così deciso in Catania, 10 aprile 2024

Si comunichi.

IL GIUDICE DEL LAVORO

(Dott. Mario Fiorentino)

