



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE ORDINARIO DI CIVITAVECCHIA

Sezione Controversie di Lavoro

Il Giudice del Lavoro presso il Tribunale di Civitavecchia, Dr.ssa Emanuela Vitello, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 23.2.2017 ha pronunciato il seguente:

DECRETO EX ART. 28 L. N.300/1970

Nella causa di lavoro n. RG 2465/2016 promossa da:

DIRPUBBLICA (FEDERAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO), in persona del legale rappresentante p.t. dott. Giancarlo Barra, nonché del dott. Giandomenico Luciani – Segretario Regionale del Lazio, dott.ssa Giacinta Bartolucci – Segretario Provinciale, e della dott.ssa Claudia Giacchetti – Responsabile della Sezione Dirpubblica presso l'Ufficio delle Dogane Roma 2, con l'avv. Carmine Medici;

contro

AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI, in persona del suo Direttore p.t., difesa *ope legis* dall'Avvocatura Generale dello Stato;

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso ex art. 28 St. Lav. Depositato il 12.12.2016 la Dirpubblica conveniva in giudizio l' Agenzia delle Dogane e dei Monopoli chiedendo l'accertamento della natura antisindacale della condotta tenuta dalla convenuta e la rimozione degli effetti pregiudizievoli per la stessa.

La condotta che la ricorrente denuncia come antisindacale consiste nell'instaurazione di un procedimento disciplinare a carico della dott.ssa Claudia Giacchetti, dipendente della convenuta e dirigente sindacale della Dirpubblica, all'esito dell'intervista dalla stessa rilasciata alla trasmissione televisiva "REPORT" durante la quale ella criticava l'operato

dell' Agenzia delle Dogane con riferimento al concorso per dirigenti indetto da tale ente e sospeso a seguito di provvedimenti dell' Autorità Giudiziaria; in particolare la dott.ssa Giacchetti riferiva di irregolarità nella correzione dei compiti (correzione troppo veloce) collegandole alla volontà dell' ente di favorire alcuni partecipanti (*"come se fosse già stabilito che alcuni dovevano passare ed altri no"*) al fine di creare una classe dirigente che garantisca il perseverare di un meccanismo che punisce i piccoli contribuenti e tralascia le sanzioni nei confronti dei grandi evasori (*"diciamo che i piccoli contribuenti sono sempre quelli che subiscono, al posto degli evasori, dei grossi evasori fiscali che rimangono assolutamente dimenticati"*; *"tutto questo serve a creare una classe dirigente fedele, anche a discapito delle regole e delle norme e quindi del cittadino"*).

La ricorrente sostiene che tale intervista sia stata rilasciata dalla dott.ssa Giacchetti in veste di dirigente sindacale ed esprima la posizione del sindacato di appartenenza, dunque l'apertura di una procedura disciplinare a carico della stessa avrebbe finalità lesive della libertà sindacale.

La dott.ssa Giacchetti ha contestato inoltre l'instaurazione del procedimento disciplinare invocando le tutele previste dall' art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 per il c.d. *whistle blower*, additando il procedimento – voluto dalla Direzione Interregionale Lazio e Abruzzo – come ritorsivo, anche alla luce del contenzioso instaurato dalla Giacchetti nei confronti dell'ente, proprio in relazione al concorso di cui la stessa avrebbe denunciato pubblicamente l'irregolarità.

L'Agenzia delle Dogane si è costituita in giudizio contestando le argomentazioni di parte ricorrente e chiedendo il rigetto del ricorso.

All'udienza del 23.2.2017 la parte ricorrente ha depositato la nota 4vis del 23.1.2017 con la quale il procedimento disciplinare si concludeva con l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale alla dott.ssa Giacchetti.

Orbene, prima di addentrarsi nell'analisi dei confini tra diritto di critica del lavoratore e diritto alla conservazione della propria immagine del datore di lavoro, e quindi della legittimità del procedimento disciplinare contestato, occorre esaminare se la condotta censurata dalla ricorrente sia potenzialmente lesiva degli interessi collettivi di cui è

portatore il sindacato, giustificando così il ricorso al procedimento di cui all' art. 28 dello Statuto dei Lavoratori. E' necessario in primo luogo verificare se la condotta del datore nei confronti del singolo lavoratore possa dirsi plurioffensiva, cioè idonea a ledere i diritti di quest'ultimo (che rimane legittimato all'azione giudiziaria individuale) tanto quanto del sindacato, integrando in tal modo "*comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero*". Ciò che l'ordinamento mira a sanzionare, infatti, tramite l'ampia clausola dell'articolo 28 stat. Lav., è la condotta del datore che tenti di reprimere il conflitto con i sindacati e il dissenso da questi esercitato mediante strumenti legittimi.

Certamente, come più volte affermato dalla giurisprudenza di legittimità, la definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970) 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 SL (legge n. 300 del 1970) è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatori 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, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo oggettivamente tale da limitare la libertà sindacale.

Occorre dunque identificare la portata lesiva del comportamento datoriale degli interessi collettivi tutelati: così anche la condotta in contrasto con i diritti del singolo lavoratore può acquistare rilevanza antisindacale, ed in tal caso l'organizzazione collettiva è onerata di provare l'intrinseca lesività (anche prescindendo dall'elemento del dolo) delle prerogative sindacali da parte dell'azione datoriale nei confronti di un lavoratore singolo.

Tuttavia nella fattispecie in esame tale onere non sembra essere stato assolto. La semplice circostanza che la destinataria della sanzione abbia un incarico sindacale (dirigente provinciale), e che il sindacato abbia affermato di condividere le considerazioni svolte dalla Giacchetti nell'intervista non vale di per sé a rendere la

reazione del datore di lavoro antisindacale. Né sembra indicativa, allo stesso fine, la circostanza che la sindacalista abbia reso l'intervista senza che si fosse resa necessaria un'autorizzazione preventiva da parte della Direzione Interregionale.

Affinchè possa dirsi che il lavoratore parli a nome del sindacato, e che la censura mossa nei suoi confronti rappresenti una limitazione della libertà e dell'ampio diritto di critica garantito all'organizzazione sindacale in quanto tale, occorrono elementi ulteriori che, anche attingendo ad episodi pregressi, inducano a ritenere sussistente un conflitto sugli argomenti affrontati dal lavoratore che interessi datore e sindacati.

Ad esempio, a prescindere dalle vicende giudiziarie relative al concorso dirigenziale oggetto di critica, non vi è stata dimostrazione che il tema affrontato nell'intervista sia stato già oggetto di confronto sindacale, confronto che il procedimento disciplinare nei confronti della Giacchetti sarebbe volto a limitare o sopire.

Invero, seppure la questione circa la regolarità dei concorsi dirigenziali fosse oggetto di contenzioso e dunque è lecito presumere uno scambio di vedute tra amministrazione e sindacati a riguardo, lo stesso non può dirsi per l'affermazione secondo cui *"tutto questo serve a creare una classe dirigente fedele, anche a discapito delle regole e delle norme, e quindi del cittadino"*, cioè della generica allusione (desumibile dal contesto dell'intervista) alla creazione da parte dell'amministrazione di un sistema che favorisca i grandi evasori a discapito dei piccoli contribuenti. Non è dimostrato dunque, che con riferimento a tale esternazione, la funzionaria stesse manifestando una critica puntuale da parte del sindacato al datore di lavoro: un'affermazione tanto d'effetto quanto priva di precisi riferimenti sembra invece avere natura di considerazione personale, il cui gradimento da parte del sindacato non ne muta le caratteristiche.

Al contrario, le allegazioni circa la ritorsività della procedura disciplinare in ragione del contenzioso instaurato tra la Giacchetti e l'Agenzia delle Dogane (nonché delle denunce sporte dalla stessa) e della violazione dell'art. 54bis del d.lgs. 165/2001 inducono a ritenere che la dott.ssa Giacchetti contesti, piuttosto, una persecuzione alla sua persona.

Nella fattispecie non si ritiene quindi integrato l'elemento della lesività dell'interesse collettivo sindacale (diritto di critica) della condotta tenuta dalla resistente, e pertanto non

si riscontrano ragioni per annullare, nella presente fase sommaria, la sanzione disciplinare irrogata.

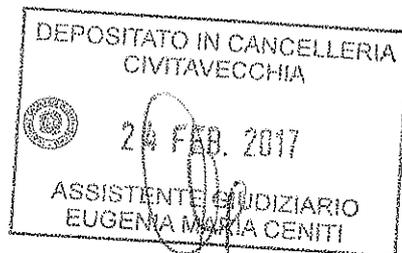
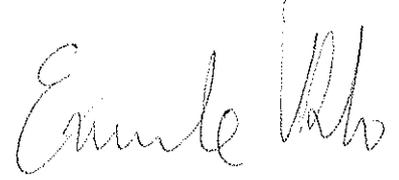
Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo ai sensi dei parametri ex DM 55/2014 per i procedimenti cautelari privi di fase istruttoria.

PQM

- Rigetta il ricorso;
- Condanna la ricorrente DIRPUBBLICA (FEDERAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO), in persona del legale rappresentante p.t., a rifondere le spese di lite in favore della resistente Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, in persona del Direttore pro-tempore, nella misura di euro 3.073,00, oltre accessori, se dovuti per legge.

Il Giudice

Emanuela Vitello



Avvisi telematici
24/2/17 

PRIMA CONFERENZA ALL'ORIGINALE
CIVITAVECCHIA



2 - MAR. 2017

ASSISTENTE GIUDIZIARIO
EUGENIA MARIA CENTI