

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Roma

4^a sezione lavoro

riunita in camera di consiglio nelle persone dei sigg.ri Magistrati:

dott. Francescopaolo PANARIELLO	Presidente rel.
dott.ssa Maria Loredana VIVA	Consigliere
dott. Fabrizio RIGA	Consigliere

ha pronunciato in secondo grado la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile di reclamo iscritta al n. **2038/2019** r.g. sez. lavoro, trattenuta in decisione all'udienza del **10/02/2020**, vertente

TRA

elett. dom.to , rappresentato e difeso
dall'avv unitamente all'avv. in virtù di procura in
calce al ricorso per reclamo.

RECLAMANTE

E

in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elett. dom.to in Via Tacito n. 10, Roma, rappresentato e difeso dall'avv. Maddalena Boffoli in virtù di procura in calce alla memoria difensiva di primo grado.

RECLAMATA

OGGETTO: reclamo avverso la sentenza del Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, depositata in data 28/05/2019.

CONCLUSIONI

Per il reclamante: "Accogliere il reclamo e per l'effetto, in riforma della sentenza impugnata, accogliere la domanda come proposta con ricorso di primo grado; con vittoria di spese ed onorari dei due gradi di giudizio".

Per la reclamata: "Rigettare il reclamo, con vittoria di spese ed onorario".

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato e ritualmente notificato, esponeva che:

- aveva lavorato alle dipendenze di dal 1990, da ultimo come capo unità amministrativa tecnica, secondo parametro 230 CCNL autoferrottranvieri;
- nell'ambito della confederazione nazionale era consigliere nazionale e membro della segreteria congressuale confederale, nonché consigliere di amministrazione di
- sin dal 1997 aveva ricoperto per diverse cariche sindacali;



- dal 2001 aveva usufruito di distacchi in maniera continua e non interrotta, dapprima come segretario regionale e poi, dal 2009, come segretario nazionale;
- all'inizio di ogni anno, con cadenza mensile, la federazione nazionale autoferrotranvieri inviava una nota ad [redacted] in cui era comunicato che egli usufruiva dei distacchi nazionali;
- tale comunicazione periodica era durata fino alla fine dell'anno 2014, quando [redacted] aveva risolto il rapporto associativo con [redacted];
- da maggio 2015 egli faceva pervenire direttamente ad [redacted] la comunicazione di usufruire del distacco sindacale e si era instaurata la prassi del silenzio assenso, secondo cui [redacted] non rispondeva alle sue comunicazioni, posto che nella predetta comunicazione egli indicava che "il presente risulta concesso salvo vostra diversa disposizione";
- fino al primo semestre del 2016 [redacted] non aveva mai manifestato la volontà di considerare un monte ore unico, comprensivo di permessi e distacchi, anzi aveva riferito in varie occasioni al sindacato UGL di voler mantenere separati i monte ore dei due istituti;
- in occasione dell'accordo per il rinnovo della rappresentanza sindacale unitaria e la regolamentazione delle prerogative sindacali in [redacted] del 04/05/2015, la società si era riservata di trattare con l'UGL l'accordo sulle prerogative sindacali;
- nonostante la rescissione del vincolo associativo con [redacted] aveva continuato ad applicare i vari istituti contrattuali previsti dal contratto collettivo del 28/11/2011;
- nel ccnl 28/11/2015 erano previsti due livelli di prerogative sindacali, ovvero quelli derivanti dagli accordi aziendali e quelli derivanti da accordi nazionali e pertanto a lui spettava il diritto sia ai permessi, sia ai distacchi, con monte ore separati;
- in data 06/06/2016 [redacted] gli aveva mosso la contestazione disciplinare dell'assenza dal servizio per oltre cinque giorni senza specifica giustificazione, in relazione allo sfioramento del monte ore relativo ai permessi e ai distacchi, evidentemente considerati in modo unitario;
- la contestazione era del tutto generica, non contenendo l'indicazione dei giorni nei quali si sarebbe verificata l'assenza;
- aveva reso le sue giustificazioni con nota del 13/06/2016;
- ciononostante in data 08/07/2016 [redacted] aveva espresso opinamento di destituzione ex art. 53, co. 5[^], del regolamento all. A al r.d. n. 148/1931, in relazione a quanto previsto dall'art. 45, punto 16 del medesimo regolamento (assenza arbitraria dal servizio per oltre cinque giorni);



- pertanto era stato licenziato;
- in realtà il licenziamento era ritorsivo e discriminatorio, in quanto volto ad ottenere il proprio risultato – ossia quello di considerare unitario il monte ore per i due istituti – mediante abusivo esercizio dei poteri disciplinari;
- le sue assenze, infatti, lungi dall'essere ingiustificate, derivavano dall'esercizio delle sue prerogative sindacali, che l'azienda gli aveva sempre riconosciuto e di cui era stata informata;
- a riprova del carattere vessatorio stava il comportamento dell'azienda, che aveva innescato un aspro conflitto con UGL in relazione allo sciopero proclamato per il 17/04/2015 e per aver egli pubblicamente preso una posizione contraria alla politica gestionale di

Pertanto adiva il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, per ottenere

- a) la declaratoria di nullità e/o illegittimità del licenziamento impugnato,
- b) la condanna di _____ a tutte le conseguenze previste dall'art. 18 L. n. 300/1970.

Costituitasi in giudizio, _____ contestava la fondatezza della domanda, di cui chiedeva il rigetto.

Il Tribunale adito, con ordinanza del 14/02/2018, rigettava la domanda e condannava il ricorrente al rimborso delle spese di lite.

Proposta opposizione, ricostitutosi il contraddittorio, il Tribunale adito, con sentenza depositata in data 28/05/2019, rigettava l'opposizione e condannava l'opponente al rimborso delle ulteriori spese di lite.

Avverso tale sentenza _____ proponeva tempestivo reclamo con ricorso depositato presso questa Corte in data 27/06/2019. Il reclamante domandava la declaratoria di nullità del licenziamento per un vizio del relativo procedimento, determinato dalla mancata costituzione del consiglio di disciplina previsto dall'art. 58 r.d. n. 148/1931. Invocava pertanto la relativa declaratoria, deducendo che, trattandosi di nullità, ed in particolare "di protezione", era assistita dalla rilevabilità pure d'ufficio.

Inoltre censurava la decisione di primo grado, lamentando che il Tribunale avesse erroneamente:

- ommesso di pronunciare sulla deduzione della prassi aziendale nel senso prospettato dal dipendente;
- considerato la data del 12/02/2015 come quella di sottoscrizione dell'accordo sindacale aziendale, laddove risultava documentalmente che UGL sottoscrisse quell'accordo solo in data 04/05/2015;



- omesso di considerare la carica nazionale da lui ricoperta, tutelata dalla legge che rinvia al ccnl di categoria;
- omesso di considerare che il recesso dall'associazione datoriale stipulante, se permette al datore di lavoro di non applicare il nuovo ccnl ai propri dipendenti, non gli consente, tuttavia, di violare le prerogative sindacali ivi disciplinate, che restano allora regolate dal ccnl;
- omesso di considerare che comunque, pur non essendone formalmente tenuta, aveva continuato ad applicare il ccnl di categoria, anche quello del 28/11/2015, sicché era pur sempre questa la fonte di disciplina dei permessi e dei distacchi sindacali;
- apprezzato il monte ore disponibile, omettendo di rilevare che non era stato lui ad aver superato il monte ore, ma semmai l'UGL nel suo complesso;
- escluso la sussistenza di un profilo discriminatorio ed omesso di considerare che gli altri rappresentanti sindacali, erano sì stati invitati pure loro a riprendere servizio, ma non erano stati raggiunti da alcuna contestazione disciplinare, a differenza di quanto accaduto per il reclamante, con evidente intento discriminatorio;
- omesso di apprezzare ciò che era avvenuto per altri rappresentanti sindacali, pur destinatari di contestazione disciplinare, che non erano stati licenziati, a divverenza di quanto accaduto per il reclamante.

Quindi concludeva come in epigrafe.

Costituitasi in giudizio, eccepiva l'inammissibilità della domanda di nullità fondata sulla mancata costituzione del consiglio di disciplina, in quanto proposta per la prima volta con il reclamo; comunque nel merito contestava la fondatezza sia di quella domanda, sia dei motivi di gravame, di cui chiedeva il rigetto.

Concesso un termine per note difensive, utilizzato solo da all'odierna udienza questa Corte ha trattenuto la causa in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Va premesso che, a conclusione della fase sommaria, il Tribunale ha rigettato la domanda sulla base delle seguenti ragioni:

- a) nel corso dell'audizione personale del 20/06/2016 aveva invitato il ricorrente a riprendere servizio, invece non ripreso;
- b) la contestazione non è generica per mancata indicazione del sindacato di riferimento, in quanto dalla documentazione risulta che entrambe le parti sapevano esattamente che la questione era relativa ai distacchi sindacali goduti dal ricorrente per UGL;



- c) la contestazione non è generica per mancata indicazione dei giorni di assenza arbitraria, in quanto ha richiamato il RAPP. E DIF. 148/1931 e quindi era evidente il riferimento al periodo delle due ultime settimane di assenza;
- d) dalla documentazione si evince la piena consapevolezza del della sua situazione in relazione alle presenze o meno in ufficio e ai distacchi per motivi sindacali;
- e) il suo comportamento non è stato quindi rispettoso dei numerosi avvisi, che gli aveva rivolto in merito alla politica dei distacchi e agli accordi raggiunti in sede sindacale;
- f) già in data 19/01/2015 aveva comunicato alle organizzazioni sindacali riconosciute in azienda la disdetta, *“con efficacia dal 01/05/2015, di tutte le prassi, consuetudini ed accordi non scritti inerenti la materia della rappresentanza sindacale aziendale unitaria ... agibilità sindacali in ogni modo intese, nonché dei precedenti accordi aziendali in tal senso sottoscritti, ivi compresa la disciplina dei permessi/monte ore OOSS”* (doc. 11 fasc.
- g) in data 12/02/2015 concluse un accordo con UGL relativo alla regolamentazione delle prerogative sindacali in azienda; in tale accordo le parti definirono il monte ore di permessi complessivo, considerato su base annua, attribuito pro rata alla UGL, ed espressamente definito “unico”, ossia senza distinzione a seconda del tipo di attività sindacale svolta;
- h) non è possibile applicare il ccnl autoferrotranvieri – internavigatori del 28/11/2015 (che richiama la pregressa disciplina”, in quanto ossia l’associazione datoriale cui aderisce non l’ha sottoscritto, sicché l’unica fonte di disciplina restava l’accordo aziendale del 12/02/2015;
- i) peraltro, l’azienda aveva effettuato vari solleciti ad uniformarsi al predetto accordo aziendale, mediante diffida rivolta anche all’UGL e ciononostante il ricorrente è rimasto assente per ragioni sindacali ben oltre il monte ore pattuito;
- j) tale circostanza rende le assenze dal lavoro ingiustificate;
- k) in particolare si tratta dei giorni 19 e 20 maggio 2016, dal 23 al 31 maggio 2016, tutto il mese di giugno 2016 ed i primi 20 giorni di luglio 2016, per un totale di 63 giorni, come risulta dal report assenze estratto dal gestionale dell’ (doc. 24), non contestato dal ricorrente;
- l) peraltro, l’assenza si è protratta pure dopo l’invito – successivo alla lettera di contestazione disciplinare – a riprendere servizio, ma senza esito; anche tale circostanza non è contestata dal ricorrente;



- m) il richiamo a prassi precedenti è del tutto irrilevante, in quanto ormai l'azienda aveva disdetto prassi ed accordi precedenti ed all'uopo aveva concluso uno specifico accordo sindacale proprio con UGL;
- n) non si ravvisa, pertanto, alcuna condotta vessatoria;
- o) anzi, dagli atti di causa emergono elementi contrari, posto che l'azienda risulta avere invitato il ricorrente a riprendere servizio pur dopo la contestazione disciplinare ed il medesimo, nonostante fosse risultato assente ingiustificato per ben 63 giorni consecutivi, non si ripresentato al lavoro.

2. Con la sentenza qui impugnata il Tribunale ha rigettato l'opposizione sulla base delle seguenti ragioni:

- a) la contestazione disciplinare non è generica, in quanto è chiaro il riferimento alle ultime due settimane precedenti la medesima contestazione ed avendo l'opponente piena contezza della questione, avendo più volte sollecitato UGL ad adeguarsi all'accordo sindacale specificamente concluso, invito espresso con note del 19/05/2015, del 30/12/2015, del 07/03/2016, del 13/06/2016 e successive;
- b) peraltro, dagli atti risulta evidente come l'opponente abbia esaurientemente esercitato il proprio diritto di difesa sia per iscritto, sia in audizione orale;
- c) la mancata individuazione del luogo in cui si sarebbe svolta la condotta contestata è irrilevante, avuto riguardo al tenore dell'addebito mosso al
- d) in data 19/01/2015 aveva comunicato alle organizzazioni sindacali disdetta da prassi ed accordi precedenti e pertanto l'unica fonte regolatrice dei permessi e dei distacchi sindacali è l'accordo sindacale aziendale del 12/02/2015;
- e) addirittura il ricorrente, anche dopo la contestazione disciplinare e nonostante l'invito a riprendere servizio, è rimasto assente a titolo di permesso retribuito, al contrario di quanto accaduto per altri rappresentanti sindacali di altre sigle (sigg.ri doc. 36 fasc. ai quali parimenti era stata mossa identica contestazione disciplinare);
- f) non sussiste alcuna discriminazione, essendo rilevante in senso contrario proprio quanto accaduto da parte di altri rappresentanti sindacali;
- g) in ogni caso, per consolidata giurisprudenza, il licenziamento può dirsi ritorsivo solo quando costituisca l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore, nel caso di specie insussistente.

3. Ciò posto, il reclamo è infondato e pertanto va rigettato.

3.1. Il propone, in primo luogo, domanda di accertamento della nullità del licenziamento per vizio del relativo procedimento, determinato dalla mancata costituzione del consiglio di disciplina, previsto dall'art. 58 r.d. n. 148/1931.



La domanda è inammissibile, in quanto avanzata per la prima volta in secondo grado, in violazione del divieto di *ius novum* imposto dall'art. 437 c.p.c.

Il potere del giudice di rilevare d'ufficio una nullità negoziale deve pur sempre coordinarsi con i principi desumibili dagli artt. 99 e 112 c.p.c. Pertanto, la cognizione deve restare circoscritta alle ragioni di illegittimità denunciate dall'interessato, ponendosi la nullità dell'atto come elemento costitutivo della domanda (Cass. n. 21600/2013).

La conclusione è diversa, qualora la nullità si ponga come ragione di rigetto della pretesa attorea, ossia l'attore chieda l'adempimento o l'esecuzione dell'atto, sicché il giudice deve valutare anche d'ufficio (e quindi anche per la prima volta in appello) la sua eventuale nullità (Cass. 26/06/2009, n. 15093).

Invece, la necessità di contemperare e coordinare la regola della rilevabilità d'ufficio della nullità con il principio dispositivo (art. 99 c.p.c.) e con quello della corrispondenza tra chiesto e pronunciato (art. 112 c.p.c.) torna in tutto il suo rigore, quando – come nel caso in esame, di impugnazione del licenziamento – sia la parte a chiedere la dichiarazione di invalidità di un atto ad essa pregiudizievole. In tal caso la pronuncia del giudice deve essere circoscritta alle ragioni di illegittimità denunciate dall'interessato, senza poter fondarsi su elementi rilevati d'ufficio o tardivamente indicati, poiché in tal caso l'invalidità dell'atto si pone, appunto, come elemento costitutivo della domanda (Cass. n. 15093/2009 cit.).

Né si rivela utile – per il reclamante – il principio di diritto espresso dalle sezioni unite della Corte di Cassazione, secondo cui “*La domanda di accertamento della nullità di un negozio proposta, per la prima volta, in appello è inammissibile ex art. 345, primo comma, cod. proc. civ., salva la possibilità per il giudice del gravame - obbligato comunque a rilevare di ufficio ogni possibile causa di nullità, ferma la sua necessaria indicazione alle parti ai sensi dell'art. 101, secondo comma, cod. proc. civ. - di convertirla ed esaminarla come eccezione di nullità legittimamente formulata dall'appellante, giusta il secondo comma del citato art. 345*” (Cass. sez. un. 12/12/2014, n. 26243).

Infatti, va evidenziato che, in primo luogo, quel principio è stato pronunciato con riguardo al rito civile ordinario e non al rito del lavoro, nel quale la disciplina dei *nova* è integralmente dettata dall'art. 437 c.p.c. (nel quale non vi è alcun riferimento alle eccezioni rilevabili d'ufficio), con conseguente inapplicabilità dell'art. 345 c.p.c.

Inoltre, pure volendo ammettere il rilievo officioso in grado di appello, comunque esso sarebbe necessariamente limitato all'eccezione, ossia non potrebbe mai riferirsi ad una domanda, come invece pretende il che chiede la declaratoria di nullità del licenziamento per un vizio procedimentale. In definitiva egli invoca una sentenza di accertamento che può essere pronunciata solo sulla base di una domanda (e non di una



mera eccezione, per definizione volta solo al rigetto della pretesa altrui), che, in quanto tale, doveva essere tempestivamente proposta in primo grado. Ed invece tale onere non è stato adempiuto.

3.2. Con il primo motivo il reclamante si duole dell'omessa pronunzia sulla sua deduzione della sussistenza della prassi aziendale nel senso conforme a quanto da lui ritenuto con riguardo al calcolo del monte ore per permessi sindacali.

Il motivo è infondato.

Contrariamente alla doglianza del reclamante, il Tribunale si è espressamente pronunziato (v. *supra* sub d) ed ha affermato che si trattava di prassi ormai irrilevante, considerata l'espressa disdetta al riguardo comunicata da [redacted] nel gennaio 2015.

E comunque questa Corte tiene a ribadire che lo specifico accordo sindacale del 12/02/2015 (o 04/05/2015) toglie ogni valenza giuridica ad un'eventuale prassi preesistente di segno diverso.

3.3. Con il secondo motivo il [redacted] addebita al Tribunale l'errata considerazione della data del 12/02/2015 come quella di sottoscrizione dell'accordo sindacale aziendale, laddove risulta documentalmente che UGL sottoscrisse quell'accordo solo in data 04/05/2015.

Il motivo è inammissibile per difetto di interesse: l'eventuale errore nell'accertare la data di sottoscrizione di quell'accordo non inficia in alcun modo l'argomentazione giuridica sviluppata dal Giudice di primo grado, in quanto è comunque certo che alla data della contestazione disciplinare oggetto di causa – giugno 2016 – quell'accordo sindacale aziendale era pienamente in vigore anche per l'UGL e, pertanto, costituiva la fonte regolatrice della materia.

3.4. Con altro motivo il [redacted] si duole dell'omessa considerazione della carica nazionale da lui ricoperta, tutelata direttamente dalla legge. Aggiunge che la legge rinvia soltanto al ccnl di categoria. Ne consegue – a suo dire – l'impossibilità, per un accordo sindacale aziendale, di disciplinare la materia *de qua*.

Deduce che, pertanto, il recesso di [redacted] dall'associazione datoriale stipulante il ccnl, se permette alla società di non applicare il nuovo ccnl ai propri dipendenti, non consente, però, di violare le prerogative sindacali ivi disciplinate, che restano allora regolate dal ccnl.

Il motivo è infondato.

[redacted] non ha affatto violato le prerogative sindacali, in quanto non ha affatto negato al [redacted] il suo ruolo sindacale nell'UGL (segretario nazionale), avendolo, al contrario, espressamente riconosciuto, nei limiti però di quanto espressamente concordato con la stessa UGL in sede di accordo sindacale del 12/02/2015 (o 04/05/2015).

Quanto all'asserita esclusività e comunque prevalenza del ccnl, la tesi del reclamante è



smentita dal tenore letterale dell'art. 30 L. n.300/1970, che rinvia ai "contratti di lavoro", senza specificare affatto il livello di contrattazione collettiva "competente", nazionale oppure locale o aziendale (analogamente, nessuna specificazione del livello di contrattazione collettiva è contenuta nell'art. 23 L. n. 300/1970 relativa ai permessi retribuiti per i dirigenti di r.s.a.).

Con riguardo, poi, all'asserita efficacia "ultrattiva", in tale materia, del ccnl anche nei confronti dei datori di lavoro non più iscritti alle associazioni stipulanti, essa è esclusa dalla stessa giurisprudenza richiamata dal (Cass. n. 15083/2015: v. ricorso per reclamo, pp. 14-15), secondo cui, se manca una regolamentazione collettiva (come nel caso in cui il datore di lavoro non sia più iscritto all'associazione imprenditoriale stipulante), si applica il contratto individuale oppure è lo stesso giudice a determinare le regole in conformità agli usi e all'equità. Dunque giammai può essere riconosciuta un'efficacia "ultrattiva" al ccnl.

Invece, qualora la regolamentazione collettiva sussista, come nel caso in esame, in cui la materia è stata specificamente regolata dall'accordo sindacale aziendale stipulato proprio con l'UGL, ossia con il sindacato di appartenenza del sarà quest'ultima la "fonte" regolatrice della materia.

A ben vedere, dunque, la pretesa del reclamante si rivela totalmente contraria ai principi della rappresentanza civilistica e della rappresentatività sindacale, dal momento che – in modo davvero singolare – egli, titolare della più alta carica dell'UGL a cui è iscritto, pretende la non applicazione (al suo rapporto di lavoro) dello specifico accordo sindacale concluso proprio dal sindacato al quale appartiene. E pertanto tale pretesa, proprio in base ai principi della rappresentatività, non merita alcuna tutela da parte dell'ordinamento giuridico.

3.5. Con altro motivo il addebita al Tribunale l'omessa considerazione del fatto che, pur non essendone formalmente tenuta, ha continuato ad applicare il ccnl di categoria, anche quello del 28/11/2015. E pertanto la regolamentazione dei permessi e dei distacchi sindacali ivi dettata troverebbe comunque applicazione al suo rapporto di lavoro.

Il motivo è infondato.

Ciò che fa in relazione ad altre clausole del ccnl è un fatto del tutto irrilevante, in quanto, in omaggio al criterio di specialità, nella materia *de qua* (permessi sindacali) prevale lo specifico accordo aziendale del febbraio-maggio 2015, che contiene una regolamentazione completa ed esaustiva della materia, a prescindere dal carattere nazionale o locale del mandato sindacale svolto dall'interessato.

3.6. Con altro motivo il reclamante si duole dell'erroneo apprezzamento del monte ore. Precisa che non è stato lui ad aver superato il monte ore delle assenze giustificate dallo



svolgimento di funzioni sindacali, ma semmai l'UGL nel suo complesso.

Il motivo è infondato.

Ciò che evidenzia il reclamante è un dato irrilevante, poiché egli era assente dal lavoro proprio in quanto rappresentante sindacale di UGL. Quindi se quest'ultima ha superato il monte ore e l'azienda gliene ha dato adeguata informazione e, coerentemente, non solo ha contestato l'assenza ingiustificata dal lavoro al rappresentante sindacale, ma lo ha pure invitato a riprendere servizio, allora quest'ultimo è pienamente consapevole del fatto che, con la sua assenza, sta concorrendo con altri al perdurante e progressivamente crescente superamento del monte ore da parte del suo sindacato di appartenenza (UGL). Il disvalore della condotta tenuta, dunque, resta assolutamente integro ed immutato.

3.7. Con altro motivo il [redacted] addebita al Tribunale l'erroneo apprezzamento del profilo discriminatorio e l'omessa considerazione del fatto che gli altri rappresentanti sindacali, [redacted] erano stati sì invitati pure loro a riprendere servizio, ma non erano stati raggiunti da alcuna contestazione disciplinare, a differenza di quanto accaduto per lui.

Il motivo è infondato.

In punto di fatto – pacifico tra le parti – va ricordato che il reclamante, nonostante l'avvenuta contestazione disciplinare, non ha ripreso servizio pur essendo stato formalmente invitato a farlo.

Invece i colleghi da lui ricordati, nonostante la mancata contestazione disciplinare, hanno ripreso servizio a seguito di identico formale invito di

Mettendo a confronto questi due comportamenti si deduce che quello tenuto dal [redacted] è stato arbitrariamente e palesemente conflittuale, nonché totalmente contrario a principi di buona fede e correttezza, come tale insuscettibile di qualunque forma di tutela, men che mai di quella antidiscriminatoria.

3.8. Con altro motivo, in parte connesso al precedente, il reclamante addebita al Tribunale l'omesso apprezzamento di ciò che è avvenuto per altri rappresentanti sindacali, i quali, pur destinatari di contestazione disciplinare, non sono stati licenziati.

Il motivo è infondato.

Al riguardo, infatti, va evidenziato che il reclamante omette di chiarire se questi altri rappresentanti sindacali abbiano ripreso servizio, circostanza quest'ultima assolutamente dirimente per apprezzare l'eventuale discriminazione.

Dalle circostanze esposte dalla difesa di [redacted] (v. memoria difensiva, p. 28 ss.) si evince che gli altri rappresentanti sindacali hanno ripreso servizio dopo l'invito dell'azienda. E quindi hanno tenuto un comportamento collaborativo, del tutto contrario all'atteggiamento ostile mantenuto dal [redacted]. E' quindi nessuna discriminazione vi è stata, avendo il datore di lavoro trattato comportamenti diversi in modo ovviamente



diverso.

4. La sentenza impugnata va pertanto confermata.

5. Atteso l'esito del gravame, le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P. Q. M.

La Corte d'Appello così provvede:

- a) rigetta il reclamo;
- b) condanna il reclamante a rimborsare ad _____ le spese del presente grado di giudizio, che liquida in euro 5.880,00, oltre cpa ed IVA;
- c) dà atto che sussistono i presupposti per il raddoppio del contributo unificato dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 10/02/2020.

Il Presidente est.

dott. Francescopaolo Panariello

