

Spettabile

Alla cortese attenzione del signor

XXXXXXXXXXXX

Oggetto: parere

Mi viene sottoposto il caso della signora XXXXXXXX.

Quest'ultima è dipendente da XXXXXX con la qualifica di impiegata part time CCNL Assicurazioni – ANIA – Parte Terza – Sezione II, in qualità di addetta al Call Center Vendita.

Essa dal marzo 2008 è pure RSA di FNA.

Con accordo aziendale del 31 maggio 2006, è avviata la sperimentazione di vendita di prodotti non auto, in modalità outbond e vengono previsti specifici compensi per gli addetti a tale attività.

L'accordo prevede pure che ai fini della sperimentazione sarà individuato un gruppo di persone da dedicare a tale attività.

E' previsto al punto 4 che coloro che fanno parte del gruppo potranno essere riportati a lavorare sul settore auto.

E' prevista una verifica tra le parti della situazione dopo sei mesi dalla costituzione del gruppo.

Al punto 5, si legge che l'azienda valuterà l'opportunità di esonerare nel corso del periodo di sperimentazione i lavoratori non in grado di ottenere risultati adeguati nonostante l'impegno professionale profuso.

Agli inizi di settembre 2008, la signora XXXXX viene rimossa dall'incarico, a detta dei superiori, in riferimento agli scarsi risultati ottenuti prima della nomina a xxx.

Nel corso di un successivo colloquio, alla presenza del signor xxxx, dirigente sindacale, il dottor xxxxxx, responsabile delle risorse umane, affermava che per onestà intellettuale non si può pensare di svolgere attività sindacale e di rimanere nella squadra outbond.

Mi viene chiesto se nella condotta aziendale possano ravvisarsi i requisiti dell'antisindacalità.

Esprimo il seguente parere.

In questo caso, la condotta antisindacale potrebbe manifestarsi in due modi, o mediante il trasferimento e quindi in violazione dell'articolo 22 legge 300/70, oppure mediante la penalizzazione economica e di carriera della dipendente, in ragione dell'affiliazione sindacale, con violazione in questo caso dell'articolo 15 legge 300/70 e quindi condotta discriminatoria.

In relazione a questa prima ipotesi, notiamo come la ricorrente sia stata trasferita nell'ambito dello stesso palazzo in diversi locali. Sul tema di cosa si intenda per unità produttiva in caso di trasferimento di rappresentante sindacale è intervenuta la Corte di Cassazione con la sentenza del 22 agosto 2003 n. 12349 la cui massima afferma:

Il nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza, richiesto dall'art. 22 l. n. 300 del 1970 per il trasferimento del rappresentante sindacale, è necessario solo per lo spostamento del medesimo dall'unità produttiva nella quale esercita le funzioni di rappresentante sindacale, ad altra, dovendosi intendere per "unità produttiva" quella struttura organizzativa che costituisce una rilevante componente dell'impresa, in quanto capace di realizzare, con i connotati dell'indipendenza tecnica e amministrativa, una frazione dell'attività produttiva aziendale. (In applicazione del principio di cui in massima, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva escluso, ai fini della operatività della tutela di cui all'art. 22 l. n. 300 del 1970, il trasferimento, disposto in assenza di nulla osta della organizzazione sindacale, di un dipendente che, dopo avere svolto attività di zincatura di laminati piani presso un capannone della società sua datrice di lavoro sito nell'area di uno stabilimento di altra società, poi ceduto in affitto a quest'ultima, con il passaggio alle dipendenze della stessa dei lavoratori della prima società, era stato adibito a compiti di elettrozincatura che lo impegnavano solo per una parte modesta del proprio turno lavorativo, sì da essere richiesto di espletare, a completamento del turno stesso, anche compiti di pulizia nel reparto finiture situato a poche centinaia di metri nell'area dello stesso stabilimento).

Dunque il trasferimento così come attuato non appare in violazione dell'articolo 22 dello Statuto dei Lavoratori.

Rimane da vedere se la diversa collocazione lavorativa leda i diritti sindacali in quanto discriminatoria.

E' chiaro che qualora il lavoratore venga adibito a diverse mansioni non corrispondenti alla categoria di inquadramento o alla professionalità maturata, ci troviamo di fronte ad una violazione dell'articolo 13 legge 300, ipotesi azionabile dal lavoratore, ma non dal sindacato. A quanto mi viene riferito, ciò non è accaduto.

L'accordo esaminato lascia sostanzialmente all'azienda un'ampia discrezionalità nella mobilità dei propri dipendenti (naturalmente nell'ambito del proprio inquadramento e della propria professionalità).

Dunque l'unico limite è dato dai principi che individuano la discriminazione per appartenenza sindacale posti dall'articolo 15 della legge 300/70.

La prova dell'avvenuta discriminazione è a carico dell'organizzazione sindacale che la deduce. Ciò significa che dobbiamo attentamente valutare gli elementi in nostro possesso.

Dall'esposizione da Voi fornitami, risulta in effetti che il dottorxxxxxxxxxxx, alla presenza del rappresentante sindacale, ebbe a dichiarare l'incompatibilità tra l'attività sindacale e l'operatività nel reparto outbound.

D'altro canto va verificato sino a che punto l'attività sindacale può comprimere le legittime aspettative aziendali di resa e sino a che punto il datore di lavoro può utilizzare la mobilità in via discrezionale.

A mio avviso, se vi è una diretta univocità ovvero il datore di lavoro usa la mobilità esclusivamente per reagire alla minor produzione dovuta all'attività sindacale, potremmo avere un certo indizio di discriminazione.

Qualora invece la minor produttività (come nel caso in esame) abbracci un periodo più ampio il nesso diventa meno consistente.

Ritengo alla fine che un'azione giudiziale presenterebbe diversi aspetti di debolezza. Ciò non significa che non si debba in qualche modo reagire.

In primo luogo è possibile intervenire in via epistolare sollevando un contenzioso stragiudiziale che sarà poi cura del sindacato gestire. In ogni caso, qualora intendiate ad ogni costo procedere, segnalate le difficoltà esistenti, farò del mio meglio per assisterVi.

Resto a Vostra disposizione per qualunque Vostra ulteriore necessità e porgo cordiali saluti.

Avv. Fabio Petracci