



TRIBUNALE ORDINARIO DI CASSINO

Sezione lavoro

Il giudice designato, dr. ssa Annalisa Gualtieri

sul ricorso ex art. 28 Stat. Lav. nel procedimento n. 2276 del Ruolo affari contenziosi lavoro dell'anno 2018, vertente

TRA

UILM – UIL Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici di Frosinone, rapp.ta e difesa dall'avv. Paola Santoriello;

ricorrente

E

TIBERINA CASSINO s.r.l., in persona del l.r.p.t., rapp.ta e difesa congiuntamente e disgiuntamente dall'Avv. Silvia Pacciarini e dall'Avv. Lorenzo Gustinelli;

resistente

ha pronunciato il seguente

DECRETO

La Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici di Frosinone (UILM-UIL) ha chiesto emettersi provvedimento ex art. 28 St. Lav. nei confronti della Tiberina Cassino s.r.l. onde ottenere la declaratoria dell'illegittimità delle condotte operate dalla società convenuta, consistenti in primo luogo nella omessa informativa sull'avvio della CIG presso lo stabilimento di Cassino oltre alla successiva convocazione per l'esame congiunto, come denunciato con missiva del 28 settembre 2018; in secondo luogo nella mancata presentazione del responsabile aziendale, senza preavviso, all'incontro previsto per l'audizione orale ex art. 7 Stat. Lav. relativa al procedimento disciplinare avviato nei confronti del dipendente Pompeo Soave, componente del consiglio provinciale UILM-UIL, previsto per la data del 27.09.2018; in terzo luogo



nell'irregolare versamento delle ritenute trattenute sindacali che, trattenute mensilmente sulle retribuzioni dei dipendenti, venivano poi versate al Sindacato con cadenza trimestrale, irregolarità denunciata con missiva del 19.10.2018; nell'instaurazione di procedimenti disciplinati (tutti conclusi con irrogazione di sanzioni conservative) ai dipendenti Capocci Antonio, cognato di Carmine D'Agostino (RSU) e D'Avino Gennaro (anch'esso RSU), rispettivamente apertisi in data 1.10.2018 e 7.11.2018; in quarto luogo nell'aver esercitato indebite pressioni su alcuni iscritti al Sindacato (Loffreda Giuseppe, Amsdem Orlando e Maiuri Luca) per influenzare le imminenti operazioni elettorali di rinnovo delle RSU-RLS del Sindacato dello Stabilimento Tiberina Cassino, previste per il 28.11.2018, in ragione della maggiore rappresentatività di esso Sindacato ricorrente (presente in stabilimento con la maggioranza degli RSU e di iscritti), con conseguente diminuzione delle iscrizioni nel bimestre novembre/dicembre 2018), oltre ad aver comunicato il divieto di partecipazione dei somministrati alla riunione, indetta dalla UILM UIL per il 29 settembre 2018, al fine di indebolire l'azione sindacale e danneggiare l'immagine del sindacato.

Lamentava inoltre che tutte le riferite condotte erano maturate nel periodo di interessamento del Sindacato ai numerosi inadempimenti del CCNL di settore e degli accordi sindacali aziendali del 30.05.2011 e del 24.09.2014, perpetrati dall'azienda in danno dei lavoratori somministrati (livello di inquadramento; modalità e tempi di stabilizzazione; violazione degli accordi sindacali sull'erogazione di ticket mensa e premio di risultato).

La società resistente si costituiva chiedendo il rigetto della richiesta ed in particolare rilevando:

- che alcune delle lamentate condotte non potevano riferirsi ad essa azienda (giusto il riferimento al "datore di lavoro" operato dalla invocata norma) ma, al contrario, ad un dipendente (Marco Battiloro) che riveste la qualifica di direttore di stabilimento;
- che alcuna violazione degli accordi sindacali vi era stata in merito alla c.d. stabilizzazione del lavoratori somministrati, riservandosi l'azienda di procedere alla loro assunzioni "*salvo future flessioni negative del mercato automotive*" (accordo del 26.01.2018), flessioni che si erano puntualmente verificate ;
- che, quanto alla mancata comunicazione dell'avvio della CIG in data 6.09.2018, mancante del requisito dell'attualità per essere la condotta cessata, la stessa doveva ritenersi smentita dalla richiesta della UILM-UIL di esame congiunto, come da documentazione in atti, richiesta cui veniva dato seguito all'indirizzo pec del Sindacato, venendo le RSU aziendali informate,



per prassi, dalla segreteria della direzione, tramite consegna *brevi manu* della convocazione;

- che alcun inadempimento contrattuale a danno dei lavoratori somministrati poteva imputarsi alla resistente, essendo invero obbligata, per tutti gli aspetti retributivi e contrattuali, l'agenzia interinale titolare del rapporto di lavoro;
- che il cambio di mansioni dei lavoratori Vecchiarino Vincenzo; Tomassi Emiddio e Abronzini Vittorio era avvenuto nel rispetto dell'art. 2103 c.c.;
- che i procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti Capocci Antonio e D'Avino Gennaro, erano pienamente legittimi, evidenziando che, a carico di quest'ultimo, la società non avesse poi comminato alcun provvedimento disciplinare;
- che, infine, le modalità di versamento delle trattenute sindacali su base trimestrale, rispondevano ad una prassi aziendale condivisa e praticata per tutte le sigle sindacali.

Ascoltati i sommari informativi ed acquisita ulteriore documentazione nel corso del procedimento, all'odierna udienza la causa veniva discussa e questo Giudice riservava la decisione.

Il ricorso è parzialmente fondato e deve essere accolto nei limiti di cui appresso.

Per pacifico e condivisibile orientamento giurisprudenziale l'interesse a base dell'azione di cui all'art. 28 St. Lav. è configurarle anche nell'ottenimento di pronuncia accertativa della illegittimità della condotta e di inibizione alla ripetizione di essa; invero "la definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori 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. Ne consegue che il comportamento che leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali integra gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, senza che sia necessario - né comunque, sufficiente - uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro poiché l'esigenza di una tutela della libertà sindacale può sorgere anche in relazione ad 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 obiettivamente tale da limitare la libertà sindacale" (Cass 17.6.2014. n. 13726).

L'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, detta infatti una norma di natura esclusivamente processuale, contemplando uno strumento di tutela privilegiato di



reazione alla lesione della libertà e dell'attività, sindacale, nonché del diritto di sciopero. La giurisprudenza della Corte ha chiarito che la lesione di queste situazioni soggettive del sindacato si ha in presenza di atti e comportamenti del datore di lavoro che meritano la qualificazione di antigiuridicità in quanto impediscono, compromettono in vario modo, limitano l'esercizio delle libertà e attività garantite al sindacato, con l'ulteriore precisazione che rileva esclusivamente la lesione oggettiva degli interessi collettivi di cui il sindacato è portatore, restando privo di rilievo, ai fini della concessione della tutela inibitoria, l'intento del datore di lavoro, sia nel senso che la tutela non può essere negata in presenza di situazioni di buona fede dell'autore del comportamento, sia nel senso che l'intento di nuocere al sindacato non è idoneo ad integrare condotta antisindacale ove manchi la lesione degli interessi collettivi considerati dalla norma (Cass., sez. un., 12 giugno 1997, n. 5295 e successive conformi).

Non può però escludersi che la violazione di una situazione soggettiva individuale, che vede innanzi tutto il lavoratore in una posizione pretensiva nei confronti del datore di lavoro, si qualifichi anche come condotta antisindacale perché diretta a reprimere o solo limitare l'attività sindacale. In tal caso in giurisprudenza si è ritenuto che occorra che all'elemento oggettivo della violazione della situazione protetta che implica la concreta idoneità lesiva della condotta (cfr. Cass. sez. lav., 7 agosto 1998, n. 7779) si accompagni anche l'elemento soggettivo dell'intento del datore di lavoro di raggiungere questo effetto indiretto.

Solo se invece è lesa direttamente una prerogativa sindacale di natura collettiva quindi, e non già individuale, non occorre alcuno specifico intento lesivo (Cass. Sez. Un. 5295/97). Ha infatti affermato Cass. 5 febbraio 2003 n. 1684 che per ritenersi integrati gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, è sufficiente che il comportamento del datore di lavoro leda oggettivamente gli 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 nel caso di condotte tipizzate perché consistenti nell'illegittimo diniego di prerogative sindacali (quali il diritto di assemblea, il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali a locali idonei allo svolgimento delle loro funzioni, il diritto ai permessi sindacali). Questa pronuncia peraltro ha escluso la necessità di un'indagine sull'intento lesivo del datore di lavoro anche nel caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicché ciò che il giudice deve accertare è



l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione intende impedire.

La condotta antisindacale si sostanzia essenzialmente per la negazione della capacità delle organizzazioni sindacali di essere riconosciute quali interlocutrici della parte datoriale e per l'idoneità della stessa a ledere il prestigio delle organizzazioni medesime.

Quanto all'attualità della condotta deve rilevarsi che (v. Cass. n. 1600/98) il ritardo anche notevole della proposizione del ricorso ex art. 28 rispetto all'inizio della condotta antisindacale non determina l'inammissibilità del ricorso stesso, sempre che il comportamento denunciato sia ancora in atto e permangano gli effetti lesivi della libertà e della attività del sindacato e del diritto di sciopero: la mancata fissazione da parte del legislatore di un termine di decadenza all'azione ex art. 28 stat. lav. consente alle organizzazioni sindacali di scegliere liberamente, nell'ambito delle proprie autonome valutazioni e nell'esercizio dei propri poteri di autotutela, i tempi per la domanda giudiziaria di cessazione dell'attività antisindacale, che pertanto può essere proposta anche dopo lungo tempo dall'inizio della illegittima condotta.

Ed invero, l'urgenza funge da requisito dell'ordine rivolto del Pretore al datore di lavoro di "cessazione del comportamento illegittimo" e di "rimozione degli effetti", e non certo da presupposto temporale del ricorso al giudice, essendo richiesto per l'esperibilità di detto ricorso unicamente che il comportamento denunciato sia ancora in atto e che ancora determinano i suoi effetti lesivi della libertà e delle attività del sindacato o del diritto di sciopero; di recente è stato infatti ritenuto 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).

Occorre ora esaminare le singole contestazioni mosse all'azienda, valutando la documentazione prodotta dalle parti in uno alle audizioni dei sommari informatori, alla luce del richiamato quadro giurisprudenziale.



1) Omessa informazione sulle procedure di consultazione CIG (denuncia del 28.09.2018)

Vanno allora ricordati i principi generali della materia.

E' noto che il rifiuto di trattare con il sindacato costituisce condotta antisindacale nei casi in cui una specifica clausola contrattuale renda obbligatorio un effettivo confronto tra le parti sui problemi dell'organizzazione e la distribuzione del lavoro (per tutte Cass. n. 1309/97): come è stato più volte rilevato in giurisprudenza, il sindacato non può imporre in questi casi all'imprenditore di raggiungere un determinato accordo, ma può pretendere il rispetto delle regole di buona fede e correttezza nel corso delle trattative "e quindi il diritto a partecipare realmente alle stesse, contribuendo al processo formativo della volontà negoziale collettiva".

Analoghi principi si applicano in caso di omessa informativa alle organizzazioni sindacali: la mancata o incompleta informativa, ove prevista dalla legge o da una specifica clausola del ccnl integra una ipotesi scolastica di condotta obiettivamente antisindacale.

La Suprema Corte ha infatti affermato che la violazione di una norma contrattuale che prevede una informativa o comunicazione al sindacato configura comunque condotta antisindacale persino nell'ipotesi di informazione "successiva" a determinati provvedimenti aziendali e non preventiva (Cass. n.7347 del 17/4/2004). Infatti anche l'informazione successiva è idonea ad orientare l'attività del sindacato e l'inottemperanza del datore di lavoro a quest'obbligo di informativa è idonea ex se - oggettivamente - a costituire condotta antisindacale ed a legittimare, in presenza degli altri presupposti di legge, il ricorso del sindacato al procedimento di repressione contemplato dall'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300 del 1970).

La casistica giurisprudenziale è ricca di esempi: la Suprema Corte (Cass., sez. lav., 7 marzo 2001, n. 3298) ha ritenuto lesiva di prerogative sindacali riconosciute dalla contrattazione collettiva per gli addetti all'industria metalmeccanica privata la mancata comunicazione alle r.s.u. della decisione dell'imprenditore di far ricorso al lavoro straordinario, con specificazione del numero dei lavoratori interessati, del nome degli stessi, di quelli che avevano superato le quote esenti e di altre informazioni pertinenti, nonché il rifiuto opposto dall'impresa alla richiesta di prendere visione, da parte delle r.s.u., del registro infortuni; Cass. 11 novembre 2003 n. 16976 ha ritenuto che costituisce comportamento lesivo del diritto sindacale di informativa preventiva spettante al sindacato di polizia il mancato rispetto, da parte dell'ente datore di lavoro, dell'obbligo informativo a cadenza



trimestrale desumibile, oltre che dal d.lgs. 12.5.1995, n. 195, e dall'art. 25, lett. d), del d.P.R. 31.7.1995, n. 395, dall'Accordo Nazionale quadro del 12.6.1997, il cui mancato rispetto è atto a limitare l'esercizio dell'attività sindacale concernente la programmazione dello straordinario, del riposo compensativo e dei turni di reperibilità; analogamente Cass. 6 giugno 2003 n. 9130 ha affermato in riferimento alla fattispecie dell'affitto d'azienda che la violazione l'obbligo di informazione del sindacato ed il mancato svolgimento della procedura imposta dall'art. 47, legge n. 428 del 1990, configurano un comportamento che viola l'interesse del destinatario delle informazioni, ossia il sindacato, e che, sussistendone i presupposti, costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 legge n. 300 del 1970, pur senza incidere sulla validità del negozio traslativo. Tutte queste sentenze, e molte altre, si riferiscono a fattispecie in cui esisteva come nel caso di specie, una specifica disposizione che prevede un simile obbligo in presenza di ben precise circostanze. Insomma non è rilevante accertare, rispetto alla violazione di un obbligo previsto dalla contrattazione collettiva e dallo stesso art. 6 del D.lgs. n. 165/01, se vi è stata l'intenzione di impedire al sindacato di svolgere la propria funzione e se sia stato superato o meno uno specifico "livello di offensività".

A tal fine, deve osservarsi, nel merito, che i fatti di causa rilevanti ai fini del decidere sono i seguenti

Con comunicazione del 5 settembre 2018 la resistente inviata a tutte le sigle sindacali presenti in azienda, tra cui la UILM sede di Cassino, comunicazione di sospensione per CIG, per le giornate del 26-28 settembre 2018, di un numero pari a 126 dipendenti, di cui 108 operai e 18 impiegati (doc. 35 ric.); la missiva era riscontrata, con messaggio pec dell'8 settembre, consegnato all'indirizzo aziendale, dalla UILM-UIL, la quale chiedeva fissarsi un incontro, (doc. 36 ric.); analogamente, con distinte missive del 6 e 7 settembre 2018, la resistente comunicava, sempre alla UILM sede di Cassino, l'improvvisa sospensione per CIG per le medesime giornate (turno 17-22), ricevendo, a riscontro di queste ultime, una richiesta di incontro (docc. 37-40 ric.); seguiva comunicazione aziendale del 17 settembre 2018 nella quale la ricorrente veniva convocata per l'incontro aziendale del 20 settembre 2018 (doc. 41 ric.), convocazione anch'essa indirizzata alla UILM-UIL sede di Cassino mediante invio al proprio indirizzo pec, che, tuttavia, in ragione della incompleta produzione documentale, risulta correttamente inoltrata al destinatario ma non a questi consegnata (doc. 8 res.).



La società resistente ha dedotto che nella prassi in essere all'interno delle relazioni sindacali la Società contatta, senza particolari formalità (in genere telefonicamente), i componenti della RSU per avvertirli dell'incontro fissato con l'azienda, avendo cura di preavvertire via pec i rappresentanti sindacali territoriali: l'avviso orale viene effettuato dalla segretaria di direzione, Loredana Sorrentino, la quale poi fa seguire la consegna brevi manu ad uno dei componenti della RSU.

Prassi che avuto conferma testimoniale dal RSU D'Avino Gennaro, il quale ha precisato che per tutti gli avvii delle procedure CIG – assai rare e risalenti nel tempo – era abitudine aziendale quella di incaricare la segretaria di direzione di avvisare telefonicamente gli RSU della comunicazione di incontro per l'esame congiunto, comunicazione cui poi seguiva, nel giro di qualche giorno, la consegna materiale della missiva; ha poi precisato che tale modalità è ripresa per la successiva CIG di dicembre del 2018.

Il teste ha dichiarato che, sia per la comunicazione del 6 settembre 2018 che in occasione dell'incontro stabilito per il 20 settembre 2018, alcuna comunicazione telefonica fu effettuata agli RSU né seguì consegna diretta di alcuna lettera ad opera di Loredana Sorrentino.

Anche il capo del personale della società, Paolo Distrutti, ha confermato che, per prassi, la comunicazione di avvio di CIG, come anche le successive conseguenti a richieste di esame congiunto, vengono da lui preparate ed inviate via pec alle OO.SS. al direttore di stabilimento ed alla segreteria di direzione (nella persona di Loredana Sorrentino) affinché sia lei a comunicarle agli RSU presenti in azienda, non muniti di posta elettronica: quanto dichiarato dal teste ha trovato riscontro documentale (docc. 6 e 8 fasc. res.) laddove si osservi che, in indirizzo, il Distrutti ha inserito anche gli RSU presenti in stabilimento, i quali, come emerso, non sono muniti di proprio indirizzo pec.

La teste Sorrentino, interrogata sul punto, ha ammesso di essersi dimenticata di consegnare la comunicazione relativa al 6 settembre 2018 (circostanza peraltro indirettamente confermata anche dal teste Distrutti), come di non aver neppure consegnato la comunicazione del 17 settembre, relativa al successivo incontro del 20 pur dichiarando di essere a conoscenza degli adempimenti da compiere in tali evenienze, precisando di non essersi accorta che anche gli RSU erano in indirizzo e che, quindi, avrebbe dovuto avvisarli; ha poi supposto che gli RSU avessero potuto



avere notizia dell'incontro dai rappresentanti sindacali, circostanza questa esclusa dal teste D'Avino proprio in ragione della riferita prassi aziendale.

Non rileva a riprova della mancata intenzionalità lesiva della resistente (peraltro non richiesta - v. supra), come invece da essa ritenuto, la circostanza che il Distrutti avesse espressamente inserito gli RSU in indirizzo in entrambe le missive: in primo luogo perché egli è un responsabile del personale della società e quindi in posizione mediata rispetto alle sigle sindacali; in secondo luogo perché, tale indicazione si ricollegava ad un adempimento formale, in ossequio alla prassi in essere.

L'omissione aziendale lamentata deve, pertanto, ritenersi provata, anche laddove si ritenesse ascrivibile ad un'errata valutazione della Tiberina Cassino circa la portata della sua condotta, ascrivibile ad una mera negligenza della segretaria: non rileva poi che, lo stesso D'Avino, che ha smentito, possa essere stato contattato telefonicamente durante il corso della riunione (dalla segretaria? dallo stesso direttore Battiloro?, i testi Distrutti, Battiloro e Sorrentino sul punto hanno riferito versioni contrastanti), come anche che, analogamente, identica comunicazione telefonica sia stata effettuata al D'Agostino poiché, nei rapporti negoziali tra le parti in causa, la previa conoscenza è finalizzata ad una partecipazione effettiva, e non solo formale, degli RSU, per esercitare appieno la funzione sindacale, rivestendo carattere di strumentalità alla maggiore incisività del confronto (o trattativa) con la controparte, e, quindi, al pieno esercizio dell'attività sindacale, altrimenti pregiudicata dalla mancata cognizione della situazione di fatto e delle motivazioni delle determinazioni aziendali, suscettibili di sfociare – ma solo dopo la consultazione sindacale e valutati i rilievi e suggerimenti di quest'ultimo organismo – in decisioni aziendali operative.

Alla luce di quanto precede, posto che la UILM non ha potuto partecipare all'incontro su un piano di parità con le altre organizzazioni, deve ritenersi la fondatezza delle doglianze espresse da parte ricorrente. La mancata convocazione dei componenti R.S.U., sia per la CIG imprevista del 6 settembre 2018 come anche, soprattutto, per l'incontro del successivo 20 settembre, nonostante la legittimazione a parteciparvi, è in danno non solo del singolo sindacato ricorrente ma anche della R.S.U. quale organo collegiale, rivestendo tale condotta il carattere della antisindacalità, in quanto condotta limitativa dell'esercizio dell'attività sindacale.

Come stabilito dalla giurisprudenza di legittimità, la norma dell'art. 28 Stat. Lav, non identifica il contenuto del provvedimento del giudice perché la stessa legge non



determina neppure gli elementi tipici dei comportamenti vietati, individuati solo attraverso l'indicazione del bene leso; all'atipicità della sanzione sotto il profilo strutturale corrisponde del resto la determinazione della sua funzione, data dall'obiettivo di assicurare la cessazione della situazione lesiva e fa rimozione dei suoi effetti" (così, Cass. n. 80321/1996).

Peraltro, non può essere esclusa nemmeno l'ammissibilità dei c.d. "ordini sanzionatori", nel senso che l'ordine di cessazione della condotta antisindacale può anche colpire la rinnovazione del comportamento ritenuto illecito, oppure consistere in prescrizioni circa il modo in cui il datore di lavoro debba comportarsi nel contesto di analoghe circostanze per non ledere le libertà e i diritti dei sindacati. Va, pertanto, ordinato alla resistente di rimuovere gli effetti della condotta antisindacale relativa all'omessa comunicazione dell'avvio della CIG imprevista del 6.09.2018 come anche dell'incontro per l'esame congiunto dell'annunciata CIG del 26-28.09.2018, astenendosi per il futuro dal porre in essere analoghi comportamenti.

2) Omesso versamento mensile delle trattenute sindacali

Deve sul punto essere preliminarmente richiamata la consolidata giurisprudenza di legittimità secondo la quale il referendum del 1995, abrogativo della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 26, comma 2 e del susseguente D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313 non ha determinato un divieto di riscossione di quote associative sindacali a mezzo di trattenuta operata dal datore di lavoro, essendo soltanto venuto meno il relativo obbligo legale, sicché i lavoratori, nell'esercizio della autonomia privata e mediante la cessione del credito in favore del sindacato, possono chiedere al datore di lavoro di trattenere sulla retribuzione i contributi da accreditare al sindacato cui aderiscono (Cass. 02/08/2012 n. 13886; Cass. 10/09/2013 n. 20723); il rifiuto del datore di lavoro di effettuare tali versamenti, qualora sia ingiustificato, configura un inadempimento che, oltre a rilevare sul piano civilistico, costituisce anche condotta antisindacale (Cass. 10/9/2013 n. 20723; Cass. 17/02/2012 n. 2314; Cass. 20/04/2011 n. 9049) in quanto contegno idoneo a pregiudicare sia i diritti individuali dei lavoratori di scegliere liberamente il sindacato al quale aderire, sia il diritto del sindacato stesso di acquisire dagli aderenti i mezzi di finanziamento necessari allo svolgimento della propria attività; (v. Cass. civ. - Sez. U, Sentenza n. 28269 del 21/12/2005).

Parte ricorrente lamenta il versamento trimestrale delle trattenute effettuate mensilmente ai propri iscritti della società datoriale, a titolo di quote di



partecipazione, lamentando quindi che il pagamento ad esso sindacato veniva effettuato trimestralmente a fronte di trattenute mensili sulle buste paga dei dipendenti iscritti.

Deve sul punto rilevarsi che la società resistente ha comprovato che tale modalità di pagamento era operativa per tutte le sigle sindacali presenti in azienda (docc. 23-25) e che, in caso di necessità, la stessa aveva, su richiesta della UILM, disposto il versamento anticipato delle somme. La modalità di pagamento indifferenziato per tutte le sigle sindacali, depone per l'assenza ogni qualsivoglia intento discriminatorio nei confronti del sindacato oggi ricorrente, dovendosi altresì rilevare che la richiesta di accredito mensile prodotta in atti risale al 2015 (doc. 17 ric.) e che, da tale data, l'assenza di ulteriori richieste (per un rilevante lasso temporale pari a circa 4 anni), depone per l'esistenza di un diverso accordo verbale come da parte resistente dedotto.

3) Pressioni datoriali per influenzare le operazioni elettorali di rinnovo delle RSU-RLS dello stabilimento Tiberina di Cassino, indette per il giorno 28 novembre 2018

Parte ricorrente lamenta azioni di pressione della società convenuta sui propri dipendenti iscritti al fine di farli desistere dal mantenersi iscritti alla organizzazione sindacale, la quale è presente nello stabilimento di Cassino con la maggioranza delle RSU di stabilimento e di iscritti.

Gli episodi denunciati sono intercorsi tra Battiloro, direttore di stabilimento, ed i dipendenti Loffreda Giuseppe, Amsdem Orlando e Maiuri Luca, tra i mesi di settembre e novembre del 2018:

Prima di analizzare le risultanze della prova orale esperita sui singoli episodi denunciati, occorre rilevare che tutti i testimoni ascoltati hanno riferito circostanze apprese de relato, posto che, tutti i colloqui rappresentati in ricorso sono intercorsi unicamente tra Battiloro ed i singoli dipendenti tesserati: orbene in tema di prova testimoniale, se i testimoni "de relato actoris" sono quelli che depongono su fatti e circostanze di cui sono stati informati dal soggetto che ha proposto il giudizio, così che la rilevanza del loro assunto è sostanzialmente nulla, in quanto vertente sul fatto della dichiarazione di una parte e non sul fatto oggetto dell'accertamento, fondamento storico della pretesa, i testimoni "de relato" in genere, invece, depongono su circostanze che hanno appreso da persone estranee al giudizio, quindi sul fatto della dichiarazione di costoro, e la rilevanza delle loro deposizioni, pur attenuata perché indiretta, è idonea ad assumere rilievo ai fini del



convincimento del giudice, nel concorso di altri elementi oggettivi e concordanti che ne suffragano la credibilità, potendo assurgere a valido elemento di prova quando sia suffragata da circostanze oggettive e soggettive ad essa estrinseche o da altre risultanze probatorie acquisite al processo che concorrano a confortarne la credibilità, le quali, quindi, devono avere adeguata consistenza ed essere congruamente esaminate dal giudice di merito nel loro rilievo e nella loro funzione.

L'episodio di Loffreda Giuseppe è stato riferito dal teste D'Avino il quale, premettendo di aver saputo dal direttivo sindacale, nelle persone di Alessandro Azzoli e Antonio Di Mascio, che il Loffreda aveva comunicato di non voler più permanere nel sindacato (circostanza questa confermata anche dal Di Mascio), ha poi riferito di aver parlato direttamente con quest'ultimo il quale gli raccontava di essere stato convocato dal direttore di stabilimento (Marco Battiloro) che lo aveva invitato a "seguire il cambiamento", frase che, come riferito dal Loffreda al D'Avino, significava "lasciare il sindacato in cui si trovava e togliere la tessera".

Gli altri membri del direttivo sindacale ascoltati come testimoni (Antonio Di Mascio e Soave Pompeo) nulla sanno in merito alle motivazioni che indussero il Loffredo a lasciare il sindacato.

Analogo episodio viene riferito per Amsdem Orlando, che il teste D'Avino definisce tesserato storico: anche in questo caso il teste riferisce che Battiloro lo convoca nella sua stanza e gli propone di "seguire il cambiamento", aggiungendo che aveva bisogno di lui: offre, in cambio del tesseramento ad altra sigla sindacale, un anticipo sul TFR – disponibile in un paio di giorni – oppure un ammontare di buoni pasto in aggiunta a quelli spettanti. L'episodio viene altresì confermato dal teste Di Mascio, per averlo appreso dal D'Avino e dal D'Agostino.

Pompeo Soave, facente parte del direttivo della UILM da 4/5 anni, dichiara di non essere stato portato a conoscenza delle motivazioni che indussero Amsdem Orlando ad abbandonare il sindacato, motivazioni che sia D'Avino, per quanto da lui stesso riferito, che D'Agostino, entrambi componenti del direttivo, conoscevano; né, come detto, sa nulla in merito all'episodio di Giuseppe Loffreda.

Quanto al colloquio intervenuto tra il Maiuri ed il Battiloro, tutti i testi escussi (Soave, Di Mascio e D'Avino) hanno dichiarato di aver visto il Battiloro avvicinare il Maiuri mentre era al lavoro nella sua postazione e che, il Maiuri stesso, aveva poi riferito loro di un invito del Battiloro a cambiare sindacato, per aderire al sindacato UIL, al fine di "seguirlo nel cambiamento", invito rifiutato dal Maiuri, nonostante il Battiloro lo avesse anche informato di averne preventivamente parlato anche con il padre.



E' circostanza documentale (do. 27 ric.) che la UILM UIL avesse indetto, per il 28 novembre 2018, l'assemblea per il rinnovo delle RSU-RLS; che il Loffreda, iscritto al sindacato almeno dal 2008 (doc. 28 ric.), si sia iscritto alla FIM CISL dalla fine del mese di ottobre del 2018; è altresì pacifico che Orlando Amsdem, iscritto storico (definito dal teste Soave un "portabandiera") e nominato dal sindacato componente della commissione elettorale per le votazioni (doc. 30), convocato da Battiloro, come il teste D'Avino ha riferito, poco dopo che il sindacato aveva fissato la data delle votazioni, abbia riconsegnato la tessera di iscrizione al sindacato nel mese di gennaio del 2019.

Esaminando complessivamente tutti gli elementi raccolti occorre in primo luogo rilevare che sull'episodio relativo al dipendente Loffreda non sono emersi obiettivi elementi di conforto all'unica deposizione de relato del teste D'Avino; la circostanza che il Loffredo abbia poi lasciato la sigla sindacale, per iscriversi alla FIM CISL, è di per sé neutra, molteplici potendo essere le motivazioni di tale scelta; appare poi alquanto singolare che di un tale gravissimo episodio quest'ultimo non metta al corrente il comitato direttivo del sindacato, nelle persone, ascoltate come testi, di Soave e di Di Mascio, che nulla sanno dell'accaduto.

L'episodio che coinvolge il dipendente Amsdem è riferito dal D'Avino in maniera contraddittoria: dapprima infatti il teste riferisce di aver appreso le motivazioni della scelta di Amsdem di lasciare il sindacato indirettamente dal D'Agostino (tant'è che quando Amsdem comunica la sua volontà di lasciare il sindacato, alla presenza del teste, del D'Agostino e del Di Mascio, tutti e tre erano già stati informati e nulla chiedono), per poi, nel corso della deposizione, cambiare sostanzialmente la versione dei fatti, rappresentando di essere stato presente all'incontro urgente che Amsdem chiese con il Segretario del Sindacato, apprendendo quindi di ciò che era successo tra Amsdem e Battiloro direttamente dal primo, nel corso di questo incontro.

Unico eventuale elemento probatorio a conforto dell'accaduto è la testimonianza del Di Mascio, il quale però riferisce di avere appreso dell'accaduto proprio dal D'Avino, la cui testimonianza, per quanto detto non è esente da contraddizioni.

In assenza di una testimonianza coerente ed esente da contraddizioni, come rilevato sopra, non possono essere valutati gli elementi oggettivi di riscontro, quali quelli emergenti dalla concomitanza temporale della riunione per il rinnovo delle cariche, apparendo anche qui singolare che il comitato direttivo non ne sia stato messo a conoscenza, né tantomeno che il Segretario Generale UILM di Frosinone Giangrande (informato dei fatti) abbia fatto alcunché.



A diverse conclusioni deve invero giungersi per l'episodio che ha interessato il Maiuri: le testimonianze raccolte seppure de relato, sono tra loro tutte coerenti e concordi, riferendo altresì particolari omogenei tra loro, come la circostanza che il Battiloro avesse previamente informato il padre del Maiuri, dipendente FGA, della necessità che il figlio cambiasse sigla sindacale, quasi a voler far avallare la sua richiesta da una figura probabilmente autorevole nella vita del dipendente.

La condotta del Battiloro realizzata n.q. di direttore dello stabilimento di Cassino e quindi direttamente ascrivibile alla resistente, anche tenuto conto delle modalità con cui si è realizzata (avvicinando il dipendente Maiuri durante il suo turno lavorativo), è palesemente idonea ad incidere negativamente sulla stessa libertà del singolo di aderire o meno al sindacato UILM UIL, palesando una ritenuta inadeguatezza dell'organizzazione sindacale nel cogliere i "cambiamenti" riferibili alla realtà aziendale, minandone la credibilità e la sua immagine anche sul versante della sua forza aggregativa in termini di acquisizione di nuovi consensi che, come documentato dalla ricorrente, nelle note difensive autorizzate, sono venuti a mancare, riducendosi anche il numero dei preesistenti iscritti.

Va, pertanto, ordinato alla resistente di rimuovere gli effetti della condotta antisindacale relativa alle indebite pressioni esercitate dal Battiloro sul dipendente iscritto Maiuri, astenendosi per il futuro dal porre in essere analoghi comportamenti.

4) Assenza, senza preavviso, all'incontro ex art. 7 Stat. Lav. Programmato per il procedimento disciplinare a carico del dipendente, nonché componente del Consiglio Provinciale UILM UIL, Pompeo Soave

La condotta censurata consiste, secondo la prospettazione attorea, nell'aver disertato, senza preavviso, l'incontro fissato per l'audizione orale ex art. 7 Stat. Lav., richiesta dal dipendente Pompeo Soave, componente del Consiglio Provinciale UILM UIL, impedendo a quest'ultimo ed al Segretario Generale UILM di Frosinone Paolo Giangrande, di accedere ai locali aziendali deputati all'incontro.

Trattandosi della violazione di una situazione soggettiva individuale, che vede innanzi tutto il lavoratore in una posizione pretensiva nei confronti del datore di lavoro, la stessa, come detto, può qualificarsi anche come condotta antisindacale solo se, accanto all'elemento oggettivo della violazione della situazione protetta che implica la concreta idoneità lesiva della condotta (cfr. Cass., sez. lav., 7 agosto 1998, n. 7779) si accompagni anche l'elemento soggettivo dell'intento del datore di lavoro di raggiungere questo effetto indiretto.



Emerge dai documenti allegati che l'incontro, originariamente fissato per il 27.09.2018, si tenne effettivamente in data 5.10.2018, data in cui fu condotta l'audizione orale del dipendente Pompeo Soave.

Sulle ragioni del mancato primo incontro la resistente, in memoria difensiva, riferisce di una incolpevole mancanza, dovuta all'imprevisto e concomitante impegno del direttore di stabilimento con il Sindaco di Cassino (poiché nei giorni successivi si sarebbe celebrata la cerimonia di intitolazione della strada adiacente lo stabilimento della Tiberina alla memoria del socio ed amministratore delegato Dott. Giuseppe Codovini), che si sarebbe quindi "dimenticato" di avvisare tempestivamente: in realtà la deposizione di Battiloro conduce proprio a ritenere che non si possa parlare di dimenticanza incolpevole (come, si ribadisce, sostenuto dalle difese della resistente) ma che lo stesso Battiloro abbia consapevolmente deciso di non far slittare l'incontro – che peraltro era già stato più volte rinviato per impedimenti sopravvenuti da entrambe le parti come dimostra lo scambio di e-mail depositate dal sindacato (doc. 19) – pensando di poter comunque raggiungere lo stabilimento aziendale in tempo utile per consentire l'espletamento dell'audizione orale. Lo stesso, infatti, ha dichiarato di essere stato raggiunto telefonicamente dalla segreteria del Sindaco di Cassino verso le ore 8:10 per un incontro, che sarebbe avvenuto di lì a poco; ha quindi pensato, come lo stesso riferisce, di non chiamare la segretaria "perché ho immaginato di far rientrare entrambi i miei impegni". E' acclarato quindi che il sindacato, nelle persone del segretario generale Giangrande, come anche del dipendente Soave non sia stato raggiunto da alcuna comunicazione formale di disdetta dell'incontro.

Se poi sia il Giangrande che il Pompeo siano comunque stati avvisati informalmente del ritardo dallo stesso Battiloro, che riferisce di essere stato contattato telefonicamente il D'Agostino (il che sarebbe compatibile con l'assenza, quel giorno, della segretaria di direzione, come da lei stessa dichiarato), è circostanza non univocamente emersa in sede di audizione orale, avendo i testi sul punto riferito versioni totalmente contrapposte; come, al pari, non può darsi alcun rilievo alle testimonianze, sul punto, della segretaria di direzione che, seppur in ferie, ha dichiarato che il Battiloro non rientrò in azienda quella mattina (non essendo stata raggiunta da alcuna comunicazione telefonica), né quella del consulente del lavoro il quale ipotizza, al contrario, la presenza del direttore di stabilimento nella sua stanza per l'intera giornata.

Pertanto, dovendo ritenersi comprovata l'omessa formale comunicazione di disdetta dell'incontro, non si ravvisano, perché non emersi, ulteriori elementi per



connotare la condotta dell'elemento soggettivo costituito dall'intenzionalità lesiva degli interessi del sindacato: in assenza di elementi specifici che avvalorino l'asserzione attorea, non si può non notare, di contro, come l'incontro fu riorganizzato a distanza di una sola settimana e come, sorprendentemente, nessun componente direttivo della RSU interloquì sul punto in occasione dell'audizione del 5.10.2018, soprattutto alla luce della missiva di formale contestazione dell'accaduto inviata dal sindacato in data 28.09.2018 (doc. 27).

Deve infine rilevarsi che il Giangrande non poté entrare negli uffici della direzione sia per l'assenza della segretaria (confermata peraltro documentalmente dal prospetto allegato alle note conclusionali) che del Battiloro, non essendovi altri in possesso delle chiavi di accesso agli uffici o quantomeno preposti a consentire l'accesso agli ospiti, tant'è che sia la Sorrentino che il Battiloro hanno riferito che comunque il Giangrande venne fatto entrare in stabilimento (in luogo necessariamente diverso da quello deputato all'incontro, per i motivi che si sono appena esposti) da un dipendente in possesso delle chiavi dell'opificio e, presumibilmente, dal D'Agostino Carmine, RSU Uilm.

5) Contestazioni disciplinari di D'Avino Gennaro e Capocci Antonio

Anche in merito alle contestazioni disciplinari mosse nei confronti dei due suindicati dipendenti, sempre nel periodo ottobre-novembre 2018, occorre rilevare che, dall'esame della documentazione in atti, la contestazione disciplinare al Capocci, cui è seguita l'irrogazione del provvedimento della sanzione disciplinare di 1 giorno di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, deve rilevarsi che dal tenore spiccatamente tecnico della condotta imputata al ricorrente - segnalazione dal committente di una difformità su componentistica specifica; risalita produttiva per individuare il giorno e l'area di produzione dei pezzi all'interno dello stabilimento; confronto con i registri delle presenze al fine di identificare l'addetto alla specifica lavorazione - e, soprattutto, dal tenore delle giustificazioni addotte dal lavoratore, che comunica di essere consapevole "della disattenzione compiuta in perfetta buona fede" (doc. 21 ric.) non può certo evincersi alcuna strumentalità e/o vessatorietà dell'esercizio dell'azione disciplinare datoriale neppure nei confronti del singolo lavoratore, men che meno nei confronti del Sindacato ricorrente in virtù del rapporto di parentela con la RSU UILM UIL D'Agostino. Peraltro la decisione della resistente di non accedere ad un collegio arbitrale di conciliazione ma di proporre azione di accertamento giudiziale sulla legittimità del proprio operato, rimane nell'alveo dell'esercizio di un diritto che, in assenza, come detto, di ulteriori



elementi sintomatici, negati in radice proprio dal tenore della contestazione e delle conseguenti giustificazioni rese, non può, in sé, assurgere a comportamento antisindacale nel senso indicato dal ricorrente.

Quanto alla contestazione disciplinare mossa nei confronti del D'Avino, occorre in primo luogo rilevare che il "richiamo scritto" (doc. 23 ric.), al di là del macroscopico vizio formale relativo all'adozione di una sanzione disciplinare senza alcuna preventiva comunicazione (l'ammonizione scritta, diversamente da quanto sostenuto dalla resistente è provvedimento previsto dal CCNL Metalmeccanici all'art. 8, comma 1, lett. B), contiene una duplice contestazione: la prima, relativa all'ingiustificata sosta (per circa 1 ora) delle navette pronte per lo scarico senza effettuare i relativi adempimenti, creando quindi un rallentamento dell'attività produttiva; la seconda sul fatto di aver richiesto, alle ore 8:10 del giorno 24.10.2018, un permesso per motivi sindacali.

Orbene nelle sue giustificazioni scritte il D'Avino nulla eccepisce in merito alla prima delle due contestazioni, di talché, in assenza di una plausibile ricostruzione alternativa del lavoratore incolpato, appare arduo ravvisare in questa specifica contestazione l'elemento oggettivo della condotta antisindacale; quanto alla seconda, non può sottacersi che la ricorrente non ha specificatamente dedotto e chiesto di provare le specifiche direttive ed istruzioni aziendali che consentivano ad un RSU, di comunicare, seppure solo oralmente ma senza preavviso alcuno, l'intenzione di fruire di un permesso sindacale. Pertanto, pur ipotizzando l'esistenza di direttive aziendali (né dedotte ed allegate) che, derogando in melius alla contrattazione collettiva, consentano di chiedere solo oralmente la fruizione di un permesso sindacale, i generali principi di correttezza e buona fede applicabili nel rapporto di antagonismo tra le parti in causa, suggeriscono quantomeno il rispetto di un periodo di preavviso, anche minimo, onde consentire al datore di lavoro di apportare, laddove necessario, gli opportuni cambiamenti organizzativi che l'assenza del dipendente necessariamente richiede.

Anche in questa seconda condotta contestata non si ravvisa quindi alcun intento lesivo del sindacato ricorrente, proprio in applicazione dell'arresto giurisprudenziale di merito, richiamato dalla difesa dello stesso : "La natura antisindacale delle sanzioni intimate a un componente della Rsu può essere ricavata dalla fragilità delle motivazioni addotte nelle relative contestazioni nonché dall'adozione, da parte del datore di lavoro, di provvedimenti ingiustificati, tali da svilire il ruolo sindacale del lavoratore" (Trib. Milano 23/7/2007, decr., Est. Martello, in D&L 2007).



Entrambe le contestazioni poi, per tutti i motivi esposti, sono inidonee a riflettersi negativamente sull'attività e sull'immagine dell'O.S. che i lavoratori rappresentano, non potendosi configurare le contestazioni disciplinari come un'azione di discredito della figura sindacale del dipendente e quindi di discredito del sindacato di appartenenza nei confronti degli iscritti e dei simpatizzanti.

6) Partecipazione dei lavoratori somministrati alla riunione, indetta dalla UILM UIL per il 20 novembre 2018

Parte ricorrente sostiene che la Tiberina Cassino, nella persona del direttore di stabilimento, avrebbe esercitato pressioni sui lavoratori somministrati per indurli a non partecipare alla riunione indetta dal sindacato.

Sul punto, in disparte ogni considerazione sulla genericità della deduzione, la prova testimoniale espletata consente di negare in radice nella condotta ascrivibile al Battiloro, alcun intento antisindacale.

Ed invero i testi informati sui fatti (Battiloro, Di Mascio, D'Avino e Distrutti) hanno coerentemente ricostruito quanto accaduto: dalle prove orali è infatti emerso che, il giorno prima della prevista riunione della UILM UIL, giorno in cui era prevista analoga riunione della FILM CISL, il Battiloro deve preparare alla sua segretaria di direzione un comunicato nel quale stabiliva che i lavoratori somministrati non potessero partecipare alle riunioni sindacali; l'effetto di questo primo comunicato, come concordemente affermato dai testimoni escussi, è che i lavoratori somministrati non parteciparono all'incontro con la FILM CISL, mentre, al contrario riuscirono a partecipare all'incontro previsto con la UILM UIL il giorno seguente perché il Battiloro, confrontatosi con il Distrutti, revocò nella mattinata, la precedente comunicazione consentendo quindi ai somministrati di partecipare alla riunione.

Il divieto imposto in prima battuta, poi corretto per effetto di un confronto con il direttore del personale, era quindi rivolto a tutte le single sindacali e non alla UILM UIL in particolare, tant'è come rilevato, che alla riunione con la FILM CISL i somministrati non furono presenti.

Da ultimo, in merito al cambio di mansioni dei lavoratori Vecchiarino Vincenzo, Tomassi Emiddio e Abronzini Vittorio non è stata fornita idonea e congrua spiegazione delle ragioni per cui tali trasferimenti andassero valutati come pressione con intento antagonistico e in che termini la intera vicenda fosse stata realmente lesiva dell'esercizio dei diritti sindacali.



Le restanti condotte dedotte (violazione degli accordi sindacali per l'assunzione dei lavoratori somministrati; affermazione di un principio di parità di trattamento retributivo tra lavoratori dipendenti e somministrati) sono riconducibili ai normali atteggiamenti di mero antagonismo, dato fisiologico del confronto sindacale, dovendosi attentamente distinguere tra gli accesi confronti e "scontri" tra le due parti e la effettiva sussistenza nelle condotte che di tali confronti costituiscono l'espressione, dell'elemento oggettivo e, laddove richiesto, di quello soggettivo, caratterizzanti una condotta lesiva delle prerogative sindacali, evitando il rischio di far coincidere tutti i confronti accesi e serrati con la antisindacabilità degli stessi.

In conclusione, deve rilevarsi l'antisindacalità delle condotte di cui ai punti 1) e 3), quest'ultimo unicamente con riferimento alla posizione del dipendente Luca Maiuri, e pertanto, oltre alle specifiche prescrizioni già indicate nei relativi capi esaminati, appare poi idonea a rimuovere gli effetti della accertata condotta antisindacale, anche la pubblicazione del presente decreto sul sito internet della Tiberina Cassino s.r.l. in forma leggibile e per la durata di almeno 30 giorni nonché l'affissione all'interno dei locali aziendali, affinché sia leggibile da tutto il personale, per il medesimo periodo.

A tale proposito si osserva che trattasi di misura che appare nel caso di specie del tutto funzionale alla rimozione degli effetti della condotta illegittima.

Queste conseguenze della dichiarazione di antisindacalità si ricollegano solo ed esclusivamente alla lesione dell'interesse collettivo e sano ricomprese nell'ampia dizione "rimozione degli effetti", di cui all'art. 28 legge 300/70.

L'esito del giudizio consente l'integrale compensazione delle spese di lite.

p.q.m.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, visto l'art. 28 Stat. Lav.

- accoglie parzialmente la domanda presentata dalla UILM UIL di Frosinone;
- dichiara l'antisindacalità delle condotte di cui ai punti 1) e 3), quest'ultima unicamente con riferimento alla posizione del dipendente Luca Maiuri, come indicate in parte motiva;
- ordina alla Tiberina Cassino s.r.l. di rimuovere gli effetti delle accertate condotte antisindacali astenendosi per il futuro dal porre in essere analoghi comportamenti;
- ordina la pubblicazione del presente decreto sul sito internet della Tiberina Cassino s.r.l. in forma leggibile e per la durata di almeno 30 giorni nonché



- l'affissione all'interno dei locali aziendali, affinché sia leggibile da tutto il personale, per il medesimo periodo;
- compensa integralmente le spese di lite.

Cassino, 28.01.2020

Il Giudice
Annalisa Gualtieri

