



REPUBBLICA ITALIANA
Corte di Appello di Palermo
Sezione lavoro
In nome del popolo italiano

La Corte di Appello di Palermo, sezione controversie di lavoro, previdenza ed assistenza, composta dai Signori Magistrati:

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| 1. Dott. Maria G. Di Marco | Presidente |
| 2. Dott. Cinzia Alcamo | Consigliere |
| 3. Dott. Caterina Greco | Consigliere rel. est. |

nella causa civile iscritta al n. 570 /2021 R.G.L., promossa in grado di appello

d a

SOCIAL FOOD S.R.L., in persona del legale rappresentante pro-tempore, rappresentato e difeso dagli Avv.ti MARINELLI MASSIMILIANO, IMBURGIA SERGIO e BUTTA' FILIPPO

-Appellante-

C O N T R O

NIDIL CGIL PALERMO, FILCAMS CGIL PALERMO, FILT CGIL PALERMO, in persona dei rispettivi legali rappresentanti pro-tempore, quali mandatarie di **PACE FABIO**, rappresentate e difese dagli Avv.ti DE MARCHIS GOMEZ CARLO, VACIRCA SERGIO, LO MONACO GIORGIA e BIDE' TI MARIA MATILDE;

-Appellate -

All'udienza del 23 settembre 2021 le parti hanno discusso oralmente la causa, che è stata assunta in decisione, senza la concessione dei termini di cui all'art. 190 c.p.c., non richiesti.

FATTO e DIRITTO

Con ordinanza emessa il 12.4.2021, il Tribunale G.L. di Palermo accoglieva in parte la domanda proposta, art. art. 28 D Lgs. n. 150/2011, dalle associazioni sindacali in epigrafe, nella qualità di mandatarie di Pace Fabio; premesso che il Pace aveva svolto in favore della Social Food s.r.l., attività di collaborazione coordinata e

continuativa, in virtù di successivi contratti di durata annuale, con mansioni di “ciclofattorino”, esse avevano chiesto accertarsi che quest’ultimo aveva subito, da parte della Social Food s.r.l., una condotta discriminatoria a motivo della sua affiliazione e militanza nel sindacato NIDIL CGIL; condotta, a loro dire, consistita, dapprima, nel rifiuto di assegnargli le sessioni di lavoro da costui prenotate sulla piattaforma informatica di uso aziendale e, da ultimo, nel mancato rinnovo del suo rapporto di lavoro, risolto prima della sua naturale scadenza, per avere il Pace rifiutato di sottoscrivere il nuovo contratto proposto dall’azienda, disciplinato dalle condizioni previste dal CCNL stipulato il 15.09.2020 tra Assodelivery (per la parte datoriale) e UGL (per i lavoratori), associazione sindacale, quest’ultima, cui lo stesso non era affiliato.

Escludendo qualsivoglia valenza discriminatoria alla prima delle due condotte contestate (statuizione, questa, su cui s’è formato il giudicato, non essendo stata impugnata), il Tribunale attribuiva, invece, tale carattere alla seconda; osservava, sul punto, che l’adeguamento dei contratti individuali al CCNL di categoria non era una condotta necessitata da parte del datore di lavoro, sì da dover essere attuata immediatamente rispetto a tutti in contratti in corso; inoltre, il CCNL non era automaticamente estensibile ai lavoratori che *“aderendo ad un’organizzazione sindacale diversa da quella che ha stipulato l’accordo aziendale, ne condividano l’esplicito dissenso”*; che, dunque la risoluzione del contratto di collaborazione con il Pace non era apparsa un condotta “necessitata” – come invece dedotto dalla resistente -, apparendo piuttosto integrare una condotta discriminatoria motivata dall’appartenenza del lavoratore ad un’associazione sindacale dissenziente rispetto al contratto collettivo concordato con altra associazione.

Avverso questa decisione ha interposto appello la Social Food s.r.l. per i seguenti motivi:

1) violazione del principio di cui all’art. 112 c.p.c.: lamenta la società che, mentre il ricorrente in primo grado avrebbe chiesto accertarsi il vizio del recesso datoriale quale abuso dello strumento negoziale, il giudice ne avrebbe invece dichiarato la nullità per contrarietà a correttezza e buona fede, a motivo della sua ravvisata natura discriminatoria;

2) insussistenza della natura discriminatoria del recesso: all’uopo il primo giudice avrebbe ommesso di effettuare la necessaria comparazione tra il Pace e tutti gli altri “riders”, sia quelli affiliati al medesimo sindacato del Pace, sia a quelli non affiliati, ai quali, al pari del predetto lavoratore, era stato rivolto l’invito di sottoscrivere il nuovo contratto alle condizioni del sopravvenuto CCNL di settore; da tale comparazione emergeva, dunque, che nessun trattamento meno favorevole

era stato riservato all'appellato a motivo della sua appartenenza sindacale e che la mancata prosecuzione del rapporto era dipesa unicamente dal mancato consenso del collaboratore alla sottoscrizione del nuovo contratto, proposto anche a lui, diversamente da quanto era avvenuto per i suoi colleghi che, invece, lo avevano siglato;

3) avrebbe, infine, il primo giudice errato nel considerare illegittimo il recesso per violazione dei principi di correttezza e buona fede, non ritenendo necessitata l'applicazione ai propri collaboratori del CCNL siglato nel settembre 2020, potendo, al contrario, l'imprenditore applicare ai propri dipendenti, sebbene dissenzienti, il CCNL stipulato dalla propria associazione sindacale di appartenenza; né risultava dimostrato l'assunto, sul quale si basava l'ordinanza impugnata, che il nuovo contratto presentasse condizioni peggiorative rispetto ai precedenti contratti individuali o che si ponesse in contrasto con l'identità sindacale del Pace, il cui sindacato peraltro non risultava firmatario di alcun contratto collettivo;

4) quanto alle conseguenze sanzionatorie dell'accertata nullità del recesso, ha, per un verso, contestato l'applicabilità alla fattispecie dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015, stante la mancata dimostrazione della sussistenza tra le parti di un rapporto di collaborazione coordinata ed etero-determinata, dovendosi al rapporto piuttosto applicarsi l'art. 2227 c.c.; sotto altro profilo, ha dedotto non essere dovuto alcun risarcimento, dal momento che il mancato consenso del Pace alla stipula del nuovo contratto aveva interrotto l'eventuale nesso eziologico tra il danno lamentato e ogni condotta datoriale.

Le associazioni sindacali indicate in epigrafe si sono costituite resistendo al gravame del quale hanno in via preliminare, eccepito l'inammissibilità in quanto proposto con atto di citazione anziché con ricorso, comunque irritualmente notificato, dapprima, senza il decreto di fissazione dell'udienza e, poi, nuovamente notificato unitamente a tale decreto, quando ormai era scaduto il termine per l'impugnazione.

Il 23 settembre 2021, a seguito di discussione orale, la causa è stata decisa con il deposito della presente sentenza.

Deve preliminarmente disattendersi l'eccezione di inammissibilità dell'appello.

Il presente giudizio è stato incardinato, innanzi al giudice di primo grado, nelle forme del giudizio sommario di cognizione, ex artt. 702 bis e ss. c.p.c., quale rito destinato a regolare le controversie in materia di discriminazione, ex art. 28 D Lgs. n.150/2011; deve, pertanto ritenersi che correttamente

l'appellante abbia impugnato l'ordinanza gravata mediante atto di citazione, e non con ricorso.

Le Sezioni Unite della Suprema Corte (v. sentenza 10/02/2014, n.2907) hanno, infatti, precisato che l'appello segue, di regola, il rito ordinario, mentre il principio di ultrattività del rito seguito in primo grado trova applicazione soltanto in caso di esplicita previsione normativa; pertanto, in mancanza di una tale previsione quanto alla forma dell'atto introduttivo del giudizio di appello, quest'ultima è costituita dalla citazione.

Poiché, dunque, non è normativamente prevista la forma del ricorso per l'atto introduttivo del giudizio di appello avverso l'ordinanza conclusiva del giudizio sommario ai sensi degli artt. 702-*ter* c.p.c., la forma di tale atto deve ricondursi a quella ordinaria, ossia all'atto di citazione; a tale orientamento ha dato seguito la successiva giurisprudenza di legittimità, alla quale si ritiene di aderire (Cass. 26/06/2014, n. 14502, Cass., 15/12/2014, n. 26326 e successive conformi, nonché Cass., sez. un., 8/11/2018, n. 28575, con la quale si è ribadito che l'art. 702-*quater* cod. proc. civ. non regola la forma dell'atto di appello nel rito sommario, il che implica, nel secondo grado, *«l'esclusione di una sorta di trascinamento del rito di cui al giudizio sommario di primo grado»*, con la conseguenza che l'appello rimane regolato dalle norme disciplinatrici di tale impugnazione nel rito ordinario e, quindi, quanto all'atto introduttivo del gravame, alla tecnica di proposizione dell'appello con la citazione).

L'appellante ha pacificamente notificato l'atto di citazione il 5 maggio 2021, dunque entro il termine di cui all'art. 704 *quater* c.p.c.; stante l'applicabilità, alla fase dell'impugnazione, del rito ordinario, non era configurabile alcun onere di notificare, unitamente all'atto di impugnazione, il decreto con cui il Presidente ha fissato l'udienza di discussione (peraltro, in coincidenza con quella indicata nell'atto di citazione), la cui successiva notifica appare, pertanto, del tutto ultronea ai fini della corretta *vocatio in ius*.

Venendo al merito dei motivi di gravame, valgano le seguenti considerazioni:

1) Violazione del principio di cui all'art. 112 c.p.c.:

Il motivo è infondato.

Dalla lettura del ricorso di primo grado emerge con estrema chiarezza che la causa di nullità del recesso operato dalla Social Food s.r.l. riguardo al contratto di lavoro del Pace era stata individuata da parte ricorrente proprio nel suo carattere discriminatorio (di qui la scelta del procedimento ex art. 28 D. Lgs. n. 150/2011);

natura, questa, che costituisce senza dubbio una delle possibili manifestazioni di una condotta contrattuale contraria al principio di buona fede e correttezza, come affermato dal Tribunale; il carattere abusivo dello strumento negoziale adottato dal datore di lavoro, pure evidenziato dalle associazioni sindacali, si colloca dunque pur sempre all'interno dell'alveo di quella illiceità data dalla natura discriminatoria dell'atto: secondo l'assunto attoreo, infatti, l'effetto discriminatorio sarebbe stato conseguito dalla società "abusando" di un mezzo contrattuale in sé lecito.

Alla luce di tale prospettazione, dunque, il primo giudice si è certamente attenuto ai limiti della domanda.

2) - 3) Natura discriminatoria del recesso – carattere "necessitato" dell'applicazione del nuovo CCNL.

I fatti che hanno condotto alla risoluzione del rapporto di collaborazione del Pace sono pacifici tra le parti.

E' comunque in atti la lettera inviata dalla Social Food s.r.l. a tutti i propri collaboratori con mansioni di "ciclofattorini" (*riders*) con cui si comunicava il recesso dal contratto in corso di esecuzione e si invitavano gli stessi a sottoscrivere, entro i successivi 15 giorni, un nuovo contratto alle condizioni dettate dal CCNL di recente siglato da Assodelivery, per la parte datoriale, e da UGL per i lavoratori. Essa è del seguente tenore:

"Carissimo Rider,

ti invitiamo tutti i giorni a partire da oggi presso i locali aziendali di via Giacomo Cusmano 4 dalle ore 9.30 alle ore 13.30 e dalle ore 15.30 alle ore 18.30 al fine di sottoscrivere il nuovo contratto di collaborazione con Social Food e di illustrarti le principali novità introdotte.

Al riguardo ti facciamo presente che a partire dal 3 novembre 2020 la normativa prevista dal nuovo CCNL Rider entrerà definitivamente in vigore e coevamente il tuo vecchio contratto perderà efficacia. Si avvisa pertanto che per continuare a consegnare con Social Food dal 3 novembre è necessario sottoscrivere il nuovo contratto armonizzato alla normativa contenuta nel CCNL entro giorno 2 novembre del corrente anno....".

Il Pace, non contestando di aver ricevuto tale comunicazione, ha, pacificamente, rifiutato di sottoscrivere il nuovo contratto, non rispondendo al superiore invito ed allegando, a giustificazione di tale rifiuto, la contrarietà di tale nuovo contratto alla propria identità sindacale.

Lamenta, quindi, il carattere discriminatorio del recesso, conseguentemente operato dalla Social Food s.r.l., in quanto determinato proprio dalla sua affiliazione ad un sindacato dissenziente con il CCNL della cui applicazione si controverte.

La tutela invocata nel presente giudizio presuppone, anzitutto, la riconducibilità del fattore di rischio qui evidenziato (appartenenza e/o militanza sindacale) alle previsioni di cui al D.Lgs. n. 216/2003; tale preliminare apprezzamento, che peraltro non è oggetto di contestazione tra le parti, deve risolversi in senso positivo.

La giurisprudenza di legittimità ha, infatti chiarito, con orientamento del tutto condivisibile, che *“la direttiva 2000/78/CE, tutelando le convinzioni personali avverso le discriminazioni, abbia dato ingresso nell'ordinamento comunitario al formale riconoscimento (seppure nel solo ambito della regolazione dei rapporti di lavoro) della libertà ideologica. Il contenuto dell'espressione "convinzioni personali" richiamato dall'art. 4 d.lgs. 216/03 non può perciò che essere interpretato nel contesto del sistema normativo speciale in cui è inserito, restando del tutto irrilevante che in altri testi normativi l'espressione "convinzioni personali" possa essere utilizzata come alternativa al concetto di opinioni politiche o sindacali. Sicuramente l'affiliazione sindacale rappresenta la professione pragmatica di una ideologia di natura diversa da quella religiosa, connotata da specifici motivi di appartenenza ad un organismo socialmente e politicamente qualificato a rappresentare opinioni, idee, credenze suscettibili di tutela in quanto oggetto di possibili atti discriminatori vietati..... Pertanto, nell'ambito della categoria generale delle convinzioni personali, caratterizzata dall'eterogeneità delle ipotesi di discriminazione ideologica estesa alla sfera dei rapporti sociali, può essere ricompresa... anche la discriminazione per motivi sindacali, con il conseguente divieto di atti o comportamenti idonei a realizzare una diversità di trattamento o un pregiudizio in ragione dell'affiliazione o della partecipazione del lavoratore ad attività sindacali”* (v. Cass. n. 1/2020).

Va, altresì ricordato, ai fini di un corretto inquadramento della fattispecie, che la nozione di discriminazione sia diretta che indiretta è stabilita dall'art. 2 del d. Lgs. 216/2003, che definisce la prima come riferita alle ipotesi in cui *"per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga"* e la seconda con riferimento ai casi in cui *"una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone"*.

Ai sensi, poi, dell'art. 47-*quinquies* del D. Lgs. n. 81/2015 (introdotto dalla L. n. 128/2019, già in vigore all'epoca dei fatti) *“Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis (ossia <<i> i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30*

aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali>>) *si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma....*"; di qui la diretta e specifica applicabilità della tutela in discorso al rapporto di che trattasi.

Quanto ai termini in cui si pone l'agevolazione probatoria prevista, in tema di controversie contro condotte discriminatorie, dalle direttive in materia (n. 2000/78, così come le nn. 2006/54 e 2000/43), come interpretate dalla Corte di Giustizia, e dai decreti legislativi di recepimento, si è costantemente affermato che il lavoratore deve provare il fattore di rischio, il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, deducendo una correlazione significativa fra questi elementi che rende plausibile la discriminazione; il datore di lavoro, dal canto suo, deve invece dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione (cfr. Cass. n. 14206/13).

Ciò posto, ritiene la Corte che i fatti, incontestati nel loro storico accadimento, inducono a ravvisare nella condotta censurata il dedotto carattere discriminatorio, che va ascritto alla seconda ipotesi normata.

La neutralità – e conseguente liceità - dell'atto di recesso risiederebbe, secondo l'assunto dell'odierna reclamante, nel fatto che identico trattamento a quello censurato è stato riservato a tutti i *riders* che, in quel momento, collaboravano con la società; il fattore di rischio - individuato nell'affiliazione ad una associazione sindacale diversa da quella che aveva sottoscritto il CCNL - non avrebbe, dunque, affatto costituito motivo per riservare al Pace un trattamento diverso da quello adottato nei confronti di tutti gli altri suoi omologhi colleghi, fossero o meno iscritti a quel sindacato; in altri termini, la comparazione con detti colleghi non avrebbe dato modo di rivelare alcuna condotta discriminatoria nei confronti del Pace.

Posta in questi termini, tuttavia, la questione appare fuorviante, in quanto, stando alle stesse allegazioni delle associazioni sindacali ricorrenti, il fattore di rischio che qui va preso in considerazione non è tanto rappresentato dalla mera affiliazione ad un sindacato dissenziente con quello stipulante il contratto collettivo applicato dall'impresa, quanto piuttosto dalla militanza attiva in tale associazione, tale da indurre l'associato a condividere ideali, convinzioni, posizioni politiche, rivendicazioni di quel sindacato.

Ora non v'è dubbio che, tra le manifestazioni di tale piena adesione alla politica seguita da un determinato sindacato deve inserirsi anche la posizione da questo assunta nei confronti di un determinato strumento negoziale stipulato da altra sigla sindacale e, per quel che qui interessa, del contratto collettivo della cui applicazione si controverte nella presente controversia.

Sul punto, le appellate hanno sufficientemente dimostrato (ma la circostanza, in sé, non è stata contestata) che la NIDIL CGIL, pur non essendo firmataria di altro contratto collettivo nazionale o aziendale, ha chiaramente avversato il contratto collettivo sottoscritto dalla UGL (v. ricorso ex art. 28 L. n. 300/1970, presentato innanzi al Tribunale di Bologna, di cui è stato prodotto il provvedimento che lo ha esitato), ritenendolo, oltre che lesivo della propria libertà sindacale, altresì contrario agli interessi ed alle rivendicazioni della categoria dalla stessa rappresentata.

Anche la militanza del Pace all'interno del predetto sindacato risulta ampiamente documentata, essendo stati prodotti gli estratti di svariate testate giornalistiche, sia di stampa che televisive, che documentano i numerosi interventi posti in essere dal Pace, nella sua qualità di rappresentante sindacale, al fine di ottenere migliori e più sicure condizioni di lavoro per i *riders*, facendosi, tra l'altro, sovente promotore o organizzatore di diverse iniziative di protesta avverso lamentate situazioni di sfruttamento della propria categoria da parte della società appellante.

Di qui deve farsi conseguire il diritto al dissenso da parte di un siffatto lavoratore, fortemente sindacalizzato, rispetto all'applicazione al proprio rapporto individuale di un contratto pubblicamente avversato dalla propria associazione di appartenenza.

Il diritto a tale forma di dissenso è stato positivamente affermato dalla giurisprudenza di legittimità che, in modo del tutto consolidato, ha ritenuto principio di carattere generale quello per cui alla contrattazione collettiva non è consentito incidere, in relazione alla regola dell'intangibilità dei diritti quesiti, su posizioni già consolidate o su diritti già entrati nel patrimonio dei lavoratori in assenza di uno specifico mandato od una successiva ratifica da parte degli stessi (vedi, fra le tante: Cass. 23 luglio 1994, n. 6845; Cass. 29 settembre 1998, n. 9734; Cass. 7 febbraio 2004, n. 2362); è stato altresì affermato che la regola secondo cui i contratti o gli accordi collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, non si applica a quei lavoratori che, *“aderendo ad una organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo medesimo e potrebbero addirittura essere vincolati ad*

un accordo sindacale separato e diverso” (vedi: Cass. 28 maggio 2004, n. 10353; Cass. 18 aprile 2012, n. 6044).

Ciò posto, se è vero che la NIDIL CGIL non ha allo stato stipulato alcun contratto collettivo disciplinante le condizioni di lavoro dei “ciclofattorini” (di tal che il Pace non era effettivamente vincolato ad altro contratto collettivo, in virtù della sua appartenenza sindacale), e che non vi è prova che il nuovo CCNL (che non è stato prodotto in giudizio), la cui applicazione è stata imposta dalla Social Food s.r.l. ai propri collaboratori, contenesse clausole di minor favore, rispetto al contratto previgente, sì da ledere “diritti quesiti”, è pur vero che, in virtù del dissenso, manifestato in sedi pubbliche dalla NIDIL CGIL avverso il CCNL siglato dalla UGL, e considerata l’attiva militanza del Pace all’interno di tale sindacato, appare dimostrata, quanto meno per presunzioni, anche la sua adesione a tale esplicito dissenso; dissenso che, peraltro, si è espresso proprio mediante il suo rifiuto di sottoscrivere il contratto individuale disciplinato dalle condizioni di cui all’avversato CCNL.

Individuato, dunque, nella libertà di espressione della militanza sindacale del Pace lo specifico fattore di rischio sussistente nella fattispecie, e chiarita la tutelabilità del dissenso contrattuale quale espressione di tale libertà sindacale, occorre indagare se le modalità con cui allo stesso, parimenti che agli altri lavoratori, è stata avanzata la proposta dell’adesione al nuovo modello di contratto di collaborazione, adeguato al CCNL da poco siglato sul piano nazionale dall’associazione di categoria Assodelivery con la UGL, abbiano leso tale diritto: poiché in tale lesione deve eventualmente ravvisarsi l’*ubi consistam* della natura discriminatoria della condotta agita nei suoi confronti.

A tal proposito ritiene la Corte che la Social Food s.p.a. ha effettivamente compiuto un atto di discriminazione indiretta, nella misura in cui ha prospettato ai lavoratori, ove non acconsentissero alla sottoscrizione del nuovo contratto, quale unica alternativa, l’immediata risoluzione (anticipata, rispetto alla sua naturale scadenza) del contratto in corso di esecuzione; si è trattato, infatti, a ben vedere, di una condotta che ha fortemente coartato la libertà negoziale dei collaboratori, costringendoli, di fatto, ad accettare le nuove condizioni contrattuali, a pena di perdita del rapporto di lavoro.

Né può escludersi la possibilità per la società di percorrere vie alternative al fine di conseguire lo stesso risultato (lecito): avrebbe, infatti, potuto certamente rimodulare i contratti individuali con i propri collaboratori, mediante l’applicazione del nuovo contratto collettivo, in sede di rinnovo degli stessi; una volta giunti a scadenza quelli in essere, infatti, la propria autonomia negoziale non sarebbe più

risultata vincolata dai precedenti accordi; vigenti i quali, invece, tale possibilità trovava necessariamente il proprio limite nel principio generale della vincolatività del contratto tra le parti, sicché ogni sua modifica doveva necessariamente passare attraverso un nuovo consenso negoziale tra le parti (anche per fatti concludenti, mediante accettazione tacita delle nuove clausole), che, tuttavia, non fosse viziato dalla prospettata alternativa di perdere il lavoro, che, nel caso di specie, ha evidentemente svolto una funzione coercitiva della volontà negoziale.

Si palesava necessario, dunque, per evitare qualsiasi effetto discriminatorio, che venisse consentito ai lavoratori di scegliere liberamente se accettare, sin da subito, l'applicazione del nuovo CCNL contratto al loro rapporto individuale, ovvero proseguire il proprio rapporto alle vecchie condizioni sino alla sua naturale scadenza, momento in cui, riespansa la piena autonomia negoziale delle parti, ben avrebbe potuto la società formulare una nuova e diversa proposta contrattuale, modulata sulla falsariga del nuovo CCNL di categoria.

La condotta censurata dalle organizzazioni sindacali appellate è risultata, dunque, discriminatoria nei confronti di chi, come il Pace, avrebbe voluto dissentire (ed ha di fatto dissentito) dalla sottoscrizione del nuovo contratto, a motivo della sua militanza sindacale e che, quale conseguenza del proprio dissenso è incorso nell'unica alternativa conseguenza, ossia il recesso datoriale.

Né vale ad escludere tale natura discriminatoria la circostanza che tutti gli altri lavoratori iscritti al sindacato abbiano, invece, accettato la nuova regolamentazione contrattuale del loro rapporto, apparendo di tutta evidenza che la discriminatorietà della condotta risiede non già nella proposta di un nuovo contratto (prescindendosi qui da ogni valutazione di merito di tale nuovo strumento, di cui non si conosce il contenuto), bensì nelle conseguenze che il datore di lavoro ha prospettato per il caso di dissenso, sostanzialmente impedendolo, avendo previsto come suo effetto immediato l'espulsione del dissenziente dalla compagine aziendale.

La condotta negoziale che ha assunto il menzionato carattere discriminatorio è dunque, come correttamente precisato il giudice di prime cure, il recesso dal contratto individuale in corso di esecuzione con il Pace; tale carattere lo rende nullo, ex art. 1418 c.c., in quanto esercitato in violazione di norme imperative, quali sono certamente quelle poste a presidio dei soggetti che presentino fattori di rischio di condotte discriminatorie.

3) Conseguenze sanzionatorie dell'accertata nullità del recesso

Va preliminarmente escluso che, come deduce l'appellante, la mancata prestazione del consenso, da parte del Pace, alla sottoscrizione del nuovo contratto, ponendosi come causa prossima del danno dallo stesso lamentato, ne avrebbe reciso il legame eziologico con il recesso: è, infatti, proprio tale dissenso, nella fattispecie concreta, che la norma di cui all'art. 2 del d. lgs. 216/2003 mirava a tutelare, collocandosi il fatto generativo del danno a monte dello stesso, ossia nell'atto negoziale che ha fatto conseguire, all'espressione del predetto dissenso, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Né la libera recedibilità dal rapporto, prevista nel contratto di collaborazione stipulato tra le parti, poteva esimere il datore di lavoro dall'esercitare tale facoltà secondo i criteri di correttezza e buona fede, violati proprio dal carattere discriminatorio del recesso, con conseguente insorgenza dell'obbligo risarcitorio in capo alla parte recedente.

Come ben osservato dal giudice di prime cure, il recesso esercitato per motivi discriminatori non è solo illegittimo (perché contrario a buona fede) ma altresì nullo, dunque *tamquam non esset*; sicché, secondo i principi generali fissati dall'art. 1223 c.c., l'obbligazione risarcitoria doveva coprire anche il lucro cessante conseguenza diretta del recesso nullo, mettendo il lavoratore nella stessa condizione in cui si sarebbe trovato se il recesso non fosse mai avvenuto; con la conseguenza che, trattandosi di un contratto di durata, gli si sarebbero dovute riconoscere, a fronte di una rituale offerta della prestazione lavorativa (dallo stesso avanzata tempestivamente) tutte le retribuzioni che avrebbe ricevuto se il rapporto fosse proseguito sino alla sua naturale scadenza (27.6.2021); e ciò a prescindere dalla sussumibilità del rapporto - quanto meno - nella fattispecie normativa di cui all'art. 2 del D. lgs. n. 81/2015, che si applica a tale tipologia di lavoro, ai sensi dell'art. 47 bis del medesimo decreto legislativo (introdotto dalla L. n. 128/2019, già in vigore all'epoca dei fatti), ove si tratti di prestazioni etero-organizzate.

Infatti, anche, nell'ipotesi in cui il rapporto in questione si fosse espletato in assenza delle condizioni di subordinazione e dei requisiti previsti dal citato art. 2, ma come mera prestazione di carattere occasionale, in ogni caso ad esso sono applicabili tutte le norme contenute nel Capo V bis del D.Lgs. n. 81/2015, ivi compreso il citato art. 47 *quinquies* che, estendendo, in via diretta, a tali lavoratori “la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati” consente, ad avviso della Corte, di applicare altresì le tutele previste nel lavoro subordinato a presidio di tali diritti.

Va, per l'effetto, richiamato il noto principio per cui nel contratto di lavoro a tempo determinato (vertendosi, nella fattispecie, in un'ipotesi di contratto avente un termine di durata), il recesso "*ante tempus*" - che è consentito solo in presenza di una giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. - è illegittimo per violazione del termine contrattuale e obbliga il recedente non alla reintegrazione nel posto di lavoro ma al risarcimento integrale del danno, da liquidarsi secondo le regole comuni di cui all'art. 1223 c.c., e che può legittimamente quantificarsi, in via equitativa, sulla base delle retribuzioni che gli sarebbero spettate fino alla scadenza del termine (v. Cass. Sez. I, n. 9122 del 13/09/1997; Sez. I, n. 11692 del 01/06/2005, con principio ripreso da Cass. 28.3.1997 n. 2822 per il contratto di formazione e lavoro e, tra le altre, da Cass. n. 24335/2013 per il rapporto di lavoro dirigenziale a tempo determinato); principio questo che, se è valido per le ipotesi di recesso illegittimo perché intimato *ad nutum*, lo è *a fortiori* nel caso di nullità per contrarietà a norme imperative.

Ne consegue che, mentre la decisione di primo grado va riformata con riferimento alla condanna alla reintegra del lavoratore (essendo, peraltro, *medio tempore* il contratto venuto a scadere), nel resto essa merita conferma; appare, infatti, aderente ai sopra menzionati principi la condanna della Social Food s.r.l. alla corresponsione in favore del Pace, a titolo di risarcimento del danno conseguente all'illegittimo recesso, di un importo pari alle retribuzioni che lo stesso avrebbe percepito dalla data del recesso (3.11.2020) sino alla naturale scadenza del rapporto (27.6.2021), nella misura di quelle mediamente percepite in costanza di rapporto, ossia nell'importo indicato in ricorso, mai contestato nel *quantum* ; va pure confermata la statuizione di condanna dell'ulteriore risarcimento del danno non patrimoniale, dipendente dalla condotta discriminatoria, equitativamente liquidato dal primo giudice ai sensi dell'art. 28 comma 5 D. Lgs. n. 150/2011.

Stante la parziale soccombenza, appare equo compensare in parte le spese del doppio grado del giudizio, liquidate come in dispositivo, dovendosi condannare l'appellante a rifonderle, per la parte restante, alle associazioni appellate.

P.Q.M

La Corte, definitivamente pronunciando nel contraddittorio delle parti, in parziale riforma dell'ordinanza emessa il 12.4.2021 dal Tribunale G.L di Palermo nel proc. civ. iscritto al n. 740/2021 r.g., rigetta la domanda di reintegra del lavoratore nel posto di lavoro;

conferma nel resto l'ordinanza impugnata;

condanna l'appellante al pagamento, in favore delle associazioni appellate, nella qualità di mandatarie di Pace Fabio, dei due terzi delle spese di entrambi i

gradi del giudizio che liquida a titolo di compensi professionali, in € 1.920,00 per il primo grado ed in € 1.400,00 per questo grado, oltre spese generali, Iva e Cpa come per legge.

Dichiara compensate, per la parte restante, le spese di lite del doppio grado.

Così deciso in Palermo, il 23 settembre 2021

Il Consigliere Estensore

Caterina Greco

Il Presidente

Maria G. Di Marco