

N.° 10/2016 R.G.L.



TRIBUNALE DI FERRARA

Sezione lavoro e previdenza sociale

Il giudice del lavoro del Tribunale di Ferrara, dr. Alessandro D'Ancona, letti gli atti del procedimento iscritto al n.° /2016 R.G.L., promosso con ricorso depositato il 7.1.2016 da nei confronti della per ottenere, con vittoria delle spese di lite e statuizioni accessorie dirette ad assicurare la pubblicità dell'invocato provvedimento, la cessazione della condotta antisindacale sostanziatasi nel licenziamento di , dipendente della società e rappresentante sindacale eletto nella RSU a febbraio 2015;

assunte le deposizioni dei sommari informativi all'udienza del 14.1.2016 nel contraddittorio ritualmente instaurato;
ha pronunciato il seguente

DECRETO

ai sensi dell'art. 28 l. 300/70

Con ricorso depositato il 7.1.2016 è stata lamentata da .

- che ha agito in persona del segretario territoriale - la condotta antisindacale di , manifestatasi con il licenziamento di , intimato con lettera raccomandata del 30.12.2015 ricevuta il 4.1.2016, sul presupposto della contestazione disciplinare del 18.12.2015, cui ha fatto seguito l'audizione del lavoratore il 21.12.2015.

All'udienza del 14.1.2016, costituitasi la società resistente, ha avuto luogo l'istruttoria sommaria; all'udienza del 21.1.2016 la controversia è stata discussa oralmente.

In armonia con la cognizione sommaria che caratterizza la presente fase urgente, qui limitata alla verifica della sussistenza o meno di elementi sintomatici dell'asserita natura antisindacale del recesso datoriale esercitato nei confronti di deve premettersi che il

licenziamento *de quo* è stato motivato da
alla luce della improvvisa reazione manifestata da il
17.12.2015 nel corso delle trattative per il rinnovo del contratto
integrativo aziendale, quando - al momento della discussione della cd.
clausola "occupazione/occupabilità" tra i sindacalisti della RSU e i
membri dell'Ufficio del Personale della società resistente (

- si sarebbe alzato dal tavolo delle trattative, tolto la
sciarpa, avrebbe pronunciato bestemmie, urlato contro
(intenta a dialogare con un altro rappresentante dei lavoratori)
e infine, direttosi verso , lo avrebbe
minacciato con la mano chiusa nel gesto di dare un pugno e poi spinto
con l'altra mano, strattonandolo (cfr. contestazione disciplinare del
18.12.2015: doc. n.° 11 attoreo).

La società resistente ha eccepito il difetto di interesse ad agire in capo al
sindacato ricorrente e l'inammissibilità del ricorso per inidoneità del
licenziamento di cui si discute a impedire o limitare l'esercizio della
libertà e dell'attività sindacale nonché l'esercizio del diritto di sciopero;
nel merito, ha giustificato il licenziamento alla luce della minaccia
espressa, nelle circostanze di tempo e di luogo sopra indicate, dal pugno
mostrato da e dal passaggio
alle "vie di fatto", manifestato con la spinta asseritamente data dallo
stesso ha
dedotto che un comportamento siffatto, per l'effetto intimidatorio che
ha provocato, è privo di quel minimo contenuto etico che deve
caratterizzare non soltanto i rapporti lavorativi in azienda ma anche
l'attività sindacale svolta dai rappresentanti eletti tra i lavoratori e,
pertanto, è idoneo a giustificare in pieno il provvedimento espulsivo
adottato.

L'eccezione di difetto di interesse ad agire da parte del sindacato
ricorrente è infondata. Come dedotto dalla stessa

a pag. 19 della memoria di costituzione, l'interesse ad agire
consiste nella idoneità ad ottenere, attraverso il processo, un risultato

utile, giuridicamente apprezzabile e attuale, non conseguibile senza l'intervento del giudice: orbene, alla luce di tale condivisibile premessa il risultato utile cui tende la presente iniziativa giudiziaria è quello di ottenere la ripresa da parte di [redacted] dell'attività sindacale in seno alla specifica trattativa in corso (ossia quella per il rinnovo del contratto integrativo aziendale) e, più in generale, dell'attività sindacale da parte di un rappresentante eletto, a febbraio 2015, nella RSU con il numero di preferenze più alto, in assoluto, di tutto lo stabilimento industriale di [redacted].

D'altro canto si osserva, sempre tenuto conto delle argomentazioni svolte dalla società resistente a sostegno dell'eccezione di difetto di legittimazione attiva, che è pacifico *inter partes* che - al momento dei fatti richiamati nel provvedimento espulsivo - [redacted] era seduto, in qualità di rappresentante sindacale in quota [redacted], al tavolo delle trattative per il rinnovo del contratto integrativo aziendale e aveva, nella stessa giornata, effettuato il proprio intervento, aveva in particolare partecipato alla discussione della clausola "occupazione/occupabilità": detta circostanza, emersa nel corso dell'istruttoria sommaria espletata, smentisce l'assunto difensivo secondo cui [redacted], quando sono accaduti i fatti a lui contestati in via disciplinare, non stesse promuovendo né sostenendo alcuna concreta iniziativa sindacale nei confronti della parte datoriale né tantomeno stesse gestendo una negoziazione con la direzione aziendale.

Parimenti priva di fondamento è l'eccezione di inammissibilità, sollevata da [redacted] alla luce del fatto che l'attività sindacale è proseguita - pur dopo la sospensione del tavolo di trattative - grazie all'iniziativa di altri componenti della [redacted].

[redacted] La deduzione difensiva è inconferente in quanto, da un punto di vista cronologico, fa riferimento ad accadimenti dello stesso 17.12.2015, quindi anteriori all'intimato licenziamento del 30.12.2015 e, comunque, non tiene in debito conto il difetto di rappresentanza sindacale che si determina per effetto del venire meno di un rappresentante, eletto a febbraio 2015 - lo si sottolinea - con il

numero di preferenze più alto di tutto lo stabilimento aziendale di (circostanza, questa, di carattere oggettivo e, comunque, non contestata dalla resistente), e che era stato in precedenza - dal 2005 al 2012 - segretario territoriale del sindacato ricorrente.

Nel merito, si osserva che le deposizioni assunte all'udienza del 14.1.2016 evidenziano una netta inconciliabilità della versione dei fatti rispettivamente offerta dai sindacalisti

rispetto a quella offerta dai membri dell'Ufficio del Personale

€

I primi hanno sottolineato il gesto di impazienza di (lancio del telefono cellulare sul tavolo) mentre affermava che le trattative erano "rotte" per inaffidabilità dei sindacalisti dovuta alla loro reiterata richiesta di ridiscutere il testo della clausola "occupazione/occupabilità"; hanno dichiarato di non avere udito bestemmie; hanno qualificato il contatto fisico subito da

ad opera di quale semplice tocco sul petto; hanno escluso che l'altra mano del collega sindacalista fosse chiusa a pugno e hanno riferito circa la loro percezione soggettiva del fatto che lo spostamento laterale di successivo di qualche istante al contatto *de quo*, è apparso poco fluido, poco naturale, quasi fosse volontariamente posto in essere.

I secondi hanno, invece, negato gesti di impazienza da parte di durante la discussione svolta nel pomeriggio del 17.12.2015; hanno confermato di avere udito bestemmie pronunciate in quel contesto da ; hanno parlato di atteggiamento minaccioso del pugno mostrato da quest'ultimo ad nonché della perdita di equilibrio all'indietro (e non di lato), causata dalla spinta ricevuta dal sindacalista predetto e in stretta successione temporale con essa.

Nel procedere, alla luce delle circostanze emerse nel corso dell'istruttoria sommaria, alla delibazione del fatto posto a base del licenziamento si osserva in primo luogo che l'imprecazione di

bestemmie, benché in grado di offendere il sentimento religioso, non è comportamento suscettibile di intimidazione e, pertanto, non è idoneo a giustificare, dal punto di vista disciplinare, il provvedimento espulsivo adottato.

Stessa cosa deve dirsi per il fatto di avere alzato la voce per pronunciare frasi quali <<voi avete licenziato, tu hai licenziato>> riferite da

al licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo da [redacted] alle dipendenti [redacted], poi revocato: nel quadro di tensione che notoriamente si determina nel corso di trattative, caratterizzate da un accentuato antagonismo tra le parti, l'utilizzo di un tono di voce meno pacato - dell'una o dell'altra parte - non può essere considerato comportamento immotivato, abnorme né tantomeno intimidatorio.

Occorre invece soffermarsi sugli altri concreti elementi dell'addebito disciplinare. Si evidenzia, al riguardo, coerentemente con la nozione di antisindacalità della condotta consolidatasi nella giurisprudenza di legittimità, che l'indice sintomatico di maggiore evidenza della lamentata natura antisindacale del licenziamento del lavoratore-sindacalista è rappresentato dalla sproporzione - sul piano disciplinare - del recesso datoriale rispetto al fatto commesso, tale da rivelare l'uso strumentale, quindi abusivo, del potere disciplinare. La nozione sopra richiamata è espressa in Cass., sez. lavoro, sent. n.° 5815 del 23.3.2004, qui citata ai sensi del combinato disposto degli artt. 118 disp. att. c.p.c. e 65 r.d. 12/41.

Ciò premesso, deve certamente tenersi in debito conto - in punto di fatto - la rilevata divergenza di contenuto delle deposizioni degli informatori dell'uno e dell'altro antagonista processuale, rese da soggetti che hanno partecipato al tavolo di trattative, con la sola precisazione che [redacted], nel frangente della reazione verbale e gestuale di [redacted], si era momentaneamente allontanato dalla sala riunioni per parlare al telefono con la moglie. Trattasi di deposizioni intrinsecamente attendibili, che non presentano contraddizioni nella parte in cui attengono ai meri elementi di fatto e la cui genuinità non è

revocabile in dubbio; esse rivelano, invece, un margine soggettivo di apprezzamento sulla circostanza del pugno mostrato da [redacted] nonché dell'intensità del gesto con cui lo stesso sindacalista ha toccato il petto di [redacted] e, pertanto, circa gli effetti determinati dal gesto stesso, interpretato dalla società resistente come violento in quanto consistito in una vera e propria spinta.

Parimenti elemento di netta e insanabile divergenza delle deposizioni è il presunto scatto di impazienza di [redacted] nel momento immediatamente precedente alla contestata reazione di [redacted], scatto asseritamente consistito nel lancio del cellulare sul tavolo delle trattative o, quanto meno, dal brusco e sonoro abbandono sul tavolo medesimo del telefono e del tesserino *badge* da parte di [redacted]

nell'atto stesso in cui si è alzata dal tavolo durante la discussione, mentre definiva i sindacalisti come "inaffidabili", "irresponsabili" e/o "non credibili" (secondo gli aggettivi riferiti dai diversi sommari informativi di parte di parte ricorrente): detta circostanza è stata enfatizzata da [redacted] per fare apparire la reazione di [redacted] scaturita da una provocazione o, quanto meno, non estemporanea né immotivata.

Non potendosi, alla stregua degli elementi raccolti nell'istruttoria sommaria, ottenere un quadro univoco delle singole condotte che sono state poste in essere nel corso della riunione pomeridiana del 17.12.2015 sussistendo la rilevata discrasia su circostanze fondamentali degli accadimenti nel frangente che ha immediatamente preceduto e seguito la contestata reazione di [redacted], deve farsi necessario riferimento ad elementi che permettano di meglio contestualizzare il significato e la portata dell'episodio contestato.

Il licenziamento di [redacted], secondo la società resistente, è stato intimato perché <<motivato con fatti ulteriori, che nulla hanno a che vedere con l'esercizio della sua carica>> (così a pag. 25 della memoria difensiva di costituzione) e, pertanto, sarebbe insussistente il dedotto profilo di antisindacalità.

In altri termini, la società vuole porre in risalto - per i riflessi che specificamente attengono al presente giudizio - che la denunciata reazione di [REDACTED] ha ecceduto i limiti di correttezza formale che debbono presiedere allo svolgimento dell'attività sindacale e sono consistiti in un grave atto di insubordinazione nei confronti di [REDACTED], dirigente della [REDACTED], addetto all'Ufficio del Personale e pertanto referente della società medesima nello specifico contesto della trattativa in corso per il rinnovo del contratto integrativo aziendale. Gli atti compiuti dal sindacalista integrano - a detta della società resistente - comportamento oltraggioso, intimidatorio e violento e sono comunque contrari al cd. minimo etico richiesto a ciascun dipendente.

A sostegno delle proprie affermazioni [REDACTED] ha prodotto la traduzione in italiano del codice etico aziendale (doc. n.° 18 di parte resistente), cui la controparte ha replicato chiedendo all'udienza del 14.1.2016 l'acquisizione di copia del verbale di incontro sindacale del 1.9.2011, svoltosi per l'illustrazione ai dipendenti del <<codice di condotta>>.

La predetta documentazione, sebbene rilevante in relazione al tema qui esaminato, non ha tuttavia efficacia dirimente sulla decisione.

Ciò che occorre sottolineare, ad avviso del giudice, è la circostanza fattuale che, alla luce del diverso contenuto delle deposizioni rese dagli informatori delle parti, non vi è certezza che la reazione di [REDACTED] sia stata animata dall'intento di minacciare con il pugno e/o di recare violenza con la spinta. Residua, all'esito dell'istruttoria sommaria, un ampio margine di dubbio sul fatto che il pugno sia stato mostrato dal sindacalista, avendo un sommario informatore [REDACTED] affermato che l'atteggiamento della mano chiusa era quello teso a indicare con il dito indice [REDACTED] (cui in quel momento [REDACTED] si stava rivolgendo, sempre secondo quanto riferito dal sommario informatore): l'atteggiamento *de quo* è effettivamente suscettibile di essere confuso - nella concitazione del momento - con il pugno. D'altro canto non vi è prova della veemenza con cui l'altra mano

di . ha toccato il petto di . né degli effetti che questo gesto ("spinta", nell'assunto della resistente) avrebbe causato sull'equilibrio dello stesso . che - seduto al tavolo delle trattative - si era alzato in piedi appena aveva bestemmiato e aveva aumentato il tono di voce.

Rispetto alla determinazione datoriale, qui denunciata come antisindacale, va invece sottolineata la significativa circostanza che essa è scaturita da un accadimento verificatosi in un momento (quello delle trattative) in cui era in atto una sospensione del rapporto di lavoro: le parti erano cioè su posizioni paritarie e le reazioni contro eventuali intemperanze del lavoratore-sindacalista, se danno luogo (come nel caso in esame) a provvedimenti che incidono sul rapporto di lavoro (il cui svolgimento, lo si ripete, era sospeso al momento della trattativa), assumono natura e finalità ritorsiva e si connotano, pertanto, per un chiaro carattere di antisindacalità, fatto salvo - ovviamente - l'eventuale rilevanza penale della condotta del lavoratore-sindacalista, che nel presente contenzioso non è stato argomentata.

Può ritenersi accertato che ha bestemmiato, ha alzato il tono di voce senza pronunciare insulti né ingiurie e ha volontariamente toccato con la mano il petto di : la condotta predetta, limitata agli elementi desumibili senza margine di dubbio dalle deposizioni assunte, può essere oggetto di disapprovazione alla stregua di parametri sociali e portare eventualmente a una nota di biasimo, da parte della organizzazione sindacale cui appartiene, per la scarsa capacità di equilibrio, di autocensura e di autocontrollo dimostrata nel contesto di cui si discute.

4. Benché possa essere considerata deprecabile in base ai criteri di giudizio sopra indicati (tuttavia distinti rispetto a quelli che devono orientare la presente decisione), la reazione di si iscrive in un contesto di grande tensione sviluppatosi in seno a una trattativa sindacale che vede le parti in posizione paritaria, trattativa preceduta da licenziamenti (quelli delle dipendenti) intimati per giustificato motivo oggettivo (e poi revocati a seguito della proclamazione di sciopero: cfr.

doc. n.° 9 attoreo) in un momento in cui era già cessata l'efficacia del precedente contratto integrativo aziendale (contenente specifica clausola per la rioccupazione dei lavoratori in esubero), senza che fosse stato ancora approvato il testo del nuovo contratto integrativo. Nel nuovo accordo i rappresentanti sindacali della RSU volevano che, a salvaguardia dell'occupazione, fosse inserita - sebbene con un testo modificato in relazione alla mutata situazione aziendale - clausola analoga a quella del precedente contratto integrativo aziendale. La natura e i presupposti della trattativa sono quindi idonei a illustrare l'importanza del contesto in cui si sono svolti i fatti: opportunamente contestualizzata e riferita allo svolgimento dell'attività sindacale su un piano di parità, la reazione di (accertata nei termini sopra specificati) va notevolmente ridimensionata rispetto alla gravità ritenuta dalla , di talché si giunge alla conclusione che - rispetto al fatto commesso - il licenziamento rivela l'uso abusivo e strumentale del potere disciplinare, con chiara finalità ritorsiva.

Non possono, pertanto, essere impiegate - nella fattispecie considerata - le nozioni che presiedono comunemente al giudizio disciplinare del datore di lavoro, segnatamente quelle emergenti dalla previsione dell'art. 52 lettera j) del CCNL Industria Chimica, che regola il rapporto in esame (<< [. .] j) *diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale*>>): trattasi della previsione di CCNL in cui gli elementi qui valutati possono essere eventualmente sussunti, nonostante la lettera di licenziamento per giusta causa del 30.12.2015 faccia generico riferimento all'art. 52 di detto CCNL senza analitica menzione della previsione ritenuta applicabile (<<Con la presente, pertanto, Le comunichiamo la nostra decisione di recedere dal contratto di lavoro in essere con effetto immediato ed ai sensi del combinato disposto dell'art. 2119 Cod. Civ. e dell'art. 52 del CCNL Industria Chimica>>: cfr. doc. n.° 18 attoreo). Si evidenzia, però, che il diverbio litigioso, assunto quale presupposto di fatto dell'art. 52 lettera j), sopra trascritto, è quello che avviene entro il recinto dello stabilimento.

L'ipotesi del CCNL qui non ricorre per la rilevata sospensione del rapporto nel momento in cui il lavoratore, rappresentante della RSU, adempie al mandato sindacale.

Peraltro, le censure mosse dalla società nei confronti della condotta violenta contestata avrebbero potuto, per una maggiore completezza, essere supportate dalla allegazione di precedenti manifestazioni di intemperanza poste in essere da purché riferite specificamente all'assolvimento degli specifici compiti di rappresentante sindacale: detta allegazione è del tutto carente. Soltanto in questo modo, ad avviso del giudice, si sarebbe evitata quella confusione di piani di giudizio che connotano, in concreto, di antisindacalità il recesso datoriale qui analizzato e avrebbero potuto, in astratto, giustificare l'incidenza di quanto accaduto il 17.12.2015 sul vincolo fiduciario *inter partes*, determinando l'impossibilità di prosecuzione, neanche in via provvisoria, del rapporto di lavoro.

Parimenti, proprio per evitare la confusione dei piani di giudizio (quello della condotta antisindacale, qui considerato, e quello propriamente disciplinare, che esula dal presente giudizio) irrilevante appare la deduzione dell'assenza - nel lungo arco temporale del rapporto di lavoro, decorrente dal 1988 - di precedenti disciplinari a carico del lavoratore, venendo egli qui in considerazione quale sindacalista.

Un elemento di fatto, emerso dalle deposizioni di due dei sommari informatori escussi, fa da corollario alla valutazione sin qui espressa. Sospesa la trattativa, nello stesso pomeriggio del 17.12.2015

..... (un rappresentante RSU per ciascuna quota sindacale) sono tornati nei locali dell'Ufficio del Personale per chiedere la pronta ripresa delle trattative.

..... ha riferito che, per la società resistente, la risposta di è stata: <<Possiamo riprendere lunedì 21 dicembre, però non deve partecipare più al tavolo delle trattative>> (cfr. verbale dell'udienza del 14.1.2016).

ha riferito una propria affermazione detta alla delegazione dei tre sindacalisti in quello stesso contesto, segnatamente: <<Qualunque cosa succeda, mi pare ovvio che non si può sedere di nuovo a questo tavolo di trattative>> (cfr. verbale dell'udienza del 14.1.2016).

Le dichiarazioni sopra trascritte offrono un significativo elemento complementare di giudizio rispetto alla valutazione già espressa e pongono ancora di più in risalto l'evidenziato carattere abusivo e strumentale dell'intimato licenziamento, avente natura e finalità antisindacale in quanto preordinato a fare cessare l'attività sindacale svolta da

Alla luce delle considerazioni sin qui illustrate la domanda merita accoglimento, secondo le statuizioni indicate nel dispositivo che segue.

Le spese di lite della fase sommaria definita con il presente decreto seguono la soccombenza in applicazione dell'art. 91 c.p.c. e si liquidano nella misura di cui in dispositivo in conformità ai parametri medi indicati nell'allegato al D.M. Giustizia 55/14 per le controversie di lavoro di valore indeterminato basso (scaglione da euro 26.000,01 a euro 52.000,00) ai sensi dell'art. 5, commi 5 e 6, del menzionato D.M. Giustizia.

P.Q.M.

Il giudice, letto l'art. 28 l. 300/70, dichiara la natura antisindacale della condotta di , consistente nel licenziamento di , intimato con lettera raccomandata del 30.12.2015, ricevuta il 4.1.2016;

per l'effetto, ordina a .. la cessazione della predetta condotta antisindacale mediante la immediata reintegrazione di .. nel posto di lavoro;

ordina altresì a .. la rimozione degli effetti della condotta predetta mediante affissione del presente decreto nelle bacheche aziendali per venti giorni e mediante la pubblicazione, a spese della società resistente ed entro 15 giorni dalla comunicazione del provvedimento effettuata dalla cancelleria, del dispositivo del presente

decreto sui quotidiani "Il Corriere della Sera", "Il Resto del Carlino" e "Il Sole 24 Ore" in caratteri doppi del normale e in dimensioni non inferiori a 40 moduli;

condanna . alla rifusione delle spese di lite
sostenute da . nella presente fase sommaria,
liquidate in euro 8.815,00 per compensi professionali di avvocato, oltre
rimborso spese forfettarie nella misura del 15% dei compensi predetti e
accessori di legge, con distrazione in favore dei procuratori della parte
ricorrente, dichiaratisi antistatari ai sensi dell'art. 93 c.p.c..

Si comunichi.

30.1.2016.

Il giudice
dr. Alessandro D'Ancona