



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA
Sezione Controversie del Lavoro

Composta dai Signori Magistrati:

dott. Stefano Brusati - Presidente Rel.

dott. Claudio Bisi -Consigliere

dott. Maura Mancini -Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di reclamo ex art. 1, comma 57 legge .
92 del 2012 avverso la sentenza del Tribunale di
Ferrara, emessa il 27/12/2017 ed iscritta al n.
65 del ruolo generale dell'anno 2018, posta in
decisione all'udienza collegiale in data 5 aprile
2018

promossa da

..... s.r.l.in persona
dell'Amministratore Delegato e leg. rappre.te
ing.

Rappresentata e difesa dagli avv.ti Attilio Pa-
vone, Vincenzo Di Gennaro, Giorgio Manca dello
Studio legale Norton Rose Fulbright nonché
dall'avv. Marica Morara, elett. dom.ta presso la

SENTENZA N°

610/2018

Depositata il

25 MAG. 2018

R.G. n.

65/2018

Cron. N° 2120/18

OGGETTO:

licenziamento d
scriminatorio

Minuta

Depositata

In data

24/5/2018

Ru

studio di quest'ultima in Imola (Bo) v. Appia n.
65 per procura in calce al ricorso in reclamo

- Reclamante -

contro

Rappresentato e difeso dagli avv.ti Alberto Piccinini e
Stefania Mangione, con domicilio eletto nel loro studio in
Bologna, v. San Felice n. 6, come da procura allegata in atti

- Reclamato-

CONCLUSIONI PER RECLAMANTE

"Come nel ricorso in reclamo."

CONCLUSIONI PER IL RECLAMATO

"Come nella memoria di costituzione."

LA CORTE

udita la relazione della causa fatta dal Presidente
Relatore Dott. Stefano Brusati;

sulle conclusioni prese dai procuratori delle parti
letti ed esaminati gli atti e i documenti del pro-
cesso, ha così deciso:

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il Tribunale di Ferrara, quale Giudice del Lavoro,
con la sentenza n. 179/2017, ha respinto il
ricorso in apposizione proposto dalla società



(di segui-
to: la società o) avverso ordinanza,
emessa ai sensi dell'art. 1, comma 49 legge
n. 92/2012, in data 1773/2016 con la quale il
predetto Tribunale aveva dichiarato a nullità
del licenziamento per giusta causa intimato
dalla predetta società a l , con
lettera 30/12/2015, ricevuta in data
5/1/2016, con ordine d reintegrare il dipen-
dente nel posto di lavoro con le medesime
mansioni in origine ricoperte o con altre
analoghe con condanna al pagamento della in-
dennità specificata in atti dalla data del
licenziamento fino a quella di effettiva
reintegrazione, non inferiore a cinque mensi-
lità, con rivalutazione ed interessi e ver-
samento dei contributi previdenziali ed assi-
stenziali per il medesimo periodo.

Avverso detta sentenza ha proposto tempestivo re-
clamo la società con motivi che (se non si
inteso male tale articolato reclamo) possono
essere così sintetizzati:

- A) erronea ricostruzione della dinamica dei fatti
operata dalla sentenza di primo grado posto
che " i fatti così accertati sono piu' che

sufficienti a fare ritenere provata la condotta contestata a _____, con conseguente sussistenza della giusta causa di licenziamento" essendo pacifico che:

"1) _____ si è alzato dal tavolo dove era seduto

2) _____ si è tolto la sciarpa

3) _____ ha bestemmiato

4) _____ ha alzato il tono di voce

5) I _____ si è diretto verso il dott. _____ -

6) I _____ ha volontariamente toccato con la mano il petto di _____ " per spostarlo"

7) _____ si è spostato all'indietro a seguito del contatto con _____".

Ha, quindi, censurato come erronea la ricostruzione dei fatti operata dalla sentenza di primo grado con specifico riferimento a:

1) "minaccia del pugno" posta in essere all'indirizzo di _____

2) " la spinta" data dal _____, con l' altra mano, al predett _____ che ha indietreggiato, inciampando in una sedia

3) la c.d. provocazione posta in essere dalla

dott.ssa , evidenziando che non vi era riscontro probatorio alla circostanza che la stessa " aveva lanciato oggetti e tantomeno il telefono sul tavolo", evidenziando che solo 4 testimoni l'avevano riferita, mentre sei testimoni avevano riferito il contrario.

Ha, ulteriormente, dedotto la irrilevanza di detto episodio in ordine alla valutazione della condotta del

4) allontanamento del sig.) dalla sala delle trattative.

Ha evidenziato, in particolare che vi erano riscontri probatori a detto allontanamento, dopo il contatto fisico tra il i ed il , specificando che detto allontanamento non poteva che spiegarsi con il motivo di evitare che l'episodio sfociasse in una vera e propria violenza fisica nei confronti del

5) ha dedotto la non estraneità del sig. . ad atteggiamenti intemperanti richiamando un episodio avvenuto durante un incontro avvenuto alla fine di marzo 2015 nel corso del quale il , durante una discussione in merito a due dipendenti in esubero, " ha affer-

mato che " non sapeva come mai nessuno avesse ancora sparato nelle gambe".

Ha dedotto la irrilevanza di circostanze valorizzate dalla sentenza di primo grado (la circostanza che l'intesa sul teste dell'accordo sindacale non fosse stat raggiunta; la diversa corporatura del f e del (.

Ha dedotto la versione dei fatti di parte sindacale " appare pesantemente condizionata dalla "versione ufficiale" rapidamente diffusa dalla RSU nei giorni successivi all'accaduto, facendo riferimento alle " dichiarazioni" oggetto dei doc.ti 26,27 e 28 parte ricorrente nella prima fase del presente giudizio.

Ha richiamato le condotte sanzionate ai sensi dell'art. 52 CCNL applicato, con specifico riferimento alla fattispecie del diverbio litigioso seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave turbamento alla vita aziendale.

Ha richiamato le previsioni contenute nel codice disciplinare aziendale per la repressione delle condotte violente sul posto di lavoro denominato " Global Workplace Violence Policy" nonchè l'Accordo Quadro sulle molestie e

la violenza nei luoghi di lavoro, aggiungendo che i fatti commessi dal Fiorini erano contrari al c.d. minimo etico e potrebbero astrattamente perfino configurare i reati di minaccia e percosse.

Ha, infine, dedotto la esistenza di una condotta espressiva di " disvalore ambientale", evidenziando la posizione rivestita dal , essendo stato membro della RSU eletto con piu' preferenze in azienda ed essendo stato Segretario generale territoriale della CGIL di Ferrara dal 2005 al 2012.

B) ha censurato come erronea la sentenza di primo grado nel punto in cui aveva affermato il carattere discriminatorio del licenziamento in questione.

In particolare, ha dedotto

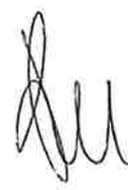
a) la irrilevanza del contestato in cui sono avvenuti i fatti oggetto di causa e la inidoneità a " giustificare" il sig. , ribadendo che il contesto di svolgimento dei fatti, così come correttamente ricostruito, non dimostrava affatto la presunta natura discriminatoria del licenziamento

b) ha censurato come erronea la sentenza di primo grado nel parte in cui, per affermare detto carattere discriminatorio, ha fatto riferimento alla email inviata ai dipendenti, ribadendo - al contrario- la perfetta giustificabilità di detti comunicati anche solo alla luce delle circostanze ammesse dal sig.

c) ha censurato come erronea la sentenza di primo grado nel punto in cui ha affermato che la evidente sproporzione tra la sanzione espulsiva ed il fatto come oggettivamente ricostruito nella sua materialità (che risulta essere certamente assai ridimensionato rispetto all'addebito) non poteva che essere ricollegata al ruolo rivestito dal al momento della sua condotta.

Ha, quindi, ribadito che la natura ritorsiva e/o discriminatoria del licenziamento doveva essere esclusa sulla base di tre elementi:

- sussistenza di giusta causa
- mancanza da parte del sig. ... della prova, anche solo presuntiva, del fatto che il motivo sia stato determinato da motivo illecito
- l'asserito motivo illecito non potrebbe essere



stato determinante ai fini del licenziamento essendo, indiscutibilmente, sussistente un fatto disciplinarmente rilevante.

In via subordinata ha dedotto la sussistenza di un giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

In via ulteriormente subordinata ha dedotto la invocato la tutela di cui all'art. 18, comma 5° legge n. 300 del 1970 applicabile ratione temporis.

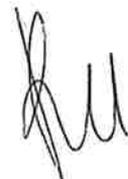
Ha, quindi, chiesto l'accoglimento delle conclusioni meglio specificate alle pagg. 54 ss. reclamo, da aversi qui integralmente trascritte.

Si è costituita parte reclamata che ha contestato integralmente la fondatezza del reclamo, chiedendo il rigetto dello stesso.

La causa è stata discussa e trattenuta in decisione all'esito della udienza del 5 aprile 2018.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La prima questione posta dai motivi del proposto reclamo, come sopra sintetizzati, afferma la legittimità/ illegittimità del licenziamento di cui è causa con riferimento alla sussistenza (invocata dalla società reclama-



ta)/ insussistenza (ribadita dalla difesa de
reclamato) della c.d. giusta causa o, in su-
bordine, del giustificato motivo soggettivo.

Detta questione va risolta con il rigetto del mo-
tivo di censura sopra sintetizzato sub A).

Premesso che è circostanza incontestata che i
fatti addebitati al sig. F sono avvenu-
ti in data 17 dicembre 2015, nel corso delle
trattative per il rinnovo del contratto inte-
grativo aziendale, sulla base della lettera
di contestazione si può affermare che questi
siano gli addebiti mossi al sig. :

- a) essersi alzato, essersi tolto la sciarpa ed
avere reiteratamente bestemmiato
- b) avere urlato verso la dott.ssa
- c) si è diretto verso il dott. inveendo
contro di lui e prendendo la mira con la mano
chiusa nel gesto di dare un pugno; dopodichè
il ha spinto il con l'altra
mano, strattonandolo, con il dott.
che ha evitato la caduta a terra, a seguito
della predetta spinta, appoggiandosi alla
dott.ss
- d) il tutto urlando frasi del seguente tenore "voi
avete licenziato.. tu hai licenziato".



Il Giudice di primo grado, premessa la ricostruzione (v. sub par. 4 sentenza) del c.d. contestato in cui ha avuto svolgimento la vicenda in esame, ha evidenziato (se non si è inteso male) la circostanza che non era stata raggiunta in data 16 dicembre 2015 una intesa sulla clausola " occupazione/ occupabilità", ritenendo detta circostanza rilevante ai fini del decidere.

Ha ravvisato, nella condotta della (re-sponsabile per ! del personale del settore Ricerca), come ricostruita in atti, i connotati di una vera e propria "provocazione" alla luce del generale clima di prolungata tensione, evidenziando che " la prima parte ad assumere un atteggiamento che ha innalzato il livello del conflitto oltre la soglia fisiologica è stata la delegata aziendale -
".

Ha ritenuto (se non si è inteso male) non raggiunta la prova sulla circostanza afferente la c.d. mano chiusa del i nel gesto di dare un pugno.

Uguualmente ha ritenuto non raggiunta la prova sulla esistenza di una spinta da parte del

rini ai danni del (direttore delle risorse umane di) di forza sufficiente da fare indietreggiare quest'ultimo ed inciampare sulla sedia.

Ha evidenziato la circostanza che le dichiarazioni del (di avere alzato le braccia dopo la spinta con l'intento di volere " interrompere l'episodio"), confermate dalla

non sono state confermate dai sindacalisti presenti che hanno tutti riferito che il

si è alzato ed ha assunto la posizione delle braccia alzate affermando " fermi tutti, siamo sotto attacco" (o frase simile) dopo che il si era alzato ed aveva imprecato ma prima che si avvicinasse, evidenziando che quest'ultima dinamica dei fatti " induce a ritenere che non ha fatto il gesto allo scopo di difendersi (o meglio di disinnescare) una aggressione fisica imminente o già in atto".

Ha escluso la prova di strattonamenti da parte del

nè la pronuncia da parte di questi di frasi offensive o minacciose all'indirizzo del e/ o della avendo il proferito frase del genere " vi dico

io cosa fate, siete voi che licenziate le persone".

Ha escluso che, poi, il [] sia stato "trascinato" via (inteso nel senso di un allontanamento dalla stanza contro la sua volontà), richiamando le dichiarazioni dei sindacalisti da cui risultava che il [] era stato "accompagnato" fuori dalla stanza.

Ha quindi evidenziato che il [] era alterato ed ha bestemmiato ma che il fatto addebitato doveva essere grandemente ridimensionato nella sua gestualità, affermando che la condotta del [] non integrava alcun "fatto illecito".

La circostanza della mano chiusa nel gesto di dare un pugno non era stata provata "e non è possibile escludere che la mano di [] vista da alcuni come chiusa a pugno fosse in realtà chiusa per puntare l'indice verso la F []".

Ha escluso che le bestemmie integrassero una minaccia, trattandosi di un atto volgare e sconveniente in quanto commesso in pubblico, al più integrante un comportamento contrario al buon costume.

Ha ritenuto provata la circostanza che il
ha urlato verso la ma nn ha inveito
contro il ().

Ha ritenuta non provata la circostanza che il Fio-
rini abbia fatto indietreggiare quest'ultimo
con una spinta

La circostanza che il sia stato accompa-
gnato fuori dalla stanza ai suoi colleghi (e
non " trascinato" come riferito da')
non provava (sempre secondo la sentenza) " "
che vi fosse già stato un passaggio alle vie
di fatto".

Le frasi del i ("Voi avete licenziato" oppu-
re " tu hai licenziato") erano state dette
per sottolineare la no affidabilità della so-
cietà posto che pochi giorni prima, nel corso
di trattative sul ricollocamento dei lavora-
tori, aveva inopinatamente avviato il licen-
ziamento per soppressione del posto di due
indipendenti.

Quindi, riassumendo sempre se non si è inteso ma-
le il senso complessivo della decisione di
primo grado, detto giudice ha ritenuto prova-
ti (nei sensi di cui sopra) solo una piccola
parte, non idonea ad integrare la nozione di



giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Detta decisione viene condivisa da questa Corte per le seguenti ragioni.

Cominciando dall'inizio, vale a dire dalla c.d. provocazione , ritiene questa Corte che vi sia una oggettiva incertezza probatoria (non altrimenti risolvibile) in ordine ad una precisa condotta della stessa, vale a dire l'aver sbattuto il telefono (o altro oggetto) sul tavolo e ciò in quanto le dichiarazioni dei sindacalisti

(che confermano detta circostanza) non trovano riscontro nelle dichiarazioni della E. , del , del mazza, di . Il teste

ha riferito (se non si è inteso male) di una caduta sul tavolo del cellulare non voluta.

Rimane, però, la circostanza che neppure l'articolato reclamo contesta le altre circostanze appurate dalla sentenza di primo grado, vale a dire - a fronte della presentazione di ulteriori modifiche al testo della clausola - le accuse ai sindacalisti presenti di inaffi-

dabilità e/o irresponsabilità e/o non credibilità e/o " fare perdere tempo", alzandosi contestualmente dal tavolo delle trattative per andare a consultare telefonicamente i legali della società avvertendo che quello era " l'ultimo tentativo che avrebbe fatto per tenere n corso le trattative".

Se così è, non si condivide la difesa della società quanto (se non si è male inteso) parla - con riferimento alla condotta - di un episodio insignificante e inidoneo a mitigare la condotta del

Al contrario si può affermare (sulla base di quanto ricostruito sul punto dalla sentenza di primo grado e non contestato in reclamo) che il , sostanzialmente, ha immediatamente reagito a detta condotta ed alle predette accuse/ critiche.

Si è alzato (circostanza incontestata ma in sè irrilevante) ed ha bestemmiato (circostanza altrettanto incontestata).

Incidentalmente, che si sia anche tolto la sciarpa appare circostanza del tutto irrilevante.

La società ha contestato al di avere urlato contro la dott.ssa e detta circo-

stanza è stata (condivisibilmente) ritenuta esistente dalla sentenza la quale,però, ha anche - ed altrettanto condivisibilmente- specificato che dette urla consistevano in frasi del tenore " voi avete licenziato " tu hai licenziato con frasi dette dal per ribadire che non erano certo i delegati sindacali ad essere inaffidabili (o similia), essendo - al contrario- non affidabile la società per la condotta posta in essere pochi giorni prima relativa all'avvio di un licenziamento per soppressione di due posti di lavoro. E detta ricostruzione (già di per sè condivisibile) non è contestata nel proposto reclamo.

Si può dire che il " cuore" di detto reclamo sia la critica operata alla sentenza di primo alla ricostruzione della condotta del nei confronti de: in quanto (secondo la difesa di parte reclamante) deve ritenersi provato che il ha alzato il braccio con la mano chiusa compiendo il gesto di dare un pugno a: poi lo ha toccato volontariamente con l'altra mano sul petto per spostarlo con la conseguenza che il

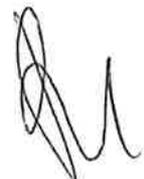
si è spostato all'indietro a seguito
del contatto con il

Detta censura non può essere condivisa posto che,
come bene evidenziato dalla sentenza di primo
grado, esiste un non altrimenti sanabile con-
trasto circa la ricostruzione dei fatti
sulla base delle prove orali acquisite e ciò
con riferimento ad elementi essenziali della
contesta aggressione, quali

- a) mano chiusa nel gesto di dare un pugno al Gau-
denzi
- b) spinta del al i, con l'altra
mano, così facendogli perdere l'equilibrio.

Su tali fondamentali circostanze di fatto la sen-
tenza di primo grado (v. punti 3 e 4 pagg.
7 e ss) ha bene e condivisibilmente messo in
evidenza le oggettivamente contrastanti di-
chiarazioni rese al riguardo dagli informato-
ri e dai testi escussi.

I motivi di censura al riguardo sviluppati nel re-
clamo (v. par. 1 e II, pagg. 28 e ss.) si
fondano tutte sulla valorizzazione di quanto
dichiarato dai testi che (come correttamente
messo in luce dalla sentenza di primo grado)
hanno sostanzialmente confermato le predette



circostanze.

Questa Corte ritiene, però, che dette censure non siano idonee ad inficiare quanto affermato dalla sentenza di primo grado posto che non si ravvisa in atti alcun criterio sufficientemente preciso e convincente per attribuire esclusivamente rilevanza alle dichiarazioni valorizzate in reclamo, ritenendo non attendibili (se non peggio) le altre dichiarazioni acquisite in atti di segno diverso se non opposto. E detta oggettiva incertezza probatoria non può altrimenti significare che la difesa (sicuramente gravata del relativo onere) non ha provato dette fondamentali circostanze.

Tale difesa ha valorizzato la circostanza che la versione di testi di parte sindacale appare essere pesantemente condizionata dalla " versione ufficiale" rapidamente diffusa dalla RSI nei giorni successivi all'accaduto, facendo riferimento alle dichiarazioni oggetto dei doc.ti 26,7 e 28 di parte ricorrente prima fase del giudizio.

Detta affermazione non è condivisibile non trovando riscontro nè nel testo di detti documenti



nè nelle dichiarazioni rilasciate da

La sentenza di primo grado ha escluso la sussistenza di prove in ordine a " strattonamenti" da parte del [redacted] i ai danni del [redacted] o la pronuncia da parte dello stesso di frasi offensive e/o minacciose all'indirizzo del [redacted] e/o della [redacted] e dette affermazioni (anch'esse condivisibili) non sono andate incontro ad alcuna censura da parte del reclamo in esame.

Per cui, cercando di riassumere, si può dire che con riferimento al fatto disciplinarmente contestato e posto alla base del licenziamento risulta provato che:

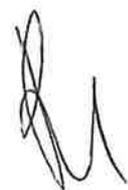
- il [redacted] si è alzato dal tavolo delle trattative in reazione alla condotta e frasi della [redacted]. ha certamente bestemmiato piu' volte; si è rivolto alla [redacted] nei termini sopra evidenziati che integrano una sorta di replica critica - sia pure con un tono di voce forte- alle critiche di inaffidabilità (intesa in senso ampio) e di " fare perdere tempo" immediatamente prima pronunciate dalla



Vi è una sostanziale e non meglio definibile incertezza probatoria sulla circostanza che lo stesso abbia aggredito il (con la mano chiusa nel gesto di dare un pugno e con la spinta, data con l'altra, al predetto Gaudenzi tale da fargli perdere l'equilibrio), potendosi affermare (come fatto dalla sentenza di primo grado) il raggiungimento della prova, in maniera sufficientemente convincente, solo sulla circostanza che con la mano libera il aveva solamente toccato il senza imprimerle alcuna forza e, quindi, senza alcuna idoneità a fargli perdere l'equilibrio.

Non vi è, poi, prova di invettive contro il
nè di strattonamenti ai danni dello stesso.

Ciò detto in ordine alla ricostruzione fattuale con riferimento agli addebiti contestati al ritiene questa Corte che sia condivisibile la sentenza di primo grado quando evidenzia che buona parte dei fatti contestati non trovato convincente riscontro in atti e ciò con specifico riferimento all'oggettivamente piu' grave di tali fatti (aggressio-



ne al (, co le modalità sopra evidenziate).

I residui fatti , come accertati - certamente censurabili (è incontestata la circostanza che il si è scusato nella immediatezza dei fatti per le bestemmie proferite) - non si vede come possano integrare (valutati soggettivamente ed oggettivamente) quella inadempimento così grave tale da integrare, almeno, la nozione di giustificato motivo soggettivo anche tenendo conto del contesto di forte conflittualità esistente tra le parti anche nel periodo immediatamente precedente l'incontro del 17 dicembre 2015 e della incensuratezza disciplinare del .

Non provato il fatto piu' grave addebitato (aggressione ai danni del Gaudenzi) non si vede come si possa parlare di giusta causa o giustificato motivo soggettivo a fronte di una condotta sicuramente e con forza censurabile (v. bestemmie) e di una condotta tenuta nei confronti della con le modalità sopra evidenziate.

E' vero che la procedura di avvio dei due licen-

ziamento era stata revocata ben prima della riunione del 17 dicembre 2015 ma detta revoca non aveva certo fatto venire meno detto clima di tensione tra le rispettive delegazioni come è confermato anche dal contrasto (anche testimoniale; v. condivisibilmente punto 1 pag. 6 sentenza reclamata) esistente in ordine al raggiungimento/ non raggiungimento di una intesa sulla centrale clausola " occupazione/ occupabilità" prima dei fatti di cui è causa.

Nè quanto detto sopra appare inficiato dalle altre censure articolate - sempre in punto a ricostruzione dei fatti- nel reclamo.

Il riferimento ad un precedente atteggiamento intertemperante del . con la pronuncia della frase riportata in atti non rileva atteso che non solo di detto episodio vi è traccia nella contestazione disciplinare oggetto di causa ma non risulta alcuna contestazione disciplinare per così dire autonoma avanzata nei confronti del a riprova che è stata la stessa a ritenere non rilevante disciplinarmente detto episodio.

Non ha - ad avviso di questa Corte- una sostanza-

le rilevanza appurare se il [redacted] abbia alzato le braccia prima o dopo che il [redacted] gli si era avvicinato, posto che ciò che rileva è se sia riscontrato positivamente in causa l'addebito al riguardo specificamente formulato nella lettera di contestazione disciplinare (i.e.: aggressione ai danni del [redacted] e detto riscontro positivo non lo si rinviene per quanto sopra illustrato.

Nè la condotta del [redacted] - come sopra ricostruita- può dirsi aggravata dalle modalità attraverso cui il [redacted] ha lasciato la sala delle trattative.

La maggioranza dei testi escussi sul punto hanno riferito che il [redacted] è stato accompagnato fuori dai colleghi sindacalisti e non si rinvencono elementi per potere affermare che si tratti di " vocabolo pietoso" (unicamente per usare l'affermazione che compare in reclamo) che sta a significare trascinato.

Quanto poi all'uso del termine " trascinato via" (v. dich. [redacted] valorizzate in reclamo) non solo non trova altri riscontri ma, ulteriormente, è assolutamente irrilevante per desumere da detto (asserito) trascinamento la



prova della commissione da parte del
di una vera e propria aggressione fisica ai
danni del ' .

Nè rileva invocare la condotta sanzionata con il
licenziamento per giusta causa dall'art. 52
CCNL applicato lett. j) (" diverbio litigioso
seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto
dello stabilimento e che rechi grave turba-
mento alla vita aziendale) atteso che non vi
è prova che il " sia passato " a vie di
fatto" (i.e: aggressione fisica) ai danni
del

=====

La sentenza di primo grado ha ritenuto la natura
discriminatoria del licenziamento in oggetto,
richiamando l'art. 15 della legge n. 300 del
1970 e la nozione di licenziamento discipli-
nare fatta propria da Cass. n. 6575/2016 che
considera il licenziamento discriminatorio in
maniera autonoma rispetto al licenziamento
ritorsivo perchè non è necessaria la sussis-
tenza di un motivo illecito determinante ex
art. 1345 c.c.

Ha supportato detta decisione evidenziando che Ba-
sell aveva licenziato il nel pieno di



una delicata trattativa cui stava partecipando, senza tenere in debita considerazione il contesto conflittuale in cui il fatto si è verificato.

Sempre secondo la sentenza, la società non ha tenuto in considerazione che la reazione scomposta del [] era conseguente ad un atteggiamento stizzito della responsabile del personale Ricerca che aveva punto sul vivo proprio nel suo ruolo di negoziatore sindacale.

La società, poi, non ha tenuto in considerazione le scuse presentate dal f [] nella lettera di giustificazioni per le bestemmie pronunciate nonché la incensuratezza disciplinare del []

La sentenza di primo grado ha trovato indiretta conferma della natura discriminatoria nell'aver la società inviato, poco dopo il licenziamento, due mail a tutti i dipendenti sottolineando ed enfatizzando come grave la condotta del dipendente, accusato di "violenza sul posto di lavoro" e di "attacchi fisici o assalti ad un'altra persona" nonché di "violenza e di minaccia", osservando che, distor-



cendo la gravità del fatto, si era arrivati ad escludere il Fiorini dalle trattative ed a delegittimare e porre in discussione la sua credibilità in veste di rappresentante di una parte consistente dei lavoratori dipendenti.

Ha ritenuto irrilevante la circostanza che gli altri sindacalisti, dopo quanto avvenuto, avevano deciso di interrompere gli scioperi e di continuare le trattative, posto che detto intendimento era stato espresso nella immediatezza dei fatti, prima della sospensione e del licenziamento del con trattative riprese solo dopo la reintegra del disposta in sede di procedimento ex art. 28 legge n. 300 del 1970.

Ha evidenziato la evidente sproporzione tra la sanzione espulsiva ed il fatto come ricostruito nella sua materialità, con sproporzione ricollegata al ruolo rivestito dal :

al momento della sua condotta e con la volontà della società di apparire sicura e determinata in un momento in cui era in atto un rapporto di forza tra le parti contrapposte, risultando che la disponibilità alla ripresa delle trattative era stata espressamen-

te subordinata alla condizione che non fosse presente il . . . ottenendo così che il piu' rappresentativo dei delegati sindacali fosse escluso dalle negoziazioni il che non poteva non costituire un messaggio indiretto per i restanti componenti della RSU.

Per censurare detta statuizione la difesa della società ha articolato censure che così si possono riassumere:

- 1) irrilevanza del contesto o, quantomeno, la sua inidoneità a giustificare il . . . , specificando che detto " contesto" così come correttamente ricostruito non dimostra affatto la presunta natura discriminatoria del licenziamento
- 2) i comunicati inviati per e mail dalla azienda si erano appuntati esclusivamente sul comportamento violento del dipendente e del suo contrasto con i principi etici aziendali, senza entrare minimamente nel merito de dibattito sindacale, evidenziando che detti comunicato sarebbero sati perfettamente giustificabili anche solo alla luce delle circostanze ammesse dal sig. l . . .
- 3) irrilevanza di ogni giudizio espresso nella



sentenza impugnata sulla c.d. sproporzione tra sanzione espulsiva e fatto come oggettivamente ricostruito

- 4) ha ribadito la esistenza di tre elementi idonei ad escludere il carattere discriminatorio
- esistenza di una giusta causa
 - mancanza di prova da parte del del fatto che il licenziamento sia stato determinato da motivo illecito
 - l'asserito motivo illecito non potrebbe essere determinante ai fini del licenziamento essendo sussistente una fatto disciplinarmente rilevante.

Detta censura va respinta per le seguenti ragioni. In generale si osserva che - se non si è inteso male il motivo di reclamo in esame- lo stesso censura solo alcune delle varie ed autonome ragioni enunciate dalla sentenza di primo grado per affermare la natura discriminatoria del licenziamento in esame per cui già per per sè non si vede come la (solo in ipotesi) fondatezza delle predette censura possa essere sufficiente a riformare su tale specifico punto la sentenza di primo grado che, comunque, risulterebbe supportato nella sua deci-



sione dagli ulteriori ed autonomi argomenti enunciatati.

In ogni caso, poi ed in particolare, i predetti motivi di censura sono da respingere per le seguenti ragioni.

Quanto osservato sulla irrilevanza delle email inviate, non viene condiviso atteso che dette comunicazioni (v. specificatamente mail 3/1/2016) facevano riferimento, dandolo per commesso, ad un comportamento violento del dipendente (violazione della policy aziendale relativa alla Violenza sul posto di Lavoro, ricordando come detta Policy stabiliva la proibizione di qualsiasi azione quali attacchi fisici o assalti ad un'altra persone , es. colpire, spingere, dare spintoni o calci)- già in tale momento, al contrario, recisamente contestato dal stesso (v. lettera di giustificazioni 21/12/2015) e, poi, non riscontrato in causa.

La contestazione in ordine a quanto dettagliatamente argomentato in primo grado sulla evidente sproporzione tra la sanzione espulsiva ed il fatto come oggettivamente ricostruibile nella sua materialità (e che era risultato



certamente assai ridimensionato rispetto all'addebito) appare essere del tutto generica non essendo dato comprendere le ragioni di detta censure, in rapporto dialogicamente critico con quanto argomentato dal Giudice di primo grado, a parte un del tutto generico riferimento al c.d. licenziamento ritorsivo.

I tre elementi che, secondo la difesa della società, escludono la natura discriminatoria del licenziamento, ugualmente vanno respinti.

Non si ravvisa alcuna giusta causa alla base del licenziamento in esame e ciò per le ragioni sopra dette.

E' irrilevante ai fini di causa appurare se il
abbia/ non abbia dato la prova che il suo licenziamento era stato determinato da motivo illecito che - in ogni caso- non potrebbe essere determinante atteso che anche dette affermazioni non si raffrontano in alcun modo con le plurime e ben diverse ragioni poste alla base della decisione di primo grado che ha dichiarato espressamente di aderire al piu' recente orientamento di legittimità secondo il quale - in estrema sintesi- il licenziamento discriminatorio è altro dal c.d.



licenziamento ritorsivo perchè non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c. (cfr. oltre Cass. n. 6575/2016 richiamata nella sentenza reclamata, anche - piu' recentemente- Cass. n.14456/2017).

Nè è dato comprendere la rilevanza del principio richiamato ed enunciato in materia di anti-sindacalità del comportamento datoriale.

Diventa, quindi, ultroneo l'esame della ulteriore censura sopra enunciata (irrilevanza del c.d. contesto nel quale si sono svolti i fatti) atteso che la (in ipotesi) fondatezza di detta censura non inficia tutte le ulteriori ed autonome argomentazioni articolate dalla sentenza di primo grado per affermare il carattere discriminatorio del licenziamento in esame.

Al rigetto del reclamo consegue la condanna della società reclamante alla rifusione delle spese del grado in favore del reclamato che si liquidano come da dispositivo, tenuto conto del valore della causa, della sua rilevante complessità, della attività difensiva svolta.

IL rigetto del reclamo ed il tempo della sua pro-



posizione consentono di affermare la sussistenza dei presupposti per il raddoppio del c.d. contributo unificato.

PQM

la Corte,

ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo,

visto l'art. 1, comma 57 e ss. legge n. 92 del 2012

respinge il reclamo della società in epigrafe indicata avverso la sentenza del Tribunale di Ferrara, quale Giudice del Lavoro, n. 179/2017.

Condanna la società reclamante alla rifusione delle spese del grado in favore del reclamato che si liquidano in euro 5.500,00 oltre quanto dovuto per legge, con distrazione in favore dei procuratori antistatari.

Dichiara sussistere i presupposti per il raddoppio de c.d. contributo unificato.

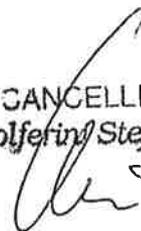
Bologna, 5 aprile 2018

Il Presidente est.

dott. Stefano Brusati



IL CANCELLIERE
Solferini Stefano



Depositato in Cancelleria

il 25 MAG. 2018

IL CANCELLIERE
Solferini Stefano

