OGGETTO: repressione della condotta antisindacale – art. 28 L. n. 300/1970

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI FERRARA

SEZIONE LAVORO

in persona della dott.ssa Alessandra De Curtis, giudice del lavoro, all'udienza di discussione del **25/10/2017** ha pronunciato mediante lettura del dispositivo la seguente

SENTENZA

nella causa **n. 92/2016 R.G.** promossa

DA

•), rappresentata e difesa dall'A e dagli

per procura come in atti, ed elettivamente domiciliata presso lo studio del primo in **RICORRENTE**

CONTRO

• 5) rappresentato e difeso dall'Avv. e dagli Avv.ti Avv. € per procura come in atti, elettivamente domiciliato presso lo studio di quest'ultima in

RESISTENTE

OGGETTO: repressione della condotta antisindacale – art. 28 L. n. 300/1970

*****

CONCLUSIONI DELLE PARTI: si richiamano le conclusioni di cui agli atti introduttivi.

MOTIVAZIONE

1. Con ricorso depositato il 16/02/2016 la societ ha proposto opposizione avverso il decreto emesso ai sensi dell'art. 28 L. n. 300/1970 in data 1.2.2016 con il quale il giudice del lavoro ha così statuito: «*dichiara la natura antisindacale della condotta di , consistente nel licenziamento d , intimato con lettera raccomandata del 30.12.2015,*

Firmato Da: DE CURTIS ALESSANDRA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 163dfa

ricevuta il 4.1.2016; per l'effetto, ordina *la cessazione della predetta condotta antisindacale mediante la immediata reintegrazione di* *nel posto di lavoro; ordina altresì* *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».*

La società ha chiesto la integrale riforma del decreto, rinnovando in primo luogo l'eccezione di inammissibilità del ricorso ex art. 28 Statuto Lavoratori per difetto di interesse ad agire di Secondo la ricorrente la condotta antisindacale denunciata non era attuale né poteva accettarsi l'equazione secondo cui al licenziamento del sindacalista corrisponde sempre una condotta antisindacale; infatti, sempre secondo la parte, le trattative nel corso delle quali era intervenuto il recesso per giusta causa erano state riprese, e dunque non si era verificato alcun concreto vulnus alle prerogative sindacali.

La società ha poi dedotto che il giudice di prime cure non aveva correttamente valutato le prove acquisite. Infatti il licenziamento era intervenuto poiché, nel corso di una trattativa tra l'azienda e le OO.SS. per il rinnovo del contratto collettivo aziendale, il sindacalistc aveva assunto un atteggiamento aggressivo e minaccioso, passando alle vie di fatto nei confronti di uno dei dirigenti della società; tale condotta integrava i reati di minaccia (art. 581 c.p.) e di percosse (art. 612 c.p.). Peraltro, la contrattazione collettiva di livello nazionale come pure il codice disciplinare aziendale prevedevano entrambi la sanzione disciplinare espulsiva per il diverbio passato alle vie di fatto e per la insubordinazione verso i superiori.

Il giudice aveva inoltre erroneamente ritenuto che nel corso delle trattative tra il dipendente rappresentante sindacale ed il dirigente il vincolo gerarchico dovesse intendersi "sospeso", ed in ogni caso la violenza non poteva essere in alcun modo accettata.

2. Costituitosi in giudizio il Sindacato ha resistito alla proposta azione contestando l'eccezione di difetto di interesse ad agire ed evidenziando che la trattativa era stata ripresa solo dopo che il sindacalista Fiorini era stato reintegrato nel posto di lavoro.

Firmato Da: DE CURTIS ALESSANDRA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 163dfa

Nel merito l'Organizzazione resistente ha ribadito che l'azienda aveva posto in essere una condotta antisindacale, nonostante le dichiarate affermazioni di disponibilità a riprendere le trattative, poiché era stata posta come condizione che esse sarebbero riprese solo se ne fosse stato escluso. Ha dedotto che la vicenda – di cui forniva la sua ricostruzione - doveva essere grandemente ridimensionata rispetto a come riportata dalla società e che pertanto la sproporzione della sanzione era sintomatica della natura antisindacale della espulsione dalla azienda del rappresentante sindacale.

3. L'istruttoria della causa è consistita, oltre che nella produzione di documenti e dei verbali del fascicolo della fase sommaria nella quale sono stati sentiti alcuni informatori, anche nell'esame di testi indotti dalle parti.

Successivamente all'odierna udienza la causa, dopo essere stata discussa, è stata decisa mediante lettura del dispositivo, sulla base delle seguenti considerazioni.

4. Deve anzitutto essere disattesa l'eccezione di carenza di interesse ad agire.

L'attualità della condotta, e dunque l'interesse ad agire, va infatti ravvisata nella circostanza che il sindacalista è stato immediatamente sospeso dal rapporto di lavoro per poi essere definitivamente licenziato; permaneva dunque al momento del deposito del ricorso ex art. 28 da parte della la compressione delle prerogative sindacali; secondo la prospettazione del sindacato la conseguenza del licenziamento era appunto stata la esclusione del rappresentante di un numero assai significativo di lavoratori dell'azienda, dal tavolo delle trattative. L'intento del Sindacato attraverso il ricorso era quello – per usare le parole del provvedimento opposto - "*di ottenere la ripresa da parte di 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 rappresentate eletto, a febbraio 2015, nella RSU con il numero di preferenze più alto, in assoluto, di tutto lo stabilimento industriale di Ferrara*".

La dichiarata disponibilità alla ripresa delle trattative non può dunque ritenersi da sola sufficiente ad elidere l'interesse delle, posto che essa sussisteva solo nella misura in cui Fiorini non avesse più partecipato alle riunioni (in punto di fatto la circostanza non è peraltro in contestazione tra le parti).

5. Il contesto.

Entrando nel merito, per la corretta valutazione della vicenda in esame, non è possibile prescindere dal contesto in cui essa ha avuto svolgimento.

Firmato Da: DE CURTIS ALESSANDRA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 163dfa

Risulta invero pacifico tra le parti che il fatto si è verificato nell'ambito di una trattativa che si stava prolungando da diverso tempo, avente ad oggetto il rinnovo del contratto collettivo integrativo già scaduto. Le parti avevano già avuto diversi incontri a partire dal marzo 2015; nel mese di dicembre le negoziazioni erano tuttavia giunte ad un punto di forte tensione, essendo entrata nel vivo la discussione in merito ad una importante clausola dell'accordo denominata "occupazione/occupabilità" avente ad oggetto la regolamentazione della procedura di ricollocazione dei dipendenti in posizioni di esubero a seguito di riorganizzazione aziendale (questione definita da uno dei sindacalisti presenti, , *"il fulcro attorno al quale ruotava tutta la trattativa"*). Come ha spiegato il teste (delegato sindacale CISL) la trattativa per il rinnovo dell'accordo integrativo si era aperta con una precisa richiesta delle RSU di confermare la clausola pattizia.

Nello stesso periodo l'azienda aveva infatti dato avvio alla procedura per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di due dipendenti (signore F e). Tali procedure avevano certamente creato molta tensione: in particolare la teste (HR Advisor della ha riferito che i due licenziamenti avevano avuto molta risonanza ed i test (delegato sindacale della CGIL) e hanno dichiarato che ciò era avvenuto senza che le RSU fossero state preavvertite. Il tes ha aggiunto che una delle due lavoratrici (la aveva in quel periodo "una interlocuzione continuata" con il rappresentante sindacal .

A seguito dell'avvio delle procedure di licenziamento le trattative si erano quindi interrotte. Secondo quanto emerso il 14 dicembre la RSU comunicava alla direzione aziendale la proclamazione di uno sciopero, con fermata degli impianti a blocchi a partire dal giorno successivo. Il 15 dicembre l'azienda per tutta risposta comunicava alla RSU l'intenzione di collocare in ferie forzate tutto il personale non coinvolto nelle squadre di emergenza. Ma, a distanza di qualche ora, recedeva dalla sua decisione, decidendo di revocare la procedura di avvio dei due licenziamenti e comunicando di voler riaprire il confronto tra le parti. Il calendario degli scioperi veniva pertanto sospeso fino al 17 dicembre, in attesa dell'esito della trattativa.

Le parti avevano un successivo incontro in data 16 dicembre ("durato tutta la giornata", come riferito dalla delegata dell'azienda) al quale faceva seguito un'ulteriore riunione la mattina del 17 dicembre nella quale l'oggetto

Firmato Da: DE CURTIS ALESSANDRA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 163dfa

della discussione era, ancora una volta, la clausola "occupazione/occupabilità". Il dibattito proseguiva poi nel primo pomeriggio. Partecipavano al tavolo delle trattative per la parte sindacale i signor e s della UIL; i, della CGIL; della CISL; per la parte aziendale i signor di (direttore delle risorse umane (! (responsabile del personale del settore Ricerca) (responsabile del personale del settore Produzione li (responsabile del personale delle Funzioni di Staff).

Il fatto si è dunque verificato in un contesto di grande tensione e di verosimile logoramento in cui il livello del conflitto era certamente aumentato ed il ricorrente, che tra i sindacalisti presenti era il più rappresentativo sia all'interno della sua lista che in rapporto agli altri sindacati ed era stato per molto tempo Segretario generale territoriale, era stato sottoposto ad una certa pressione. Inoltre secondo il teste i delegati sindacali erano esasperati del fatto che la clausola di cui si discuteva era molto importante ma i rappresentanti dell'azienda presenti al tavolo non sembravano essere i reali interlocutori della discussione che erano invece gli avvocati della società i quali si trovavano altrove e ad ogni piè sospinto venivano consultati dalla delegazione aziendale, interrompendo la discussione.

6. Il fatto addebitato al lavoratore.

Tanto premesso circa il contesto, l'addebito disciplinare dal quale è scaturito l'atto espulsivo è il seguente:

> *«Egregic a tutti gli effetti di Legge e di Contratto Collettivo, Le contestiamo quanto segue.*
> *Ci risulta che, in data 17 dicembre 2015, alle ore 14.30 circa, nel corso delle trattative per il rinnovo del contratto integrativo aziendale, nel mentre che la Dott.s a dialogava con un altro rappresentante dei lavoratori, lei si sia alzato in piedi, si sia tolto la sciarpa, abbia reiteratamente* ***bestemmiato*** *(con esclamazioni quali "Porca M..." e "Porco D...") e, quindi,* ***urlato*** *verso la Nella medesima occasione, ci risulta, inoltre, che lei si sia diretto verso il dott* ***inveendo*** *contro di lui e prendendo la mira con la mano chiusa nel* ***gesto di dare un pugno****. Dopodiché, lei ha* ***spinto*** *con l'altra mano, il dott.* ***strattonandolo****. Il tutto urlando frasi del seguente tenore: "voi avete licenziato..... tu hai licenziato....". ha* ***evitato la caduta a terra, a seguito della sua spinta****, appoggiandosi alla Dott.ssa*
> [grassetto della scrivente]

L'istruttoria consistita nell'esame dei presenti alla riunione, non consente però di ritenere che abbia effettivamente posto in essere le condotte come descritte nell'addebito.

Firmato Da: DE CURTIS ALESSANDRA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 163dfa

Va anzitutto rilevato che nell'immediatezza del fatto la persona asseritamente vittima principale dell'aggressione, , ha segnalato con una *mail* al suo diretto superiore (doc. 14 *bis* resist.) quanto segue:

«Devo riportare che nell'ambito della riunione sindacale di oggi il sig. improvvisamente si è alzato, ha bestemmiato due volte ed è venuto verso di me con atteggiamento chiaramente minaccioso, ha fatto il gesto di darmi un ***pugno*** *sul viso, mi ha messo le mani addosso e mi ha* ***spinto*** *e* ***minacciato****. Io ho dichiarato che sotto minaccia non si tratta e la riunione finiva lì. Gli membri della sua organizzazione lo hanno trascinato via.»*

Le prime incertezze emergono in ragione del fatto che nulla viene da costui riferito circa le urla dirette alla e circa i presunti strattonamenti, denunciando invece di avere subito una spinta; egli non riferisce inoltre in quali espressioni si siano sostanziate le minacce verbali (oltre al gesto del pugno).

Esaminando poi le dichiarazioni degli informatori della fase a cognizione sommaria nonché dei testi esaminati nella presente fase processuale si deve pervenire alla definitiva conclusione che l'episodio è stato vissuto molto diversamente dai presenti sentiti, a seconda – per così dire – dello "schieramento" di appartenenza.

La versione dei testimoni di parte aziendale diverge infatti da quella dei sindacalisti esaminati su alcuni punti fondamentali.

1) Il sostanziale **raggiungimento di una intesa** sulla clausola "occupazione/occupabilità" già il giorno 16 dicembre: ha espressamente dichiarato che le parti non erano ancora giunte ad alcun accordo, mentre li hanno dichiarato che le parti avevano già raggiunto una intesa sul testo, inopinatamente modificato dai sindacalisti il giorno 17.

2) La **provocazione** della ; i sindacalis hanno riferito che la di fronte alla presentazione di ulteriori modifiche al testo della clausola ha avuto un gesto di stizza, sbattendo il cellulare (e forse il badge) sul tavolo, con tono di voce alterato, accusandoli di essere "inaffidabili" o con parole di tenore simile ("irresponsabili" o "non credibili") e di "farle perdere tempo" (v. dic. is); contestualmente si è alzata 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 in corso le trattative*" (v. dich . Il test ia poi descritto la

Firmato Da: DE CURTIS ALESSANDRA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 163dfa

come una persona "abbastanza diretta", lasciando intendere che non è particolarmente accomodante nei modi.

La reazione della non è stata però riferita da nessuno dei delegati dell'azienda se non dalla teste la quale ha dichiarato che vi era forse un atteggiamento non verbale della dal quale traspariva un senso di fastidio ma che comunque ella a voce si era dichiarata disponibile ad esaminare la modifica proposta dai delegati.

3) La mano destra a **pugno**: i delegati aziendali presenti e zi (quale teste *de relato* del lini) hanno dichiarato tutti che Fiorini aveva una mano chiusa a pugno (anche se lc non ha riferito questo gesto come diretto a , mentre i sindacalisti non lo hanno dichiarato. Schiavina ha ricordato che il collega aveva la mano con il dito indice puntato verso la alla quale si stava rivolgendo in risposta al suo gesto di stizza. ha dapprima riferito di non avere visto la mano de e poi che la mano non era in alto e comunque ha affermato di non avere visto il pugno.

4) La **spinta** contro anche su tale aspetto fondamentale (in quanto in esso si sostanzierebbe l'aggressione fisica) le deposizioni divergono: contrariamente ai delegati aziendali, i tre sindacalisti sentiti in fase sommaria non hanno affatto riferito di una spinta, ma hanno raccontato ch na poggiato la mano aperta sul torace del dirigente, quasi a voler spostare l'uomo che si trovava in posizione frapposta tra lui e lc (in tal modo il gesto è stato interpretato da inoltre mentre ha dichiarato di essere stato spinto all'indietro inciampando nella sedia a rotelle, i tre sindacalisti hanno escluso una immediata concatenazione tra la mano sul torace e l'indietreggiamento del dirigente.

Sul punto anche le dichiarazioni dei testimoni da una parte e e dall'altra sono diversissime. La prima ha riferito che ha dato una spinta di forza sufficiente a farlo indietreggiare ed inciampare sulla sedia. I secondi hanno invece dichiarato che non vi è stata alcuna spinta e che aveva solamente toccato con una mano senza imprimerle alcuna forza e che questi ha esasperato il gesto dell'altro, spostandosi di lato ed inciampando sulla sedia.

5) L'alzata delle **braccia** di : altro punto assai significativo è il momento in cui il dirigente avrebbe alzato entrambe le braccia; egli ha infatti dichiarato di avere fatto quel gesto dopo la spinta, con l'intento di voler *"interrompere l'episodio"*, quasi a voler disinnescare l'aggressività del dipendente;

Firmato Da: DE CURTIS ALESSANDRA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 163dfa

analogamente ha dichiarato lo . Senonché tale successione dei gesti non è stata affatto confermata dai sindacalisti che hanno tutti dichiarato (compreso in questa sede, mentre è rimasto sul punto più incerto) che si è alzato ed ha assunto la posizione delle braccia alzate affermando *"fermi tutti, siamo sotto attacco!"* (o frase simile) dopo ch si era alzato ed aveva imprecato, ma **prima** che egli si avvicinasse.

In ogni caso nessuna delle persone sentite ha riferito strattonamenti da parte del ; nessuno dei presenti ha riferito di frasi offensive o minacciose del all'indirizzo di ; tutti (escluso) hanno invece dichiarato ch i ha bestemmiato; che si è alzato e si è diretto verso la tutti hanno detto che, rivolgendosi alla controparte (o alla sola , ha proferito la frase *"vi dico io che cosa fate, siete voi che licenziate le persone!"*; nessuno infine, tranne ha riferito che è stato "trascinato" via (espressione con la quale si vorrebbe esprimere il concetto di una persona allontanata dalla stanza contro la sua volontà), mentre gli altri sindacalisti hanno dichiarato che successivamente il collega è stato "accompagnato" fuori.

All'esito della ulteriore istruttoria e del permanere delle contraddizioni nella ricostruzione del fatto già emerse nella fase sommaria, si deve dunque ritenere che Fiorini certamente era alterato ed ha bestemmiato (fatto, questo, che lui ha subito ammesso nella risposta alla lettera di contestazione); ma dev'essere grandemente ridimensionato il significato della sua gestualità.

i ha avuto una reazione certamente scomposta ma non integrante alcun fatto di reato. Il gesto del pugno, avente un chiaro connotato di minaccia, soprattutto se agitato vicino al volto della vittima, non è stato provato e non è possibile escludere che la mano d vista da alcuni come chiusa a pugno fosse in realtà chiusa per puntare l'indice verso la . Non risulta che egli abbia bestemmiato vicino al viso di o dell ma lo ha fatto mentre si alzava dal tavolo (v. dichiarazioni della teste Pertanto tale imprecazione non può costituire di per sé una minaccia, ma si risolve in un atto volgare e sconveniente, in quanto commesso in pubblico, che può al più rappresentare un comportamento contrario al buon costume.

E' poi risultato che a urlato contro ma non ha inveito contro E non risulta provato nemmeno che abbia fatto indietreggiare quest'ultimo con una spinta. Con riferimento all'approfondimento istruttorio della presente fase, va precisato che il teste i è stato sottoposto a confronto (ai

Firmato Da: DE CURTIS ALESSANDRA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 163dfa

sensi dell'art. 254 c.p.c.) con il teste (suo superiore all'interno di Basell, non presente alla riunione ma che ha deposto in merito ad una telefonata intercorsa poco dopo tra lui ed il dipendente ha infatti affermato nel corso della sua deposizione di ricordare ch gli aveva raccontato che il sindacalista aveva usato il pugr ha però negato fermamente, in sua presenza, detta circostanza dicendo di non avergli "*mai parlato di pugni*".

Appare significativo quanto si legge in particolare a pag. 76 del verbale stenotipicc ha dichiarato: «*Se posso io mi ricordo di aver detto che è successo un fatto strano, stravagante e sono venuti, diciamo così si sono travalicati i limiti. La domanda che mi ha fatto l'ingegner i, il mio responsabile, è stata "Ma sono venuti alla mani?", io ho detto "No, sono venuti a contatto, uno si è appoggiato sull'altro ma non è successo niente.". Anzi ho sottolineato, come le dico ancora, l'enfatizzazione* [...]». Il teste , subito dopo avere sentito tali affermazioni, ha confermato di ricordare che effettivamente nel corso della telefonata (avvenuta poco dopo il fatto) gli aveva fatto presente che secondo lui aveva reagito in modo enfatico all'azione di Il che legittima – unitamente alle precedenti considerazioni - la conclusione che la condotta de non era stata così aggressiva sul piano fisico, dovendosi altresì considerare quanto riferito da in relazione alle corporature dei due uomini, e cioè ch ha una corporatura minuta mentre invece è di corporatura più grande e robusta.

Il fatto che sia stato poi accompagnato fuori dalla stanza dai suoi colleghi (e non "trascinato", come riferito da i) è certamente segno del fatto che egli era alterato e può anche essere interpretato come un tentativo di evitare un ulteriore innalzamento del conflitto ma non prova certo che vi fosse già stato un passaggio alle vie di fatto.

Risulta infine assai significativo che tutti hanno ricordato la frase d "voi avete licenziato!" oppure "tu hai licenziato!"; è evidente che tale frase è stata detta dal sindacalista per sottolineare che era l'azienda ad essere inaffidabile, posto che solo pochi giorni prima, nel corso delle trattative sul ricollocamento dei lavoratori, aveva inopinatamente avviato il licenziamento per soppressione del posto di due dipendenti. Affinché detta frase abbia un senso nel contesto in cui i delegati si trovavano, cioè in un momento in cui la procedura per il licenziamento era già stata interrotta dall'azienda, non può che essere intesa come un'accusa diretta dal

Firmato Da: DE CURTIS ALESSANDRA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 163dfa

ricorrente alla controparte in replica ad una accusa di inaffidabilità o irresponsabilità mossa dalla ai sindacalisti presenti.

Deve dunque ritenersi provato, secondo un criterio logico e di verisimiglianza, che la prima parte ad assumere un atteggiamento che ha innalzato il livello del conflitto oltre la soglia fisiologica è stata la delegata aziendale

7. La condotta antisindacale.

Occorre a questo punto ricordare che secondo l'art. 15 dello Statuto dei lavoratori: "E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) **licenziare un lavoratore,** discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio **a causa della sua** affiliazione o **attività sindacale** ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali".

Inoltre, secondo il costante orientamento della Suprema Corte "*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 a 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 obbiettivamente tale da limitare la libertà sindacale*" (così Cass. Sez. L, Sentenza n. 13726 del 17/06/2014; v. anche Cass. Sez. L, Sentenza n. 9250 del 18/04/2007). Sempre secondo il giudice di legittimità "*Ai fini dell'integrazione da parte del datore di lavoro dell'attività antisindacale a norma dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970,* ***l'elemento intenzionale è irrilevante*** *non solo nelle condotte del datore di lavoro che contrastano con norme imperative destinate a tutelare in via diretta e immediata l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale, ma* ***anche nei casi in cui l'uso di strumenti in astratto leciti risulta, nelle circostanze concrete, diretto a limitare la libertà sindacale****, secondo l'accertamento del giudice di merito, sindacabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione*" (Cass. Sez. L, Sentenza n. 10324 del 17/10/1998).

Di tali principi si deve tenere conto ai fini della decisione della presente opposizione.

Firmato Da: DE CURTIS ALESSANDRA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 163dfa

Il fatto addebitato a non sussiste nella sua materialità se non in minima parte. Esso è stato molto enfatizzato dall'azienda mentre non può non tenersi in debita considerazione il contesto in cui si è alterato. Ciò è infatti avvenuto al tavolo delle trattative per il rinnovo del contratto integrativo già scaduto, mentre era in corso un logorante confronto su una clausola molto importante per i lavoratori.

In tale contesto il rapporto gerarchico deve ritenersi quantomeno attenuato, seppure certamente non sospeso in senso tecnico; in ogni caso il giudice di prime cure ha correttamente posto in evidenza che nel corso delle trattative le parti contrapposte devono essere considerate si di un piano di sostanziale parità e che lo svolgimento della attività lavorativa non era in corso.

La condotta del sindacalista, per quanto sgradevole e maleducata, non può qualificarsi come un passaggio alle vie di fatto (previsto dall'art. 52 CCNL), tale non essendo l'alzare la voce (senza minacciare ed insultare), alzarsi in piedi e bestemmiare in risposta ad una frase provocatoria della controparte, dirigendosi verso la stessa, nell'ambito di una trattativa sindacale giunta ad una fase in cui verosimilmente tutti gli interlocutori, e certamente ancor più per la sua elevata rappresentatività, erano esasperati e stanchi (si ricordi che il confronto al tavolo delle trattative sul rinnovo della clausola durava da un giorno e mezzo pieni).

Non può dunque trovare applicazione nel caso di specie l'orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui l'art. 28 non si applica quando il comportamento del datore si contrappone ad una condotta illegittima del singolo lavoratore rappresentante sindacale o dello stesso Sindacato (v. Cass. n. 11905/1992 e Cass. n. 5815/2004).

Sebbene non sia emersa mala fede da parte dell'azienda sotto il profilo soggettivo, si deve comunque ritenere che il licenziamento rivesta i caratteri della condotta antisindacale. Con il recesso immediato si è infatti comunque ottenuto l'effetto di far cessare al lavoratore L la sua attività di delegato sindacale.

La natura antisindacale dell'atto si desume:

1) dalla eccessiva enfatizzazione del comportamento del sindacalista, nei termini sopra detti e dalla conseguente, almeno parziale, distorsione dei fatti nella lettera di contestazione dell'addebito nonché dalla preventiva immediata sua sospensione cautelare dal servizio;

2) dalla conseguente grave sproporzione della sanzione disciplinare (espulsiva) adottata senza alcuna considerazione della circostanza che il dipendente nella sua

Firmato Da: DE CURTIS ALESSANDRA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 163dfa

lettera di risposta all'addebito disciplinare aveva ammesso di avere usato espressioni irriguardose e si era scusato per le stesse;

3) dall'avere inviato, poco dopo il licenziamento, due *mail* a tutti i dipendenti sottolineando ed ancora una volta enfatizzando come grave la condotta del dipendente, accusato di "violenza sul posto di lavoro" e di "attacchi fisici o assalti ad un'altra persona" (v. doc. 31 resist.) nonché di "violenza e di minaccia" (v. doc. 38 resist.).; tale enfatizzazione assume qui un significato ancor più eloquente in quanto questa volta non è avvenuta nell'immediatezza e nella concitazione del fatto.

Non può non essere considerato che, distorcendo la gravità del fatto, si è arrivati non solo ad escludere il delegato sindacale dalle trattative ma anche a delegittimare e porre in discussione la sua credibilità in veste di rappresentante di una parte consistente dei lavoratori dipendenti.

Pertanto non vale a sostenere il contrario la circostanza (emersa in sede istruttoria) che gli altri sindacalisti dopo quanto avvenuto hanno deciso di interrompere gli scioperi e di continuare le trattative; l'intendimento di continuare la trattativa era stato espresso all'azienda nell'immediatezza del fatto, prima ancora che venisse sospeso e licenziato. La trattativa è infatti stata in concreto ripresa solo dopo che il Tribunale ha disposto ai sensi dell'art. 28 St. Lav. la reintegra di nel posto di lavoro.

Il ricorso deve dunque essere rigettato con conseguente conferma del decreto opposto.

8. Le spese di lite della presente fase (comprese quelle per la stenotipia e la successiva trascrizione, già liquidate con separato provvedimento) seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo, tenuto conto dei parametri di cui al D.M. n. 55/2014.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa e respinta,

1) **rigetta** il ricorso in opposizione e conferma il decreto ex art. 28 L. n. 300/1970. n. cronol. 168/2016, emesso dal Tribunale di Ferrara in data 1.2.2016;

2) **condanna** la società opponen . alla rifusione delle spese di lite c he liquida in complessivi € 8.815,00 oltre al 15% sul compenso per spese forfettarie e ad I.V.A. e C.P.A. come per legge, da distrarsi in favore dei procuratori , dichiaratisi antistatari.

Firmato Da: DE CURTIS ALESSANDRA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 163dfa

Fissa il termine di giorni 60 per il deposito della motivazione.

Così deciso in Ferrara il Così deciso in Ferrara il 25/10/2017

IL GIUDICE
Alessandra De Curtis

Firmato Da: DE CURTIS ALESSANDRA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 163dfa