



TRIBUNALE DI FERRARA
SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE

Ordinanza ex art. 1 comma 49 L. n. 92/2012

Il giudice del lavoro dott.ssa Alessandra De Curtis,
sciogliendo la riserva di cui al verbale del 26.2.2016,
nel ricorso promosso da:

[REDACTED]
(avv. Piccinini Alberto, avv. Mangione Stefania, avv. Mazzanti Rita)

CONTRO

[REDACTED]
(avv. Pavone Attilio, avv. Di Gennaro Vincenzo, avv. Lopez Gennaro Maria,
avv. Buresti Cecilia)

OSSERVA

quanto segue.

1. Con ricorso depositato il 19.1.2016 ai sensi dell'art. 1 comma 47 e ss. L. n. 92/2012 [REDACTED] ha convenuto in giudizio la datrice di lavoro [REDACTED] [REDACTED] (nel prosieguo Basell) esponendo di essere alle sue dipendenze dal 24.3.1988 come impiegato. Ha altresì dedotto di essere iscritto alla organizzazione sindacale FILCTEM CGIL di Ferrara di cui è stato Segretario generale territoriale dal 2005 al 2012, anno in cui rientrava in azienda; di essere stato il delegato sindacale più votato (con circa 100 voti) alle elezioni delle RSU del febbraio 2015, ottenendo la lista FILCTEM da sola oltre il 52% dei voti.

Ha soggiunto, pur non avendo mai subito in quasi trent'anni di prestazione lavorativa alcun provvedimento disciplinare, di essere stato licenziato con lettera del 30.12.2015, ricevuta il 4.1.2016, per asserita giusta causa, in ragione di una condotta a lui attribuita durante l'incontro sindacale del 17.12.2015, svoltosi nell'ambito di una delicata e complessa trattativa su un tema particolarmente importante, che procedeva da tempo e che aveva avuto i suoi massimi momenti di tensione nelle giornate del 14, 15 e 16 dicembre, a seguito dell'avvio da parte dell'azienda della procedura di licenziamento per



motivo oggettivo a carico di due lavoratrici, senza preventiva informazione alle RSU.

Dopo avere ricostruito in fatto il succedersi degli eventi, compresa la fase del procedimento disciplinare, il lavoratore ha evidenziato di essere stato in tale vicenda improvvisamente rappresentato dall'azienda, con artificiosa ricostruzione dei fatti, anche nella fase successiva al licenziamento, come un individuo violento ed aggressivo, il tutto allo scopo evidente di estrometterlo tanto dall'azienda quanto dalla delegazione impegnata nella trattativa avente ad oggetto la regolamentazione del meccanismo di salvaguardia dei lavoratori risultanti in esubero nell'ambito del rinnovo dell'accordo integrativo aziendale del 22 novembre 2011.

Ha pertanto dedotto in diritto che il licenziamento risultava illegittimo sotto tre profili:

- 1) poiché discriminatorio per ragioni sindacali, e quindi nullo ai sensi dell'art. 15 e 18 St. Lav.;
- 2) per l'insussistenza del fatto giuridico contestato;
- 3) perché comunque sproporzionato sia rispetto ai canoni del CCNL (in particolare artt. 52 e 51) che all'art. 2106 c.c.

Ha dunque concluso chiedendo dichiararsi la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia del licenziamento con condanna del datore alla sua reintegra nel posto di lavoro e con le conseguenze di legge di cui all'art. 18 comma 1° L. n. 300/1970 e succ. mod. o, in subordine, con quelle previste dall'art. 18 comma 4° legge cit.; in via di ulteriore subordine ha chiesto la tutela obbligatoria di cui all'art. 18 comma 5° della medesima legge.

Il ricorrente ha altresì formulato, unitamente alla organizzazione sindacale FILCTEM-CGIL di Ferrara, istanza congiunta, ai sensi dell'art. 18 comma 11° e ss., di reintegrazione nel posto di lavoro sin dalla prima udienza.

2. La società datrice di lavoro si è ritualmente costituita in giudizio ed ha resistito nel merito, evidenziando che la condotta del dipendente, per come descritta dagli informatori nella istruttoria sommaria tenutasi in data 14.1.2016 nel procedimento ex art. 28 St. Lav., frattanto promosso dal sindacato di appartenenza del ricorrente (FICTEM-CGIL), assumeva i caratteri di una "indubbia e gravissima rilevanza disciplinare" meritevole della sanzione espulsiva.



Ha altresì sostenuto che l'intento ritorsivo e/o discriminatorio doveva essere escluso, sussistendo una giusta causa di licenziamento, configurabile anche alla luce delle norme di fonte contrattuale (art. 52 lett. j) del CCNL di riferimento, dell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto dalle OO.SS. (tra cui CGIL) con Confindustria ed infine del codice disciplinare aziendale "*Global Workplace Violence Policy*"; ha osservato che la condotta del dipendente aveva altresì rilevanza penale, essendo sussumibile sotto le norme incriminatrici di cui agli artt. 612 c.p. (minaccia) e 581 c.p. (percosse) e costituiva comunque espressione di un "disvalore ambientale" in virtù della posizione professionale rivestita.

Ha pertanto concluso per il rigetto delle domande avversarie.

In via subordinata ha chiesto accertarsi la sussistenza di un giustificato motivo soggettivo con conseguente diritto del lavoratore alla sola indennità sostitutiva del preavviso.

In via ulteriormente subordinata ha chiesto applicarsi la tutela obbligatoria di cui all'art. 18 comma 5 L. n. 300/1970 nella misura minima.

In via ancor più gradata ha chiesto applicarsi l'indennità risarcitoria di cui all'art. 18 comma 4, limitata nel massimo a 12 mensilità.

3. Il contesto.

Tanto premesso, si osserva che, per la corretta valutazione della vicenda in esame, non è possibile prescindere dal contesto in cui essa ha avuto svolgimento.

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 alla 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 (definita da uno dei sindacalisti presenti, ~~XXXXXXXXXX~~ "il fulcro attorno al quale ruotava tutta la trattativa"; v. all. B resist.). Nello stesso periodo l'azienda aveva infatti dato



avvio alla procedura per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di due dipendenti (signore [REDACTED] e [REDACTED]).

Sul punto il ricorrente, sentito liberamente all'udienza del 26.2.2016, ha dichiarato: *"La trattativa sulla clausola «occupazione/occupabilità» è partita sostanzialmente da zero poiché la parte datoriale sembrava non essere disponibile a riproporre nel nuovo accordo integrativo la clausola già vigente nel precedente contratto e sembrava non essere disponibile ad una discussione su tale argomento"*.

A seguito dell'avvio della procedura di licenziamento le trattative si erano dunque interrotte. 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 dunque un successivo incontro in data 16 dicembre ("durato tutta la giornata", come riferito dalla delegata dell'azienda [REDACTED] [REDACTED]) al quale faceva seguito un'ulteriore riunione la mattina del 17 dicembre nella quale l'oggetto 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 signori [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED] della UIL; [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], della CGIL; [REDACTED] della CISL; per la parte aziendale i signori [REDACTED] (direttore delle risorse umane di [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] (responsabile del personale del settore Ricerca), [REDACTED] (responsabile del personale del settore Produzione), [REDACTED] (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 e presumibilmente il ricorrente, che tra i sindacalisti presenti era il più



rappresentativo (circostanza pacifica tra le parti), era sottoposto ad una certa pressione.

4. Il fatto addebitato al lavoratore.

La contestazione disciplinare dalla quale è scaturito l'atto espulsivo è la seguente:

«Egregio Signor [redacted], 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.ssa [redacted] 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 [redacted]. Nella medesima occasione, ci risulta, inoltre, che lei si sia diretto verso il dott. [redacted] [redacted], **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. [redacted], **strattonandolo**. Il tutto urlando frasi del seguente tenore: "voi avete licenziato..... tu hai licenziato....". Il Dott. [redacted] ha evitato la caduta a terra, a seguito della sua spinta, appoggiandosi alla [redacted]».*

[il grassetto è della scrivente]

L'istruttoria condotta nell'ambito del procedimento ex art. 28 St. Lav. consistita nell'esame di alcuni dei presenti alla riunione, non consente però di ritenere, nell'ambito della presente fase a cognizione sommaria, che [redacted] abbia effettivamente posto in essere le condotte come descritte nell'addebito.

Va anzitutto rilevato che nella immediatezza del fatto la persona asseritamente vittima principale dell'aggressione, [redacted] Morandi, ha segnalato con una mail al suo diretto superiore (doc. 14 bis ric.) quanto segue:

*«Devo riportare che nell'ambito della riunione sindacale di oggi il sig. [redacted] 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 [redacted] 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 (doc. B conv.) emerge poi 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: [redacted] ha espressamente dichiarato che le parti non erano ancora giunte ad alcun accordo, mentre [redacted] e la [redacted] hanno dichiarato che le parti avevano già raggiunto una intesa sul testo, inopinatamente modificato dai sindacalisti il giorno 17;

2) la **provocazione** della [redacted]: i sindacalisti [redacted], [redacted] e [redacted] hanno riferito che la [redacted], 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. [redacted]); 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. [redacted]); la reazione della [redacted] non è stata però riferita da nessuno dei delegati dell'azienda;

3) la **mano destra a pugno**: i tre delegati aziendali hanno dichiarato tutti che [redacted] aveva una mano chiusa a pugno (anche se la [redacted] non ha riferito questo gesto come diretto a [redacted]), mentre i tre sindacalisti non lo hanno dichiarato; [redacted] ha ricordato invece che il collega aveva la mano con il dito indice puntato verso la [redacted] alla quale si stava rivolgendo in risposta al suo gesto di stizza;

4) la **spinta** contro [redacted]: anche su tale punto fondamentale (in quanto in esso si sostanzierebbe l'aggressione fisica) le deposizioni divergono: contrariamente ai tre delegati aziendali, i tre sindacalisti non hanno affatto riferito di una spinta, ma hanno raccontato che [redacted] ha poggiato la mano aperta sul torace del dirigente, quasi a voler spostare l'uomo che si trovava in posizione frapposta tra lui e la [redacted] (in tal modo il gesto è stato interpretato da [redacted]); inoltre mentre [redacted] 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;

5) l'alzata delle braccia di [redacted]: 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; analogamente ha dichiarato la [redacted]. Senonché tale successione dei gesti non è stata affatto confermata dai sindacalisti che hanno tutti dichiarato che [redacted] si è alzato ed ha assunto la posizione delle braccia alzate affermando "fermi tutti, siamo sotto attacco!" (o frase simile) dopo che [redacted] si era alzato ed aveva imprecato, ma prima che egli si avvicinasse.

Nessuno degli informatori ha riferito stratonamenti da parte del Fiorini; nessuno dei presenti ha riferito di frasi offensive o minacciose del Fiorini all'indirizzo di [redacted] e/o [redacted]; tutti (escluso [redacted]) hanno invece dichiarato che [redacted] ha bestemmiato; che si è alzato e si è diretto verso la [redacted] tutti hanno detto che, rivolgendosi alla controparte (o alla sola [redacted]), ha proferito la frase "vi dico io che cosa fate, siete voi che licenziate le persone!"; nessuno infine, tranne [redacted], ha riferito che [redacted] è stato "trascinato" via (espressione con la quale si vorrebbe esprimere il concetto di una persona allontanata dalla stanza contro la sua volontà), mentre [redacted] e [redacted] hanno dichiarato che successivamente il collega è stato "accompagnato" fuori.

5. La insussistenza della giusta causa del recesso datoriale. La sproporzione della sanzione disciplinare espulsiva.

Considerata la evidente contraddittorietà delle versioni fornite, non può dunque ritenersi raggiunta alcuna prova (incombente - come noto - sull'azienda ai sensi dell'art. 5 L. n. 604/1966) dell'aggressione fisica ai danni di [redacted], mentre risulta grandemente ridimensionato il significato della gestualità del [redacted], il quale ha verosimilmente avuto una reazione certamente scomposta e contraria al sentimento religioso, ma non integrante alcun fatto di reato. Va precisato che anche 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 di Fiorini vista come chiusa a pugno fosse in realtà chiusa per puntare l'indice verso la Bazzana.

Risulta peraltro assai significativo che tutti abbiano ricordato la frase di [redacted] "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; invero, 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 ricorrente alla controparte in replica ad una accusa di inaffidabilità o irresponsabilità mossa dalla Bazzana 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 [redacted].

Alla luce di quanto sin qui evidenziato non è dunque sufficientemente provata la sussistenza del fatto non solo sotto il profilo giuridico ma, ancor prima, nella sua materialità (per come descritto nella lettera di addebito disciplinare), con conseguente esclusione della giusta causa di licenziamento.

Il recesso appare comunque illegittimo perché in ogni caso sproporzionato (in violazione dell'art. 2106 c.c.) rispetto al fatto per come è stato provato, che risulta, come detto, assai ridimensionato rispetto all'amplificazione operata dalla parte datoriale, anche nei giorni successivi, con due *mails* diramate al personale e prodotte dal ricorrente (docc. 31 e 38).

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 Fiorini 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).

Occorre ancora una volta evidenziare il contesto anche sotto un diverso profilo: al momento del fatto il rapporto di lavoro era sospeso, a nulla rilevando che la riunione si stesse svolgendo in un locale dell'azienda: il ricorrente ha infatti reagito durante lo svolgimento della sua attività di rappresentanza sindacale, in posizione di parità con gli interlocutori delegati dall'azienda e non in posizione di tipo gerarchico con gli stessi, durante un acceso confronto sul rinnovo di una clausola strategica per il futuro assetto delle relazioni industriali, nell'ambito di un naturale antagonismo tra le parti.

E' pertanto evidente che l'accadimento non possa essere riguardato come una ingiustificata perdita di controllo nei confronti di un superiore gerarchico nello svolgimento della prestazione lavorativa, assimilabile alla insubordinazione.

Il dipendente ha peraltro ammesso sin dalla lettera di giustificazioni (doc. 16 ric.) di avere bestemmiato e si è espressamente scusato "per le espressioni irriguardose a sfondo religioso" da lui proferite in quel momento, sottolineando come esse fossero state frutto di una reazione emotiva ed istintiva alla provocazione, che - come già detto - si ritiene essere sufficientemente provata.

L'azienda non ha invece tenuto conto di tali aspetti, né tantomeno del fatto che la condotta della responsabile del personale Ricerca, **Cabriella Bazzani**, ha per prima usato un atteggiamento stizzoso e provocatorio.

Ha invece licenziato il ricorrente con lettera in data 30.12.2015.

6. La natura discriminatoria del licenziamento.

Occorre dunque stabilire se la condotta dell'azienda, successivamente alla riunione, possa essere qualificata - seppure con i limiti della natura sommaria della presente cognizione - come discriminatoria.

A tal proposito si deve osservare che **Cabriella Bazzani** ha licenziato **Luigi** nel pieno di una delicata trattativa cui egli stava partecipando, su di un piano di parità con i delegati aziendali, in rappresentanza di un ampio numero di dipendenti, senza tenere in debita considerazione il contesto conflittuale in cui il fatto si è verificato nel breve volgere di pochi attimi, il che certamente si prestava ad interpretazioni soggettive diverse e tese ad esasperare il significato dei gesti e delle parole.



Come detto, la azienda non ha poi tenuto in considerazione che la reazione scomposta del sindacalista era conseguente ad un atteggiamento stizzito della responsabile del personale Ricerca la quale aveva punto sul vivo Fiorini proprio nel suo ruolo di negoziatore sindacale. Tale circostanza induce a ridimensionare l'azione del [redacted] anche sotto il profilo della sua componente soggettiva.

L'impresa non ha altresì voluto adeguatamente considerare che egli nella lettera di giustificazioni aveva espressamente presentato le sue scuse per le espressioni offensive del sentimento religioso, mai negate dal lavoratore.

Appare comunque circostanza pacifica tra le parti che il ricorrente, durante i numerosi anni alle dipendenze della società, non ha mai subito procedimenti disciplinari. Solo nella presente fase [redacted] ha posto in evidenza l'esistenza di un episodio nel quale [redacted] avrebbe usato, nel corso di un incontro con due dirigenti una espressione verbale evocativa della violenza degli "anni di piombo", mentre non risulta che detto episodio sia stato in precedenza considerato nel corso del procedimento disciplinare.

A parere di chi scrive emerge quindi la evidente sproporzione tra la sanzione espulsiva ed il fatto per come oggettivamente ricostruibile nella sua materialità (che risulta certamente assai ridimensionato rispetto all'addebito); sproporzione che non può non essere ricollegata al ruolo rivestito da [redacted] al momento della sua condotta e con la volontà dell'azienda di apparire sicura e determinata in un momento in cui era in atto un rapporto di forza tra le parti contrapposte, ai di là delle manifestate dichiarazioni di disponibilità a proseguire la trattativa; risulta infatti che tale disponibilità sia stata espressamente subordinata alla condizione che non fosse presente [redacted] (v. sul punto le dichiarazioni di [redacted]), ottenendo così che il più rappresentativo dei delegati sindacali fosse escluso dalle negoziazioni, il che non poteva non costituire un messaggio indiretto per i restanti componenti della R.S.U.

I profili discriminatori trovano peraltro conferma nella condotta dell'impresa susseguente al licenziamento, la quale ha divulgato al personale due messaggi di posta elettronica (docc. 31 e 38 ric.), uno il 3.1.2016 e l'altro il 15.1.2016 (quest'ultimo a contenzioso iniziato, quando era ancora *sub judice* la deliberazione della denunciata condotta antisindacale). In essi si è fatto



riferimento in modo generico ad un intollerabile attacco violento e minaccioso di "un dipendente" (è stata usata addirittura l'espressione "assalto"), che per questo era stato licenziato, durante un incontro tra RSU e la direzione aziendale. Tutto ciò nonostante il particolare e teso contesto in cui ha avuto luogo l'accadimento ed i contorni in realtà sfumati di quest'ultimo, verificatosi in pochi attimi, suggerissero invece l'opportunità di adottare particolare prudenza nell'apprezzamento della condotta del lavoratore.

Si ritiene quindi provata la natura discriminatoria del licenziamento intimato al ricorrente, con le conseguenze di cui all'art. 18 comma 1° L. n. 300/1970 e succ. modifiche, avuto riguardo agli artt. 3 L. n. 108/1990 e 15 L. n. 300/1970, in forza dei quali quale è nullo qualsiasi patto o atto diretto a licenziare un lavoratore a causa della sua attività sindacale.

Si deve inoltre evidenziare, ad ulteriore supporto della ritenuta natura discriminatoria del recesso in esame, come la Suprema Corte abbia in epoca recente ritenuto che *"il canone preferenziale dell'interpretazione conforme a Costituzione, rinforzato dal concorrente canone dell'interpretazione non contrastante con la normativa comunitaria, la quale vincola l'ordinamento interno, porta a ritenere che, laddove vengano in considerazione eventuali profili discriminatori o ritorsivi nel comportamento datoriale, il giudice nazionale non possa fare a meno di tenerne conto sia in base all'art. 3 Cost. sia in considerazione degli esiti del lungo processo evolutivo che si è avuto in ambito comunitario, sulla scorta della giurisprudenza della Corte di giustizia, in materia di diritto antidiscriminatorio e antivessatorio, in genere e in particolare nei rapporti di lavoro, a partire dalla introduzione dell'art. 13 nel Trattato CE, da parte del Trattato di Amsterdam del 1997. Processo, che è poi proseguito in sede comunitaria e nazionale ed ha portato, nel corso del tempo e principalmente per effetto del recepimento di direttive comunitarie, alla conseguenza che anche nel nostro ordinamento condotte potenzialmente lesive dei diritti fondamentali di cui si tratta abbiano ricevuto una specifica tipizzazione - pur non necessaria, in presenza dell'art. 3 Cost. - (Corte cost. sentenza n. 109 del 1993) - come discriminatorie (in modo diretto o indiretto), soprattutto a partire dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 215 e D.Lgs. n. 216 del 2003 con la previsione di un particolare regime dell'onere probatorio"* (così Cass. Sez. L. Sentenza n. 10834 del 26/05/2015, Rv. 635813).

Secondo la disposizione di cui al novellato art. 18 St. Lavoratori: "1. Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, [...] ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro,



indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. / 2. Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali”.

Devono pertanto essere assunti i provvedimenti conseguenti, di cui al dispositivo, dando atto che, nelle more del procedimento, il Tribunale di Ferrara con decreto ex art. 28 L. n. 300/1970 emesso in data 31.1 - 1.2.2016 aveva già disposto la cessazione della condotta antisindacale mediante la reintegrazione di ██████████ nel posto di lavoro. Pertanto la indennità risarcitoria andrà in concreto quantificata tenendo conto del fatto che il lavoratore ha già ripreso l'attività lavorativa.

L'ultima retribuzione globale di fatto, indicata dalla parte ricorrente in € 2.534,03, non è stata contestata nella sua quantificazione dalla parte convenuta.

7. Le spese seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo, facendo riferimento ai parametri di cui al D.M. n. 55/2014, avuto riguardo a quanto previsto per il procedimento cautelare, tenuto conto della natura e del valore indeterminato dell'affare e del numero e della complessità delle questioni dedotte in giudizio.

P.Q.M.

visto l'art. 1 comma 49 L. n. 92/2012,

accoglie il ricorso e per l'effetto **dichiara** la nullità licenziamento intimato a ██████████ con lettera 30.12.2015 ricevuta il 4.1.2015.

Ordina a ██████████ di reintegrare il dipendente nel posto di lavoro con le medesime mansioni in origine ricoperte o con altre analoghe.

Condanna a ██████████ al pagamento in suo favore di una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (pari ad € 2.534,03) dalla data del licenziamento fino a quella della effettiva reintegrazione e comunque non inferiore a cinque mensilità, oltre rivalutazione



monetaria ed interessi legali sino alla data del soddisfo, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo.

Condanna altresì **ESSEL UNIDIVINCITALIA S.P.A.** a rifondere a **CAELUM** le spese di lite che liquida in complessivi € 4.200,00 oltre al 15% sul compenso per spese forfettarie, ad € 259,00 per contributo unificato ed oltre ad I.V.A. e C.P.A. come per legge; spese da distrarsi in favore dei difensori, dichiaratisi antistatari. Manda alla Cancelleria per gli adempimenti di competenza.

Ferrara, 17/03/2016

IL GIUDICE
Alessandra De Curtis

