

N. R.G. 2016/854



TRIBUNALE ORDINARIO di BRESCIA
lavoro, previdenza ed assistenza obbligatoria

Il giudice,
sciogliendo la riserva assunta all'udienza dell'8 luglio 2016,
letti atti e documenti,

OSSERVA

1. Con ricorso depositato l'11 marzo 2016, Gabriele Bettoni deduceva: a) di essere stato assunto dalla Ferrosider s.p.a. il 26 gennaio 1988 con la qualifica di guardia-anse-pulpista di V livello; b) di avere svolto sin dal 1997 funzioni di RSU nelle liste della Fiom-Cgil e di essere stato eletto nel 2014 anche come R.L.S.; c) che in tale veste aveva svolto un ruolo di primo piano nella difesa dei diritti dei lavoratori, facendosi promotore di iniziative sindacali nonché della raccolta dei documenti necessari alla promozione di ricorsi giudiziari contro il comportamento antisindacale dell'azienda; d) che nel 2008 era stato denunciato dalla società a seguito di una serie di scioperi indetti a fronte della decisione di esternalizzare parte dell'attività; e) che nel mese di aprile 2015 aveva inoltrato al datore di lavoro ed all'Asl segnalazione avente ad oggetto l'utilizzo in azienda di procedure non corrette e pericolose per la salute e la sicurezza dei lavoratori; f) che nell'agosto 2015, unitamente agli altri RSU, aveva deciso di non sottoscrivere un verbale di accordo che avrebbe consentito alla Ferrosider di ottenere un finanziamento per la formazione continua; g) che con lettera del 3 settembre 2015 il datore di lavoro gli aveva contestato di avere tenuto, il giorno precedente, un comportamento di grave insubordinazione apostrofando con parole scurrili e offensive l'amministratore delegato sig. Quinto Stefana – intervenuto per sedare una



discussione – (secondo la contestazione, altri lavoratori avrebbero sentito le parole pronunciate con tono di voce molto alto e con atteggiamento aggressivo); h) che, contestualmente, era stato sospeso in via cautelare; i) che, sebbene il fatto contestato non si fosse mai verificato, come del resto aveva dedotto nelle sue giustificazioni, era stato comunque licenziato per giusta causa; l) che il provvedimento poteva quindi trovare la sua unica ragione nella sua attività sindacale, ipotesi questa confermata dal mancato rispetto della procedura di cui all'art. 14 del protocollo interconfederale del 1966. Il ricorrente chiedeva, quindi, di dichiarare la nullità e/o annullare il licenziamento con l'applicazione delle tutele gradualmente previste dall'art. 18 legge n. 300/1970.

2. Si costituiva Ferrosider s.p.a. chiedendo il rigetto del ricorso e deducendo: a) che il ricorso proposto da Fiom-Cgil per condotta antisindacale in relazione proprio al licenziamento del Bettoni e fondato sui medesimi motivi era già stato rigettato dal Tribunale di Brescia; b) che l'attività sindacale del Bettoni si era sempre svolta liberamente; c) che i rapporti della società con il sindacato erano di piena collaborazione ed avevano, tra l'altro, portato alla stipula di un accordo aziendale nel 2011; d) che il 2 settembre 2015 il direttore della produzione Donini aveva contestato al Bettoni di essersi allontanato dal posto di lavoro per ben 22 minuti per recarsi ai servizi; e) che il Bettoni aveva inveito nei suoi confronti ripetendo più volte le frasi *“mi avete rotto i coglioni”, “non capite un cazzo”*; f) che, udendo gridare, era intervenuto l'amministratore delegato rag. Quinto Stefana che aveva chiesto spiegazioni al Bettoni; g) che il Bettoni con atteggiamento minaccioso gli si era accostato sino a pochissimi centimetri dal viso apostrofandolo, sempre ad alta voce, con le parole *“tu sei un grandissimo rompicoglioni”, “non rompermi i coglioni”*; h) che si trattava di un comportamento gravissimo tale da giustificare il licenziamento per giusta causa.

3. L'istruttoria si articolava nell'audizione dei testi Calogero Baglio, Achille Donini, Sergio Radici, Fausto Pedrocca e Mashraf Mohamed Abd Alla, oltre che nell'acquisizione del verbale del procedimento n. 3207/2015 promosso dalla Fiom-Cgil nei confronti della Ferrosider per condotta antisindacale, procedimento nel cui ambito erano già stati sentiti i testi Donini e Radici.

4. Così ricostruite le posizioni delle parti e l'iter processuale, si ritiene che il ricorso sia fondato nei limiti che seguono.



4.1. Il licenziamento impugnato trova origine nella contestazione formulata con raccomandata del 3 settembre 2015, con la quale veniva addebitato al ricorrente di avere tenuto, il giorno precedente, un comportamento di grave insubordinazione apostrofando con parole scurrili e offensive l'amministratore delegato sig. Quinto Stefana – intervenuto per sedare una discussione –.

La contestazione ha trovato conferma solo nella deposizione del teste Donini (dipendente di Ferrosider come responsabile della produzione), il quale ha affermato di avere sentito il ricorrente dire all'amministratore delegato Quinto Stefana *"mi hai rotto i coglioni perché io sto facendo il mio lavoro"*.

A fronte di ciò, mentre gli altri testi non hanno assistito da vicino alla discussione e non hanno quindi potuto sentire cosa stessero dicendo Bettoni e Stefana, il teste Radici (dipendente Ferrosider e delegato sindacale) ha affermato di avere assistito alla discussione e, al contrario di Donini, ha escluso che il Bettoni avesse pronunciato le parole contestate.

Ciò posto, si ritiene che non sia stata fornita piena prova della condotta contestata, il cui onere incombeva sul datore di lavoro, con conseguente annullamento del licenziamento.

Ed invero, il dubbio su come si siano realmente svolti i fatti rimane allo stato impossibile da dissipare, non essendovi sostanziali ragioni per accordare maggiore credibilità al teste Donini piuttosto che al teste Radici o viceversa.

In particolare, entrambi i testi hanno nel presente procedimento maggiormente precisato le dichiarazioni già rese nel procedimento n. 3207/2015, e ciò senza incorrere in contraddizioni evidenti o comunque relative a circostanze rilevanti e non di mero contorno.

Tali precisazioni hanno consentito di accertare senza ombra di dubbio che, quando sarebbe stata pronunciata la frase contestata, Stefana, Bettoni, Radici e Donini si trovavano a circa un metro di distanza uno dall'altro, che di fianco a Bettoni si trovava proprio il teste Radici e che, anche se il Bettoni non stava tenendo un tono di voce molto alto come invece si legge nella lettera di contestazione, tuttavia aveva *"un tono da discussione"* (teste Donini) e *"aveva la voce un pochettino più alta di Stefana, che parla di solito a bassa voce"* (teste Mashraf Mohamed Abd Alla).

Così stando le cose, appare superata la considerazione posta a fondamento del provvedimento emesso dal Tribunale nel procedimento per condotta



antisindacale, e cioè che il Radici potrebbe non avere sentito la frase essendosi egli ad un certo punto allontanato per tornare alla sua postazione di lavoro.

In altri termini, alla luce degli elementi emersi in questo procedimento e, in particolare, del fatto che Radici si trovava per certo di fianco a Bettoni nel momento in cui egli avrebbe pronunciato la frase contestata, appare davvero difficile ipotizzare che egli possa, al contrario del Donini, non avere sentito, pur trovandosi di fianco al ricorrente e pur avendo questi tenuto un tono di voce più alto del normale.

4.2. L'assenza di piena prova della condotta contestata comporta l'applicazione del quarto comma dell'art. 18 legge n. 300/1970, da cui l'ordine di reintegrazione del lavoratore con condanna della resistente al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, con il limite delle 12 mensilità, oltre rivalutazione annuale ed interessi dal licenziamento al saldo, ed oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, anch'essi maggiorati degli interessi legali.

4.3. Non può, invece, trovare applicazione il primo comma dell'art. 18 legge n. 300/1970, mancando la prova del carattere discriminatorio del provvedimento per motivi sindacali.

Sul punto, basti richiamare quanto affermato dal Tribunale nel provvedimento conclusivo del procedimento promosso dalla Fiom-Cgil: *“Parte ricorrente lamenta il carattere antisindacale della condotta tenuta da Ferrosider s.p.a. e culminata con il licenziamento di Gabriele Bettoni. Prendendo le mosse dalla condotta anteriore al licenziamento e relativa ai generali rapporti tra sindacato e azienda, a fronte delle doglianze – invero piuttosto generiche – di parte ricorrente, Ferrosider ha dimostrato: a) che tra il 2014 ed il 2015 si sono tenuti dieci incontri tra Fiom e rappresentanti aziendali su temi vari inerenti la gestione dell'impresa e della forza lavoro (doc. 6-15 resistente e relativa allegazione in memoria, non contestata dalla ricorrente); b) che tra il 2009 ed il 2014 si è tenuto un incontro annuale in materia di prevenzione e protezione dai rischi (doc. 16-22 resistente); c) che il 23 dicembre 2011 è stato siglato l'accordo integrativo aziendale (doc. 23 resistente). Lo stesso Bettoni, in sede di prima udienza ha dichiarato che “circa la questione della sicurezza, stavo collaborando bene con l'impresa, tanto che alle richieste dell'Asl*



avevo risposto che l'azienda si stava muovendo per ottemperare agli obblighi sulla sicurezza chiedendo di differire eventuali controlli." Ciò detto, la condotta di Ferrosider non sembra integrare la "progressiva delegittimazione del sindacato" lamentata dalla ricorrente, né, d'altronde, Fiom ha spiegato perché la dedotta violazione della disciplina in materia di rotazione dei lavoratori in cassa integrazione e/o di utilizzo delle ferie e/o di gestione degli orari (peraltro oggetto di separati ricorsi) sarebbe tale da integrare comportamento antisindacale nei confronti della Fiom medesima.

5.2. Venendo alla questione del licenziamento del Bettoni ed al fatto che lo stesso sarebbe stato preceduto da un'azione ritorsiva nei suoi confronti, si ritiene che non vi siano gli elementi per qualificare come illegittimo demansionamento il conferimento delle mansioni di fresatore al posto di quelle di guardia-anse-pulpista (cambiamento peraltro mai contestato dal lavoratore). Ciò in quanto parte ricorrente non ha proceduto alla comparazione delle due diverse mansioni alle previsioni del contratto collettivo, operazione questa necessaria per verificare il rispettivo inquadramento e se vi sia una differenza rilevante nell'ottica di un demansionamento. Né d'altronde, la perdita della maggiorazione legata allo svolgimento di lavoro notturno può configurarsi come un ingiusto pregiudizio arrecato al Bettoni, trattandosi di riconoscimento connesso alla pacifica maggiore nocività del lavoro a turni, nocività alla quale il lavoratore non è più esposto.

Venendo, infine, alla questione del licenziamento, occorre premettere che il carattere discriminatorio del recesso dev'essere dimostrato dalla parte che lo allega, la quale deve provare che il provvedimento datoriale sia stato determinato esclusivamente dal motivo illecito. Nel caso di specie la prova in questione non è stata fornita in quanto i complessivi rapporti tra le parti non spiegano una ritorsione da parte di Ferrosider. Ed infatti, a) dopo un periodo "caldo" tra 2008 e 2009, non si sono successivamente registrati scioperi in azienda; b) non risulta che Ferrosider fosse a conoscenza del fatto che il Bettoni stesse organizzando la proposizione di un nuovo ricorso collettivo nei confronti del datore di lavoro; c) il rifiuto opposto dai sindacalisti Fiom alla sottoscrizione di un accordo relativo alla formazione dei dipendenti era stato preceduto da analoghi rifiuti ai quali non era seguita alcuna reazione da parte di Ferrosider; d) il teste Radici ha riferito che "i rapporti del Bettoni con i vertici sono normali, non ci sono stati particolari problemi, a parte il



demansionamento che ha subito (tuttavia, come già detto, mai impugnato dal lavoratore). (...)

Da ultimo, non è neppure fondata la censura relativa alla violazione dell'art. 14 dell'Accordo Interconfederale del 1966 (come richiamato dall'art. 6 sezione II del CCNL Metalmeccanici). (...) Dalla lettura delle norme in questione emerge che il nulla-osta va richiesto dopo l'adozione del provvedimento di licenziamento, così come affermato dalla Suprema Corte, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 7105 del 06 luglio 1990, secondo la quale "In caso di licenziamento di lavoratori che appartengono ad una rappresentanza sindacale aziendale, attuato nell'ambito di un licenziamento collettivo per riduzione di personale, l'apposito nulla-osta di cui all'art. 14 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966 deve essere richiesto dopo l'intimazione del recesso, come emerge da quanto stabilito dal n. 2 di tale disposizione - secondo cui il provvedimento aziendale diviene operante in caso di concessione del nulla-osta medesimo e quando sia comunque scaduto, sempre che sia stato richiesto l'esame conciliativo, il termine all'uopo previsto - e come si desume dalla circostanza che, essendo tale esame strumentale al giudizio se detto provvedimento dipenda dall'esercizio, da parte del lavoratore interessato, degli specifici compiti spettantigli in forza della sua posizione sindacale all'interno dell'azienda, è assolutamente necessaria, per il suo svolgimento, la conoscenza dei motivi addotti dal datore di lavoro per il licenziamento." Ebbene, poiché Ferrosider ha richiesto il nulla osta contestualmente all'irrogazione del licenziamento e Fiom si è limitata a negarlo, senza però richiedere l'esame conciliativo, alcun profilo di illegittimità può individuarsi nel comportamento della resistente."

5. Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

1) Annulla il licenziamento intimato al ricorrente l'8 settembre 2015 e condanna la resistente a reintegrarlo nel posto di lavoro ed a pagargli un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, con il limite delle 12 mensilità, oltre rivalutazione annuale ed interessi dal licenziamento al saldo, ed



oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, anch'essi maggiorati degli interessi legali;

2) condanna la convenuta alla rifusione delle spese di lite sostenute dal ricorrente, liquidate in euro 2.500,00 per compensi oltre accessori di legge.

Si comunichi.

Brescia, 5 agosto 2016.

Il giudice
Laura Corazza

