



**TRIBUNALE ORDINARIO di RAVENNA**

Sezione Lavoro CIVILE

Nella causa civile iscritta al n. r.g. /2015 promossa da:

**FLAI CGIL DI RAVENNA**, con il patrocinio dell'avv. MISCIONE MICHELE, elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematico presso il difensore avv. MISCIONE MICHELE

**RICORRENTE**

contro

(C.F. con il patrocinio dell'avv. MELANDRI ALESSANDRA e dell'avv. PARADISI MONICA (PRDMNC63E57E730F) Indirizzo Telematico, elettivamente domiciliato in VIA PONTE MARINO 43 RAVENNA presso il difensore avv. MELANDRI ALESSANDRA

**RESISTENTE**

Il Giudice dott. Flavia Mazzini,  
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 23/02/2016,

premesse che:

l'Associazione Sindacale FLAI CGIL in persona del Segretario signor ha agito con ricorso *ex art.28 Stat. Lav.* nei confronti di chiedendo di accertare e dichiarare l'antisindacalità della condotta posta in essere da quest'ultima nel licenziare la sindacalista e di, conseguentemente, ordinare la reintegra della lavoratrice nel proprio posto di lavoro.

Parte ricorrente ascriveva in particolare ad di aver "*con tempismo puntuale e studiato*" licenziato -illegittimamente- per giusta causa la "*sindacalista*", già componente della RSU "*per impedirne la sua candidatura o meglio la sua rielezione*"; con ciò ritenendo l'azienda responsabile di una lesione sia dell'interesse personale della lavoratrice, sia degli interessi protetti dall'Organizzazione sindacale.

Il Sindacato ricorrente agiva quindi presupponendo la plurioffensività del comportamento tenuto dall'azienda in quanto, il licenziamento della lavoratrice avrebbe configurato un inadempimento contrattuale del contratto di lavoro, lesivo dell'interesse del singolo legittimato in proprio all'azione giudiziaria individuale, nonché una lesione dell'interesse del sindacato legittimato ad agire in base alle disposizioni dell'art.28 Stat. Lav..

Ora, nel caso di specie, secondo la prospettazione di parte ricorrente l'antisindacalità della condotta di si sarebbe sostanziata nel licenziare la signora , già componente della RSU, per intenzionalmente impedirne la sua candidatura e quindi l'eventuale rielezione a componente della stessa RSU. La lesione dell'interesse collettivo di cui è portare il Sindacato si sarebbe di fatto sostanziata nella lesione di un interesse individuale della lavoratrice a successivamente candidarsi a componente della RSU.

Deve quindi ritenersi in primo luogo necessario valutare se il licenziamento della signora sia o meno stato assistito da giusta una causa .

L'esito dell'istruttoria documentale e testimoniale espletata, induce a fondatamente dubitare della legittimità del licenziamento intimato da .

Era stato in particolare riscontrato che l'organico per gli stabilimenti di Mordano e Castel Bolognese era unico e che ogni anno chiedeva ai lavoratori di dare o meno la disponibilità a lavorare presso la sede di Mordano. Sotto il profilo organizzativo, i turni di lavoro tra i due magazzini venivano disposti, per Mordano, impiegando i lavoratori che avevano dato la loro disponibilità, dando precedenza a coloro che provenivano dall'organico di quel magazzino e a chi era più indietro con le giornate effettuate (cfr. informatore Responsabile del magazzino di Castel Bolognese verbale udienza del 4.2.2016).

In proposito, si osserva che l'azienda dava attuazione a quanto previsto nelle cosiddette "convenzioni anno 2015" (cfr. allegato 7 di parte resistente), all'accordo sindacale 30.7.2014 (cfr. allegato 8 al fascicolo di parte resistente) e all'elenco del personale che si era reso disponibile per il magazzino di Mordano (cfr. allegato 9 al fascicolo di parte resistente). Tra questo con mansioni di carrellista è indubbio figurasse la signora con un numero di giornate lavorate presso il magazzino di Mordano dall'1 al 20 ottobre pari a tre (cfr. allegato 10 al fascicolo di parte resistente).

Sosteneva parte ricorrente che la signora aveva inteso non recarsi più presso il magazzino di Mordano e che, informandone il responsabile del magazzino di Castel Bolognese avesse di fatto revocato la propria disponibilità, peraltro data "genericamente" (lettera di giustificazioni a firma Prof. 10.11.2015). Ora, pur non convenendo con l'assunto di parte circa la possibilità per il lavoratore di dare una *generica disponibilità per Mordano*, ritenendo piuttosto che la disponibilità o la si dava o la si negava all'azienda, deve rilevarsi come la circostanza che la lavoratrice avesse manifestato le proprie intenzioni per il futuro al responsabile del magazzino di Castel Bolognese, potesse preludere ad una successiva formalizzazione per iscritto della propria volontà di revocare la disponibilità data, nel momento in cui l'anno successivo le fosse stata richiesta da (come avveniva ogni anno), di confermare o meno quella stessa disponibilità data per gli anni precedenti.

E' altresì vero che il responsabile del magazzino, sentite le intenzioni della lavoratrice, la preavvertiva che essendo inserita nell'elenco di coloro che avevano dato la disponibilità per Mordano, non risultando alcuna formale revoca della stessa, ed essendo necessaria in quella sede una professionalità come la sua, sarebbe stata comunque chiamata. Sotto tale profilo la condotta osservata dall'azienda non può essere censurata, in quanto espressione legittima e motivata dell'esercizio di un potere organizzativo.

Ciò detto, veniamo alla contestazione di maggior rilievo posta dall'azienda a fondamento del licenziamento di cui trattasi relativa alle assenze asseritamente ingiustificate per il periodo dal 21 al 30 ottobre 2015 ed, in particolare, nelle giornate del 23, 24, 26, 28, 29 e 30 ottobre (cfr. lettera licenziamento 12.11.2015 di cui all'allegato nr.15 al fascicolo di parte ricorrente).

Quanto ai turni e ai permessi era stato accertato che la procedura seguita da tutti i lavoratori era la seguente: la "chiamaturno" contattava il lavoratore per il turno del giorno successivo escludendo coloro che avevano chiesto un permesso o dato l'indisponibilità per il giorno seguente compilando un modulo da inserire entro le ore 17.00 (orario di entrata in servizio delle "chiamaturno") in una cassetta posta fuori dal box delle "chiamaturno". Nell'eventualità in cui il lavoratore non avesse anticipatamente richiesto un permesso o comunicato l'indisponibilità per il giorno seguente, una volta contattato dalle "chiamaturno", ove non fosse stato disponibile, era tenuto a telefonare o comunque a contattare la "chiamaturno" avvertendo di ciò. Tale procedura era stata concordemente confermata dagli informatori sentiti e (cfr. verbale udienza del

4.2.2016), i quali, avevano altresì indicato nella perdita della giornata l'unica conseguenza per il lavoratore che non avesse rispettato tale procedura (punto 3.4 dell'accordo sindacale).

Era altresì stato verificato all'esito delle informazioni acquisite specificamente in proposito (cfr. verbale udienza del 17.3.2016) che una certa "elasticità" vi era per il lavoratore nell'avvertire l'azienda della propria assenza ove fosse stato contattato per il giorno seguente e, nell'eventualità in cui non avesse preavvertito mediante richiesta di permesso comunicata in anticipo per iscritto alle "chiamaturno". Poteva infatti accadere che il lavoratore desse comunicazione telefonica della propria assenza alle "chiamaturno" successivamente alla chiamata al lavoro per il giorno seguente, segnalando eventualmente in quella occasione la propria assenza per qualche giornata di seguito, non solo per quella interessata dalla chiamata fatta.

La signora \_\_\_\_\_ era stata contattata il giorno 20 ottobre dalla "chiamaturno" \_\_\_\_\_ per recarsi al lavoro il giorno successivo a Mordano. In quella circostanza la \_\_\_\_\_, richiamava la "chiamaturno" riferendole che non sarebbe più stata disponibile ad andare a lavorare a Mordano poiché, *a Castel Bolognese lavoravano degli estivi e lei essendo un organico avrebbe avuto il diritto rispetto a loro di stare a Castel Bolognese*. In pratica, la \_\_\_\_\_ in quella occasione negò la disponibilità per il giorno 21, può ritenersi informandone l'azienda. L'assenza infatti per la giornata del 21 ottobre non le era stata contestata.

Quanto poi alle successive chiamate che seppure ripetute erano motivate dalle esigenze dell'azienda di utilizzare una professionalità come la \_\_\_\_\_ a Mordano, che peraltro, aveva meno giornate lavorate di altri, si osserva che le contestazioni ineriscono le chiamate delle "chiamaturno" nelle giornate del 22 per il giorno seguente, del 23 per le giornate del 24 e del 26, del 27 per il giorno 28, del 28 per il giorno 29 e del 29 per il giorno 30 ottobre. In riferimento alle chiamate per le giornate del 24 e del 26, la "chiamaturno" \_\_\_\_\_ ha riferito di ricordare di essere stata contattata telefonicamente dalla \_\_\_\_\_ che le riferiva l'indisponibilità per il giorno o i giorni seguenti, seppure senza ricordare con precisione i giorni per i quali la lavoratrice aveva in effetti giustificato la propria assenza. Per le chiamate dei giorni del 27 sul 28, del 28 sul 29 e del 29 sul 30, l'altra "chiamaturno", signora \_\_\_\_\_ ricordava di aver ricevuto in quei giorni una telefonata della \_\_\_\_\_ con la quale si lamentava del perché la continuassero a contattare per Mordano con ciò di fatto notiziando l'azienda che non si sarebbe recata presso quel magazzino nonostante fosse stata chiamata.

Non è poi chiaro per quale giornate in questo caso la \_\_\_\_\_ avesse disatteso la richiesta dell'azienda ma ciò rileva relativamente dal momento che secondo quanto riferito dalle "chiamaturno" sentite all'udienza del 17.3.2016, poteva accadere -lo si ribadisce- che i lavoratori comunicassero la propria indisponibilità anche per qualche giornata successiva, non solo per un'unica giornata. In questo caso le "chiamaturno" non potendo assumere alcuna determinazione ne davano comunicazione alla Direzione, oppure facevano presente all'interessato di fare direttamente riferimento alla Direzione.

Dubbi e imprecisioni sulle giornate per le quali l'azienda sollevava la contestazione in esame non consentono tuttavia di escludere che la \_\_\_\_\_ avesse comunque informato in qualche modo l'azienda per il tramite delle "chiamaturno" che non si sarebbe recata a Mordano nonostante chiamata.

Al riguardo infatti la documentazione versata in atti nell'interesse della parte ricorrente unitamente alle note autorizzate introduce un indizio circa la circostanza che la lavoratrice abbia comunque cercato di preavvertire l'azienda della impossibilità di recarsi a Mordano o di comunicare che non vi si sarebbe recata per il giorno in cui era stata contattata. Indizio che ha ricevuto in parte conferma nelle informazioni rese dalla "chiamaturno".

In particolare, cercando di incrociare i dati della predetta documentazione pare che:

- il giorno 22 ottobre la                      abbia preavvertito l'azienda alle ore 17.10 e che alle ore 17.30 l'azienda avesse comunque richiesto la presenza della                      il giorno seguente. Alle ore 17.31 pare poi che la                      abbia comunicato ancora di non recarsi a Mordano il giorno seguente
- il giorno 23 ottobre la                      abbia preavvertito l'azienda alle ore 17.24 della propria assenza per il giorno seguente ricevendo dall'azienda un sms di avvenuta ricezione alle ore 17.38. Quello stesso giorno la                      pare abbia ricevuto un successivo sms dell'azienda alle ore 17.58 di convocazione per il giorno seguente al quale la lavoratrice faceva contestualmente (sempre alle ore 17.58) seguire la comunicazione dell'assenza. Alle ore 19.06 di quello stesso giorno 23 ottobre l'azienda verosimilmente ricontattava la                      per il giorno 26 ottobre. A tale chiamata la Battiato pare poi abbia fatto seguire la comunicazione dell'assenza delle ore 19.25
- il giorno 26 ottobre la                      alle ore 16.48 abbia preavvertito l'azienda ricevendo da questa conferma alle ore 18.22 dell'avvenuta ricezione. L'assenza del giorno 27 ottobre non le veniva infatti contestata
- il 27 ottobre l'azienda alle 18.38 abbia richiesto la                      per il giorno 28; alle 18.42 e alle 18.46 pare che la                      abbia nuovamente contattato l'azienda comunicando l'assenza
- il 28 ottobre alle 17.22 la                      abbia chiamato l'azienda ricevendo da questa alle 17.35 conferma dell'avvenuta ricezione. Alle 18.44 di quello stesso giorno la lavoratrice pare che sia stata comunque convocata per il 29 ottobre. Non risulta altro seguito rispetto a tale chiamata
- il 29 ottobre infine l'azienda abbia convocato la                      alle ore 18.40 per il 30 ottobre. Nessun seguito pare che sia stato dato a questa convocazione da parte della lavoratrice.

Considerando quindi nel loro complesso le risultanze di causa, non può ritenersi che corrisponda al vero che la signora                      non si fosse recata a Mordano senza addurre alcuna giustificazione per l'intero periodo oggetto di addebito.

Di minor rilievo l'altra contestazione disciplinare mossa alla                      per il giorno 31 ottobre, quando, nonostante le indicazioni ricevute dalla signora                      aveva stivato in cella 10 bins di prodotto che avrebbero dovuto essere per contro accantonati per la campionatura, con ciò costringendo a recuperarli il giorno seguente.

Ora, rispetto a tale addebito che, comunque ha trovato riscontro in atti, non ci si può esimere in primo luogo dall'osservare che la lavoratrice nonostante le precedenti assenze si fosse comunque recata al lavoro a Mordano.

Premesso ciò in punto di fatto, si osserva che la verifica sulla ricorrenza o meno della giusta causa (art.2119 c.c.) del licenziamento inflitto, deve essere in ogni caso effettuato attraverso un accertamento in concreto da parte del giudice del merito della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente, nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 cod. civ. (cfr. Cassazione civile, sez. lav., 04/03/2013, n. 5280).

Nel caso che qui ci occupa considerato:

- che la contestazione disciplinare dell'assenza prolungata della lavoratrice nelle giornate del 23, 24, 26, 28, 29 e 30 ottobre non ha trovato adeguato conforto probatorio in termini di assoluta ingiustificatezza dell'assenza da parte del lavoratore;

- che al pregiudizio sotto il profilo di una incidenza sull'organizzazione aziendale era stato posto rimedio con la chiamata di altri carrellisti (cfr. deposizione) e che pare verosimile che l'azienda avrebbe provveduto nello stesso modo ove l'assenza della fosse stata giustificata con altre modalità rispetto a quelle contestate;
- lo scarso disvalore della seconda delle contestazioni disciplinari sia avuto riguardo alle conseguenze, sia tenuto conto del fatto che un errata stivatura del prodotto avrebbe potuto essere commessa da qualunque altro lavoratore anche con l'esperienza della

deve ritenersi che il licenziamento intimato non sia sorretto da giusta causa, difettando altresì una proporzionalità tra la condotta ascritta al lavoratore che solo in parte ha trovato riscontro, all'esito del presente giudizio, e la più grave delle sanzioni inflittagli.

Quanto poi all'asserita antisindacalità della condotta tenuta dal datore di lavoro deve ritenersi sufficiente che dal licenziamento intimato sia derivato per la lavoratrice un pregiudizio all'esercizio di un diritto sindacale quale, è stato prospettato essere nel caso di specie, la impossibilità per la di ricandidarsi per le elezioni delle RSU. Si intende dire che non si richiede in capo al datore di lavoro l'elemento psicologico della intenzionalità, bastando l'obiettivo idoneità della condotta denunciata a ledere una libertà sindacale (cfr. Tribunale Roma 13.12.2006; Cass. Civ. nr.9250 del 18 aprile 2007; Tribunale Melfi nr.475 del 15 luglio 2011). In tal caso, l'antisindacalità della condotta assunta dal datore di lavoro risiederebbe nell'aver intimato un licenziamento in mancanza di giusta causa, con ciò precludendo alla lavoratrice di ricandidarsi alle elezioni delle RSU.

La natura della controversia ne giustifica l'integrale compensazione tra le parti delle spese di lite.

#### P.Q.M.

Accertata l'illegittimità del licenziamento intimato alla signora  
l'antisindacalità della condotta di  
immediatamente reintegrare la lavoratrice nel suo posto di lavoro;  
spese compensate.

ritenuta  
ordina alla stessa di

Si comunichi.

Ravenna, 21 marzo 2016

Il Giudice  
dott. Flavia Mazzini

