

N. R.G. 2018/38



## TRIBUNALE DI PORDENONE

Il Giudice del Lavoro

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 04/04/2018 con termine per note sino al 17/04/2018 nell'ambito del procedimento promosso con ricorso ex art.1 co. 48 L. 28/06/2012 n. 92

**DA**

BREDA AUGUSTIN

con gli avv.ti G. SUMMA, M. B. GASPARINI e A. CAPUZZO

**RICORRENTE**

**CONTRO**

ELECTROLUX ITALIA SPA

con gli avv.ti M. TONA, G. FAVALLI e R. BIANCHIN

**RESISTENTE**

**PREMESSO**

- che l'odierno attore è noto ed attivo leader sindacale della FIOM CGIL sia a livello nazionale e regionale sia all'interno degli stabilimenti della convenuta ove, rientrato dal periodo di distacco, ha rivestito anche il ruolo di delegato RSU;

- che lo stesso da anni si è occupato con costanza dell'assistenza all'anziana zia signora Clementina usufruendo anche dei permessi ex lege n. 104/92;

- che il predetto lavoratore, sulla base del rapporto di un'agenzia investigativa che l'aveva seguito per una parte delle ore di un ristretto periodo, veniva licenziato in tronco con lettera dd. 14/06/17 per aver abusato dei permessi lavorativi usufruiti nei giorni 27-28-29 aprile nonché 2-3 maggio onde poter accudire la menzionata congiunta.



## OSSERVA

È convincimento dell'adito Tribunale che il provvedimento espulsivo impugnato con il presente ricorso rivesta natura ritorsiva in ossequio ai dettami stabiliti dalla giurisprudenza di legittimità (motivo illecito unico e determinante secondo anche la recente pronuncia 09/06/2017 n. 14456 dimostrabile pure attraverso presunzioni come da Cassazione 8 agosto 2011 n. 17087), ovvero sia stato adottato come REAZIONE IMMEDIATA NON TANTO ALLA ASSAI INTENSA SPECIFICA ATTIVITÀ SINDACALE SVOLTA DAL RICORRENTE NEL PERIODO IMMEDIATAMENTE PRECEDENTE ALL'AVVIO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE OGGETTO DI CAUSA QUANTO INVECE AL PECULIARE RUOLO RIVESTITO DAL BREDI DI MEMBRO DELLA COMMISSIONE BILATERALE COTEPA (cui è specificamente demandata la materia dell'esame delle catene di montaggio sotto il profilo della sicurezza e prevenzione di infortuni sul lavoro degli addetti, soprattutto con riferimento ai movimenti ripetuti) CHE L'AVEVA PORTATO A COSTATARE E DENUNCIARE (ANCHE INSIEME ALLA RSU) TRA LA FINE DEL 2016 E L'INIZIO DEL 2017 UN GRADUALE MA NOTEVOLE AUMENTO DELLE MALATTIE PROFESSIONALI DEI DIPENDENTI ADDETTI ALLE LINEE DI MONTAGGIO IN CONSEGUENZA DEGLI ECCESSIVI RITMI DI LAVORO CON VERIFICA PURE DEL GRADO DI NOCIVITÀ SECONDO IL METODO OCRA di cui il Breda, stando alle dichiarazioni del direttore dello Spisal di Conegliano Dott. Moro assunto a teste, si rivelava esperto se non unico conoscitore in azienda. In particolare la documentazione acquisita e le testimonianze assunte consentono di ricostruire la sequela e concatenazione degli eventi volta ad avvalorare l'invocata ritorsività.

- 1) È pacifico in causa che LO SPISAL SI È RECATO IN AZIENDA LA PRIMA VOLTA IL 13 FEBBRAIO 2017, circostanza confermata dal menzionato funzionario il quale ha inteso rimarcare che L'APPORTO DEL BREDI È STATO DETERMINANTE NELLA DECISIONE DI PROCEDERE ALLE INDAGINI ISPETTIVE E CIÒ ANCHE IN CONSIDERAZIONE DEL NOTEVOLE AUMENTO DELLE MALATTIE PROFESSIONALI IN ELECTROLUX CONNESSE AI RITMI DI LAVORO.
- 2) Dopo ripetute convocazioni della Commissione paritetica CoTepa si è giunti alla RIUNIONE TENUTASI IL GIORNO 11 APRILE 2017 in cui, anche alla luce della svolta istruttoria orale:



- A) lo stesso odierno attore ha INTESO CONTRAPPORSI ALL'ASSUNTO DELL'ESPERTA OCRA AZIENDALE FORMULANDO ALCUNE CRITICHE OSSERVAZIONI TECNICHE all'esito delle quali, su insistenza dello stesso lavoratore, sono stati inseriti parametri che hanno portato ad una diversità di risultato su una specifica postazione (rilevante o meno che fosse);
- B) verso la fine di quella stessa mattinata, in un clima se non proprio di tensione quantomeno di insoddisfazione, il dirigente aziendale dott. Carluccio si è rivolto al dott. Sartor (Responsabile delle relazioni sindacali) affermando con riferimento al ricorrente che "SI POTEVA TENERE IL BREDA A CASA ANCHE PAGATO" (vedasi in tal senso l'attendibile deposizione del teste oculare Curiale Roberto, con mansioni di operaio generico, cui si è contrapposta la scontata negazione del fatto ad opera dei due protagonisti del dialogo, aventi entrambi un rapporto di lavoro ancora pendente con ruoli di vertice).
- 3) In periodo grossomodo contestuale, COMUNQUE NELLO STESSO MESE DI APRILE, la convenuta si è determinata a rivolgersi ad un'agenzia investigativa attraverso una LETTERA DI CONFERIMENTO DI INCARICO DI DUBBIA GENUINITÀ QUANTO AL MOMENTO DELLA SUA REDAZIONE, essendo priva di data certa in assenza di un protocollo E RECANDO IN CALCE UNA SUCCESSIVA DATA DI ACCETTAZIONE SCRITTA STRANAMENTE IN MODO DIFFORME DALLA PRECEDENTE, A PENNA.
- 4) Sotto altro profilo - a fronte dell'incontestata circostanza per cui DA ANNI IL BREDA SI OCCUPAVA DELLA ZIA USUFRUENDO DEI PERMESSI DI CUI ALLA LEGGE N. 104/92 - suscita non poche perplessità il fatto che guardacaso soltanto nel mese di aprile l'azienda abbia avuto sentore di indebiti comportamenti del proprio dipendente al punto da avvertire l'esigenza di esercitare all'improvviso un penetrante controllo sull'operato del lavoratore.
- 5) Entrando ora più propriamente nella specificità dell'addebito contestato, l'adito Tribunale prende atto e condivide l'orientamento espresso dalla Suprema Corte (Cass. Sez. lav. 13/09/2016 n. 17968, 06/05/2016 n. 9217) secondo cui "IL COMPORTAMENTO DEL PRESTATORE DI LAVORO SUBORDINATO CHE, IN RELAZIONE AL PERMESSO L. N. 104/92 ART. 33, SI AVVALGA DELLO STESSO NON PER L'ASSISTENZA AL



*FAMILIARE BENSÌ PER ATTENDERE AD ALTRA ATTIVITÀ INTEGRA L'IPOTESI DELL'ABUSO DI DIRITTO".*

Senonchè nel caso di specie ad avviso del decidente NON È DATO RINVENIRE - a conferma dell'accertata natura ritorsiva del licenziamento - LA SUSSISTENZA DI ELEMENTI DISCIPLINARMENTE RILEVANTI, una volta considerato che:

- A) Non vi è ragionevole motivo di supporre che le varie attività esterne quotidianamente compiute dal fruitore del permesso traducibili in incombenze espletate in uffici, negozi o presso vicini fossero dettate nell'interesse del medesimo e non invece della persona da tutelare, rientrando anch'esse nell'ambito del concetto di assistenza, che non necessariamente deve esaurirsi all'interno delle mura di casa.
- B) La società convenuta HA DEL TUTTO OMESSO DI VALUTARE SE IL RICORRENTE (come effettivamente a suo dire avvenuto) AVESSE SVOLTO ATTIVITÀ DI ASSISTENZA ANCHE IN ORARIO SERALE E NOTTURNO.
- C) Il requisito della continuità dell'assistenza, alla luce anche della ricostruzione operata dalla C. Costituzionale con sentenza n. 213/16, non deve essere inteso nel senso di esclusività e ininterruzione temporale bensì in termini di costanza, regolarità e assiduità (ovvero non con carattere di saltuarietà e discontinuità) in relazione anche alle concrete esigenze dell'handicappato (evidenzia significativamente il Breda come per quanto la zia fosse handicappata in condizioni di gravità *"LE SUE CONDIZIONI NON RICHIEDONO LA PRESENZA CONTINUA E PERMANENTE DI QUALCUNO CHE LA ASSISTA"* al punto da non aver avuto accesso all'indennità di accompagnamento, in quanto considerata in grado di deambulare e di compiere i cosiddetti atti quotidiani della vita senza l'aiuto permanente di un terzo, NON ESIMENDOSI TUTTAVIA DAL RIMARCARE a pag. 28 delle note difensive LE SPECIFICHE PECULIARI ESIGENZE DI CUI ABBISOGNA LA PROPRIA CONGIUNTA).

Alla luce di quanto sinora esposto deve pertanto trovare applicazione il novellato comma 1 dell'art. 18 L. n. 300/70 con conseguente diritto alla reintegra ed al risarcimento del danno pari a tutte le mensilità maturate e maturande dalla data del provvedimento espulsivo sino all'esecuzione del disposto giudiziale, ragguagliandosi la retribuzione globale di fatto ad € 1.856,69 previo assolvimento degli oneri previdenziali ed assistenziali.

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



**P.Q.M.**

- 1) Accerta e dichiara la nullità del licenziamento intimato con comunicazione dd. 14/06/2017, in quanto ritorsivo e per l'effetto

Visto il novellato art. 18 co. 1 L. n. 300/70

- 2) Condanna la convenuta Electrolux Italia Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, a reintegrare il ricorrente Augustin Breda nel posto di lavoro nonché a corrispondergli, a titolo di risarcimento danni, tutte le mensilità maturate e maturande dalla data del provvedimento espulsivo sino all'esecuzione del disposto giudiziale, raggugliandosi la retribuzione globale di fatto ad € 1.856,69 e previo assolvimento degli oneri previdenziali ed assistenziali.

Somme tutte maggiorate di interessi legali e rivalutazione monetaria dalla maturazione delle singole poste creditorie al soddisfo.

- 3) Condanna infine la società resistente a rifondere all'odierno attore le spese di lite, equitativamente liquidate in € 8.500,00 oltre contributo forfettario 15% ed accessori di legge.

Si comunichi a cura della cancelleria.

Pordenone, 03 maggio 2018

**IL GIUDICE**

**Dott. ANGELO RICCIO COBUCCI**

