

N. R.G.Lav. 1711/2017



TRIBUNALE ORDINARIO DI BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

Il Giudice unico, nella persona del dott. Carlo Sorgi, ha pronunciato la seguente ordinanza, a scioglimento della riserva formulata all'udienza del 6/12/2017, nel procedimento iscritto al n. 1711/2017, promosso da:

KHURRAM SHEHZAD E GUKFAM SHEHZADA rappresentati e difesi per mandato a margine del ricorso introduttivo dall'avvocato MANGIONE STEFANIA e dall'avv. PICCININI ALBERTO presso il cui studio sono pure elettivamente domiciliati Indirizzo Telematico

RICORRENTI

Contro

DISMECO SRL IN PERSONA DEL LEGALE RAPPRESENTANTE PRO TEMPORE, rappresentata e difesa per mandato a margine della memoria di costituzione e risposta dall'avvocato FOCHERINI GIANFRANCO, presso il cui studio, è pure elettivamente domiciliata VIA UGO BASSI N. 7 40121 BOLOGNA  
CONVENUTO

Avente ad oggetto: ricorso ex art. 1 comma 47 l.92/2012

SVOLGIMENTO E MOTIVI

Con ricorso depositato davanti al Giudice del lavoro di Bologna Khurram Shehzad e Gulfam Shehzada presentavano ricorso ex art. 1 comma 47 l.92/2012 nei confronti del licenziamento per giustificato motivo oggettivo da parte di Dismeco s.r.l. in data 12/4/2017. Gli stessi lavoratori, con altri due colleghi, avevano intrapreso altra causa innanzi alla medesima sezione lavoro del Tribunale di Bologna contestando la mancata equa rotazione nei periodi di cassa integrazione presso la convenuta, in quanto condotta discriminatoria posta in essere in ragione dell'adesione e dell'attività sindacale dei lavoratori, causa attualmente in corso. Sempre relativamente alla posizione dei due ricorrenti e con riguardo al loro licenziamento il sindacato FIOM-CGIL, al quale i ricorrenti erano iscritti come vedremo, aveva proposto un ricorso ex art.



28 l.300\1970 respinto in prima fase dal giudice del lavoro di Bologna ed attualmente in fase di opposizione. Dopo un inizio di procedura di licenziamento collettivo in data 13\2\2017 la società rinunciava alla stessa in data 6\3\2017 ma a distanza di qualche giorno, con lettere del 14.3.2017, la convenuta comunicava ai ricorrenti l'intenzione di procedere al licenziamento ex art. 7 l. 604/1966, per motivi di *“riorganizzazione aziendale, impossibilità di adibire il lavoratore a compiti e mansioni di contenuto professionale equivalenti a quelli svolti dallo stesso o riconducibili allo stesso livello di inquadramento”*. Dopo il mancato accordo in ITL la società operava il licenziamento. I licenziamenti venivano impugnati a- perché discriminatori, b- per violazione dei criteri di scelta; c-per mancanza del giustificato motivo oggettivo. Il primo motivo relativo alla discriminazione nasceva dall'impegno sindacale dei ricorrenti. I due licenziati risultavano essere Khurram un delegato RSU e Gulfam un iscritto alla FIOM-CGIL tra i più attivi. Ulteriore argomento a conforto della tesi della discriminatorietà dei licenziamenti era data dalla circostanza riferita che un preposto dell'azienda, signor . . . , aveva sollecitato, più volte, i dipendenti iscritti al sindacato a revocare la propria iscrizione alla FIOM per poter essere chiamati al lavoro durante la cassa integrazione e che il dipendente . . . , prima iscritto al sindacato, revocata l'iscrizione avesse cessato la cassa integrazione e ripreso l'attività . . . . Rispetto al secondo motivo veniva in primo luogo rilevata la singolarità della rinuncia alla procedura di licenziamento collettivo e in seguito procedere comunque al licenziamento di tre dipendenti ( oltre ai ricorrenti veniva licenziato anche la lavoratrice . . . i ). Questa modifica veniva ritenuta dai ricorrenti illegittima. Per i ricorrenti i licenziamenti risultavano, inoltre, illegittimi poichè l'azienda non aveva il potere di intimare i licenziamenti, avendovi espressamente rinunciato con la comunicazione 14\3\2017 e, dunque, con un atto unilaterale, posto in essere dal titolare del potere di licenziare, idoneo quindi a “estinguere” tale potere abdicato. Relativamente più specificatamente ai criteri di scelta si richiamava l'art. 4, 9° comma l.223\1991 che richiedeva l'indicazione delle modalità di applicazione dei criteri di scelta ex art. 5 comma 1° e si rilevava la totale mancanza dell'indicazione richiesta normativamente. Relativamente al terzo motivo, la mancanza del giustificato motivo oggettivo, si contestava la sussistenza di qualsiasi riorganizzazione e d'altro canto si riteneva che i lavoratori fossero ricollocabili in altre mansioni e\o in altri reparti. Veniva richiesta l'applicazione della tutela reale ex art. 18 1° comma, in subordine quella ex comma IV°, in estremo subordine la tutela obbligatoria ex comma V°.

Si costituiva in giudizio la società Dismeco contestando le ragioni delle parti ricorrenti e chiedendo il rigetto del ricorso. L'azienda



convenuta era specializzata nello smaltimento e trattamento di materiale elettrico ed elettronico (RAEE). Dopo una ricostruzione della struttura dell'azienda con riferimento in particolare al reparto R2, dei grandi bianchi, ( lavastoviglie, lavatrici, cucine, forni di cottura ) dove lavoravano i ricorrenti si evidenziava che in tale reparto erano esistenti due modalità di smontaggio, da terra e in linea che si occupava solo di lavatrici alla quale erano adibiti in via esclusiva i due ricorrenti, che non svolgevano altro tipo di lavorazione. Nell'ambito della crisi aziendale, confermata dal ricorso alla CIG tra il 2015 ed il 2016, il reparto R2 aveva subito la crisi maggiore ( per la società questa era la spiegazione della maggiore cassa integrazione per i ricorrenti per la quale pende altro procedimento ricordato ) e veniva deciso di abbandonare la lavorazione in linea, più selettiva ( solo lavatrici in condizioni di completezza ) e con maggiore dispendio energetico. La riorganizzazione aziendale, consistita nella dismissione della lavorazione in linea nel reparto R2, comportò un esubero di quei due dipendenti che ad essa erano adibiti in via esclusiva Khurram Shehzad e Shehzada Gulfa e che mai avevano lavorato nello stesso reparto, "da terra", o in altri reparti, non avendone comunque le competenze. Inoltre i due ricorrenti erano quelli con minore anzianità lavorativa. Relativamente all'abbandono della procedura del licenziamento collettivo ex l.223\1991 la società spiegava che si era inteso perseguire una linea meno invasiva rilevando come nessuna normativa era da ostacolo alla decisione adottata dalla Dismeco.

Nel corso del giudizio venivano escussi i testi richiesti dalle parti , con problematiche connesse alla scarsa conoscenza della lingua italiana da parte di molti dei testimoni, ed all'esito all'udienza del 6\12\2017 la causa veniva discussa ed all'esito il giudice si riservava.

Ritiene questo giudice che i licenziamenti impugnati debbano essere dichiarati discriminatori e, conseguentemente, debba essere applicata la tutela ex art. 18,1° comma l.300\1970.

Siamo in un contesto di una pretesa discriminazione per motivi sindacali, l'iscrizione al sindacato FIOM-CGIL con Khurram delegato RSU e Gulfam iscritto alla FIOM-CGIL. Particolarità del caso di specie è la presenza in parallelo di una azione ex art. 28 l.300\1970, scelta plausibile rivelatasi per altro con potenzialità estremamente negativa per i due ricorrenti in considerazione della conclusione della procedura ex art. 28 , rigettata nella prima fase, e delle possibili suggestioni in questo giudizio. Suggestioni che per altro non possono avere spazio nel presente procedimento sia perché i soggetti sono diversi sia perché le conclusioni alle quali si giunge dopo una determinata attività istruttoria non necessariamente devono essere le stesse in un procedimento con altra



istruttoria, particolarmente se pensiamo all'andamento veramente delicato e complesso del presente giudizio.

Ripercorriamo le argomentazioni proposte a conforto della tesi della discriminatorietà del licenziamento.

In primo luogo si richiama come prodromo ai licenziamenti la fase della CIG nella quale i ricorrenti, in quanto iscritti sindacali, sarebbero stati più coinvolti di altri non iscritti al sindacato. La giustificazione fornita da Dismeco è che essendo la lavorazione (reparto R2 con lavorazione in linea), alla quale i due ricorrenti sarebbero stati dedicati in via esclusiva, la più colpita dalla crisi la scelta del personale da porre in casa integrazione avrebbe seguito tale logica produttiva. Il ragionamento tiene fino a quando regge il presupposto, l'esclusività delle mansioni di Khurram e Gulfam al reparto R2 in linea, cadendo il quale la circostanza assume sicuramente un significato particolare. Tanto più se si pensa alla posizione del lavoratore: "Io, addetto genericamente a coprire ogni reparto nella stessa ditta che davanti a questo giudice ha dichiarato: "Sono iscritto al sindacato e sono stato coinvolto nella cassa integrazione. Un tale capo reparto, mi aveva detto che se mi cancellavo dal sindacato potevo tornare a lavorare. per un mese mi sono cancellato e sono tornato a lavorare e quando mi sono iscritto di nuovo sono tornato in cassa integrazione". È il capo reparto. In fase di procedura ex art. 28 scrive il giudice, nel provvedimento di rigetto, che il ruolo dello stesso non sarebbe stato chiarito, a conferma della diversità delle prove offerte dalle parti nei differenti procedimenti, dichiarando inoltre che una condotta diversificata in termini di CIG sulla base dell'iscrizione al sindacato avrebbe potuto comportare una condotta antisindacale ma non avere incidenza, in quanto non connessa al licenziamento, unica condotta ritenuta antisindacale nel procedimento ex art. 28. Ritiene questo giudice che gli approfondimenti che le parti hanno consentito in questa diversa procedura conducono a valutazioni differenti. Sostenere, come sostiene la ditta, che il lavoratore avrebbe agito per iniziativa personale e non chiederne neppure l'audizione come teste (il lavoratore non è compreso nell'elenco e mai ne è stata chiesta l'audizione) appare affermazione difficilmente condivisibile così come il comportamento del lavoratore risulterebbe assolutamente inspiegabile se basato su una iniziativa personale.

Il secondo elemento alla base della prospettata discriminatorietà dei licenziamenti è l'abbandono della procedura ex l.223\1991 da parte della società che subito dopo procede a licenziamenti plurimi. Come confermato, con onestà intellettuale da apprezzare, da parte della difesa di Dismeco: "Non vi è dubbio che tale decisione abbia vanificato il controllo preventivo di parte sindacale" ( pag. 2 memoria conclusiva



29/11/2017 ) ma la ragione che viene proposta per tale scelta aziendale francamente non convince. “ *Dismeco S.r.l. ha deciso di operare una riorganizzazione aziendale meno invasiva, e tale da comportare un numero di esuberanti inferiore a cinque unità*” scrive sempre la difesa della parte convenuta. È conoscenza comune, non contestata da parte convenuta, che la procedura ex l.223/1991 può concludersi anche con un numero di licenziati inferiore a cinque, ed allora non si comprende quale minore invasività derivi da un licenziamento plurimo rispetto alla procedura ex l.223/1991 tanto più in un contesto di frizioni sindacali che si andavano innescando in tema di CIG ed ai criteri di rotazione della stessa e che avrebbero consigliato una procedura con il previo controllo sindacale proprio per disinnescare tali frizioni rendendo la procedura meno divisiva se non meno invasiva. Questo non è avvenuto ed anche da tale situazione il giudice non può che ricavare argomenti di convincimento.

Il terzo elemento, sul quale si è appuntata maggiormente l'attenzione anche ricostruttiva del giudizio, riguarda la valutazione del giustificato motivo oggettivo. La motivazione dei licenziamenti addotta dalla società è testualmente :” *“riorganizzazione aziendale, impossibilità di adibire il lavoratore a compiti e mansioni di contenuto professionale equivalenti a quelli svolti dallo stesso o riconducibili allo stesso livello di inquadramento”* ed il riferimento al reparto R2 ed alla lavorazione in linea è continuo negli atti della società :” *per ottimizzare la produzione e ridurre i costi, Dismeco S.r.l. decise di riorganizzare il reparto R2, che aveva risentito maggiormente della crisi, avendo subito una riduzione dei "conferimenti" di materiale RAEE di circa il 30% tra l'anno 2015 ed il 2016 ... 23.*

*Nell'ambito del reparto fu deciso di dismettere la lavorazione in linea, perchè: a) nell'ambito del reparto R2, la linea si occupa solo di lavatrici, mentre da terra si smontano, non solo le lavatrici, ma anche lavastoviglie, cucine e forni cottura, garantendo comunque una percentuale di smaltimento (all'incirca l'80%) in linea con la normativa; b) la lavorazione in linea è tanto raffinata nella separazione dei componenti, quanto dispendiosa in termini di risorse e dispendio energetico, in un mercato poco disposto a pagare le materie prime; c) la lavorazione in linea è più condizionata nella sua operatività, non solo dal fatto di potere operare solo sulle lavatrici, ma anche perchè richiede che queste ultime arrivino perfettamente integre, nella loro forma di parallelepipedo. Di contro, quando vengono trasportate dalle discariche ai centri di smaltimento, le lavatrici vengono prelevate da un "ragno", che*



le impila, una sull'altra sui camion: sia il ragno, sia l'impilaggio ne comporta sovente uno schiacciamento, che costringe il reparto R2 a lavorarle manualmente, da terra. 24. La riorganizzazione aziendale, consistita nella dismissione della lavorazione in linea nel reparto R2, comportò un esubero di quei due dipendenti che ad essa erano adibiti in via esclusiva Khurram Shehzad e Shehzada Gulfam, e che mai avevano lavorato nello stesso reparto, "da terra", o in altri reparti, non avendone comunque le competenze" (memoria di costituzione Dismeco 19\6\2017 pagg.6 e 7 ).

L'attività istruttoria da questo punto di vista non è stata univoca ma sicuramente le conclusioni che si possono trarre per il giudice non appaiono discutibili. A fronte di tre testimoni che hanno confermato la tesi della società i testi *\_\_\_\_\_*, responsabile tecnico della società e fratello del legale rappresentante e socio dell'azienda ( *" I ricorrenti lavoravano nel reparto R2 in linea. Lo smontaggio a terra è raro ma non veniva effettuato dai ricorrenti. Erano i più anziani e i più esperti della linea e sempre addetti a quella. Da un paio di anni la linea è ferma perché c'è poco lavoro. Non so nulla della cassa integrazione. Gulfam non ha mai lavorato allo smontaggio sul neon. Per lavorare il neon occorrono dei requisiti particolari e non mi risulta che Gulfam abbia questi requisiti"* ) *\_\_\_\_\_*, responsabile commerciale ( *" I ricorrenti lavoravano nella linea R2 semi automatica. Io li ho sempre visti lì in linea. Al neon ho visto altre persone e non il Gulfam "* ) e

*\_\_\_\_\_* del quale si parlerà in seguito ( *"Gulfam e Khurram lavoravano per le lavatrici nel reparto R2, io li ho visti sempre lavorare lì. Per lavorare il neon ci vuole un certificato del medico e non ho mai visto Gulfam lavorare nella macchina al neon. Mi risulta che in cassa integrazione siano andati anche i non iscritti al sindacato. Ci sono due lavorazioni nel reparto R2, a linea e a terra e Khurram e Gulfam hanno lavorato prima in linea e poi a terra"* ) escludendo in particolare che il ricorrente Gulfam avesse mai lavorato nel reparto R5 dove c'è una macchina, a controllo manuale, che lavora le lampade, separando il vetro dalle polveri fluorescenti e da terminali metallici, tutti gli altri testi hanno smentito tale prospettazione ( *"Gulfam lavorava per i tubi delle luci e Khurram lavorava per smontare lavatrici e comunque cambiava reparto per le esigenze della giornata"*, e che ha confermato la posizione di *\_\_\_\_\_* sull'invito a non iscriversi al sindacato ) *\_\_\_\_\_* :

( *"Sono iscritto alla CGIL e sono stato coinvolto anch'io nella cassa integrazione. Un capo di produzione, tale *\_\_\_\_\_*, mi aveva detto che se mi cancellavo dal sindacato potevo tornare a lavorare. Gulfam lavorava alle luci dei tubi e smontava pc, lavatrici ed andava*



*anche fuori a prendere materiali mentre Khurram andava dove serviva e non aveva un reparto specifico dove lavorava” )* ; *1, già ricordato per la posizione i ( “Gulfam e Khurram facevano tutti i lavori ma solo Gulfam lavorava al neon” ) ; ( “I ricorrenti lavoravano alle lavatrici e se non c’era lavoro alle lavatrici facevano altro. Non sapevo se Gulfam lavorasse al neon... Per le lavatrici c’era lavoro a linea e in terra e i ricorrenti facevano tutti e due i lavori” ) ( “ Khurram faceva tutto, tranne che il neon, e anche Gulfam faceva tutto tranne che il neon. Quando c’era lavoro per le lavatrici i due lavoravano per le lavatrici, quando non c’era i due facevano altre cose. Quindi non era vero che lavoravano soltanto per le lavatrici” ) ed in particolare i testi a ( “Sono stata dipendente prima di Dismeco SAS per 6 anni e poi in Dismeco SRL dal 2010. Ero responsabile gestione ambiente e sicurezza e visitavo tutti i reparti. C’era un reparto R2 per lavatrici e lavastoviglie, il lavoro era in linea e a terra. I due ricorrenti lavoravano in quel reparto a linea e a terra e non solo, li ho visti lavorare anche in altri reparti. Gulfam in particolare era formato per lavorare nei reparti R5 neon e R1 frigoriferi. Gulfam aveva fatto il corso ed era iscritto ad un registro on line per tale lavorazione. Per questo tipo di lavorazione c’erano controlli medici specifici ” ) e*

*indicato ex art. 421 c.p.c. dal giudice quale medico competente dopo le dichiarazioni della ( “sono medico competente di Dismeco s.r.l, io seguo il mansionario dell’azine da per visitare i lavoratori. Consulto la documentazione relativa alla scheda per Gulfam Shehzada che dal 2013 al 2015 è stato sottoposto a controllo da esposizione al mercurio-neon. Questa indicazione è significativa di un’esposizione a rischio perché io l’ho fatto complessivamente a tre o quattro persone in tutta l’azienda. Il rischio poteva essere sia indiretto che conseguente all’apertura dei tubi. Nel 2016 mi risulta che Gulfam non abbia più avuto questo tipo di controllo, infatti c’era scritto rischio demolizione elettrodomestici” ) che confermano in particolare l’attività del Gulfam nel reparto R5 Neon , circostanza che smentendo un particolare circostanziato nelle escussioni rende le testimonianze di*

*non credibili imponendo a questo giudice la trasmissione degli atti alla locale Procura della Repubblica per valutare la loro posizione in ordine all’ipotesi di falsa testimonianza , con formazione di separato fascicolo contenente copia ricorso, memoria di costituzione Dismeco , verbali dichiarazioni testimoniali e copia della presente ordinanza . Conseguentemente sia da un punto di vista quantitativo che, come visto, qualitativo le testimonianze che smentiscono la tesi dell’esclusiva attività nel reparto R5 in linea dei ricorrenti appaiono assolutamente prevalenti e preferibili e questa circostanza, oltre ad eliminare la giustificazione fornita*



dalla ditta relativamente alle giustificazione sulla rotazione in cassa integrazione, elimina la ragione della ristrutturazione aziendale, posta a caposaldo delle argomentazioni aziendale per i licenziamenti proprio dei due dipendenti.

Nell'ultima fase dell'istruttoria si sono verificati una serie di episodi, colloqui e telefonate, che hanno coinvolto una parte dei testimoni escussi tra i quali in particolare il teste [redacted] che risulta essere intervenuto per fare da tramite tra i lavoratori ed il titolare e altro teste [redacted] intervenuto in una confusa telefonata con [redacted] senza per altro modificare sostanzialmente la materia oggetto del giudizio.

Le spese della fase del giudizio seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo

In conclusione ritiene questo giudice di:

dichiarare nulli i due licenziamenti nei confronti di Khurram Shehzad e Gukfam Shehzada perché discriminatori per motivi sindacali e, conseguentemente, visto l'art. 18, I° comma 1.300\1970 ordinare la reintegra dei lavoratori nel proprio posto di lavoro, condannando altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dai lavoratori pari ad un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno dei licenziamenti sino a quello dell'effettiva reintegrazione dei ricorrenti.

Condannare Dismeco s.r.l. al pagamento delle spese della fase del giudizio a favore di Khurram Shehzad e Gukfam Shehzada che liquida in € 12.000,00 oltre Iva, Cpa, oltre 15% spese generali con distrazione a favore dei legali dichiaratisi antistatari.

Bologna il 17/12/2017

Il Giudice Unico  
Carlo Sorgi

