



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE DI APPELLO di ROMA

Sezione controversie lavoro, previdenza e assistenza obbligatorie

La Corte composta dai signori magistrati:

dott. Maria Antonia Garzia	presidente
dott. Giorgio Poscia	consigliere
dott. Fabio Eligio Anzilotti Nitto de' Rossi	consigliere rel.

All'udienza del 1° marzo 2019 nella causa civile in grado di appello iscritta al n. 4609 R.G. dell'anno 2016, vertente

tra

[REDACTED]

[REDACTED], con gli avv. G. Marziale, F. Ferdinandi, V. Avella, giusta procura in atti,

appellante – appellata incidentale

e

[REDACTED]), in persona del legale rappresentante pro tempore, con gli avv. I. Perlini e G. Cappucci, come da procura in atti

Appellata – appellante incidentale

ha pronunciato la presente

SENTENZA

Oggetto: appello avverso la sentenza del Tribunale di Cassino n. 542 del 18/5/2016.

Conclusioni delle parti: come da atti introduttivi e da verbale di udienza



Fatto e diritto.

1. [REDACTED] (d'ora in avanti denominata appellante o sindacato per brevità) ha impugnato la sentenza di cui all'oggetto, con la quale il Tribunale di Cassino, in accoglimento della opposizione proposta ex art. 28 legge n. 300/1970, ha respinto la domanda proposta dal sindacato ed avente ad oggetto l'accertamento del carattere ritorsivo del licenziamento irrogato al proprio dirigente [REDACTED], la cessazione degli effetti e la reintegrazione.
2. Il Tribunale, accertata positivamente la legittimazione attiva del sindacato, ha affermato che il licenziamento irrogato [REDACTED] pur essendo *sostanzialmente illegittimo*, non era espressione di comportamento antisindacale, anche perché è mancata in atti la prova dello svolgimento dell'attività sindacale da parte del licenziato, delle numerose denunce cui il sindacato avrebbe fatto riferimento, ed inoltre perché la suddetta attività non avrebbe provocato alcuna conseguenza.
3. L'appellante ha formulato i seguenti motivi di gravame:
 - I. errore di diritto: il Tribunale, dopo aver affermato che non è necessario dimostrare l'intento antisindacale datoriale, ha poi errato nel ritenere che non vi fosse prova del suddetto intento, con ciò violando i principi ormai consolidati in giurisprudenza, la quale afferma che una volta provata l'illegittimità della condotta, ovvero l'idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto di violazione delle libertà sindacali, non è necessario accertare l'elemento soggettivo;
 - II. erronea valutazione della prova: il giudice ha errato nel valutare il comportamento tenuto dall'[REDACTED] giacché l'aver proferito per 2 volte consecutive nei confronti di un superiore l'epiteto "vaffanculo" sarebbe azione che avrebbe dovuto essere valutata nell'ambito del contesto complessivo dei rapporti tra Alonzi e la società. Il suo comportamento pertanto costituirebbe una esternazione di *tutta la sua disapprovazione*, e pertanto non può *parlarsi né di un'offesa, né di una diffamazione, ma soltanto di una mera intemperanza verbale immediatamente cessata, tant'è che l'Alonzi è tornato allo svolgimento del suo lavoro, come risultato provato*. L'appellante sostiene altresì che vi sarebbero alcune espressioni *d'uso talmente diffuso, anche come intercalari, che proprio in relazione al contesto comunicativo perdono la loro potenzialità lesiva*;
 - III. erronea valutazione della prova: il giudice ha affermato che il sindacato non avrebbe prodotto la pluralità di denunce e di segnalazioni effettuate dall'[REDACTED]. In realtà la suddetta documentazione era stata prodotta mediante ordinanze di acquisizione della documentazione presente in altri fascicoli aventi ad oggetto l'impugnativa delle sanzioni disciplinari irrogate al lavoratore; inoltre il Tribunale non avrebbe considerato la coincidenza temporale di numerosi spostamenti di reparto del lavoratore con la suddetta attività sindacale.
4. Ha concluso chiedendo, in riforma della sentenza impugnata, l'integrale rigetto della opposizione, con declaratoria di antisindacalità del comportamento tenuto dall'azienda, e con ordine di cessazione del comportamento e di reintegrazione del lavoratore ingiustamente licenziato, con tutte le conseguenti pronunce condannatorie.
5. La appellata si è costituita depositando memoria – invero redatta in violazione del principio di sinteticità degli atti telematici sancito dall'art. 16 bis, comma 9 octies, d.l. 179/2012, cnv. in legge 221/2012, spiegando appello incidentale, con il quale ha lamentato che erroneamente il giudice avrebbe accertato la sussistenza della legittimazione ad agire del sindacato, trascrivendo buona parte della memoria difensiva di primo grado (salvo poi a qualificare nel corso dell'odierna discussione, l'eccezione come sollevata di "*default*").

Ha resistito poi all'appello principale eccepandone l'infondatezza ed ha concluso chiedendo *l'accoglimento dell'appello incidentale e in via subordinata il rigetto dell'appello principale con ogni conseguenza in ordine alle spese*.



6. All'odierna udienza la causa è stata discussa e decisa mediante pubblica lettura del dispositivo.

7. Prima di passare all'esame nel merito del gravame principale deve essere dato atto, come indicato nella memoria di costituzione, che il Tribunale di Cassino, con ordinanza ex art. 1, comma 47, legge 92/2012 del 10/12/2013, avente ad oggetto l'impugnativa di licenziamento proposta dallo stesso [redacted] e pacificamente passata in cosa giudicata, ha escluso il carattere discriminatorio del licenziamento, ha accertato l'esistenza degli addebiti contestati, ma ne ha dichiarato l'illegittimità per la sola violazione del principio di tempestività; ha quindi dichiarato risolto il rapporto di lavoro alla data dell'irrogato licenziamento e ha condannato la convenuta al pagamento dell'indennità risarcitoria prevista dalla legge.

7.1. Conseguentemente, a causa dell'efficacia riflessa del giudicato esterno di cui sopra, il presente giudizio può avere ad oggetto, al più, l'accertamento del carattere antisindacale del comportamento della appellata, ma senza alcuna possibilità di ordinare la reintegrazione o di applicare la tutela risarcitoria prevista dalla legge.

8. In via preliminare deve essere dichiarata l'inammissibilità dell'appello incidentale per difetto di interesse ad appellare, giacché la sentenza che ha chiuso il procedimento di primo grado ha accolto l'opposizione ex art. 28 st. lav., rigettando la domanda del sindacato ricorrente, condannandolo al pagamento delle spese di lite. Pertanto l'odierna appellante incidentale non potrebbe ottenere attraverso il gravame una pronuncia più favorevole, con la conseguenza, sopraindicata.

9. Sempre in via preliminare, ancorché la stessa difesa dell'appellante incidentale nella odierna discussione abbia qualificato la propria eccezione oggetto dell'appello incidentale come di "default" (ossia di mera forma), deve comunque essere valutata come eccezione formulata ai sensi dell'art. 346 c.p.c., onde non incorrere nel vizio di omissione di pronuncia.

9.1. Orbene, alla luce della documentazione depositata, l'eccezione è priva di pregio.

La S.C., con la sentenza n. 5321 del 2/3/2017 ha affermato: <<In tema di repressione della condotta antisindacale, la legittimazione a promuovere l'azione prevista dall'art. 28 st.lav. deve riconoscersi agli organismi locali delle "associazioni sindacali nazionali", per la cui identificazione è necessario e sufficiente lo svolgimento di un'effettiva azione sindacale non su tutto, ma su gran parte del territorio nazionale, senza che sia indispensabile che l'associazione faccia parte di una confederazione, né che sia maggiormente rappresentativa>>.

9.2. Osserva questa Corte che l'art. 28 Stat. riconosce la legittimazione ad agire per la repressione della condotta antisindacale non già a tutte le associazioni sindacali, ma solo agli "organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse".

9.3. La giurisprudenza della S.C. ha ripetutamente affermato (Cass. n. 1307/06) che con tale disposizione il legislatore ha dettato una disciplina differenziata, operando una distinzione tra associazioni sindacali che hanno accesso anche a questo strumento processuale di tutela rafforzata dell'attività sindacale e altre associazioni sindacali che hanno accesso solo alla tutela ordinaria attivabile ex artt. 414 e ss. c.p.c.

9.4. Gli interessi che la procedura dell'art. 28 cit. intende proteggere, quindi, trascendono sia quelli soggettivi dei singoli lavoratori sia quelli localistici e coincidono con gli interessi di un'associazione sindacale che si proponga di operare e operi realmente a livello nazionale a tutela di una o più categorie di lavoratori (cfr. Cass. n. 5209/10).

9.5. Si è altresì precisato in giurisprudenza (cfr. Cass. n. 5209/10 cit.; Cass. n. 13240/09), che non devono confondersi i requisiti di cui all'art. 19 I. n. 300/70 per la costituzione di rappresentanze sindacali, titolari dei diritti di cui al titolo III, con la legittimazione prevista ai fini dell'art. 28 stessa legge.

9.6. Mentre l'art. 19 richiede la sottoscrizione di contratti collettivi nazionali (o anche provinciali o aziendali, purché applicati in azienda), oppure, a seguito dell'intervento additivo della Corte Costituzionale con sentenza n. 231/13, la partecipazione del sindacato alla negoziazione relativa agli stessi contratti, quali rappresentanti dei lavoratori, l'art. 28 richiede, invece, solo che l'associazione sia nazionale.



9.7. Anche il requisito della nazionalità è stato oggetto di numerose pronunce della Corte di legittimità, la quale, pur statuendo che esso non può desumersi da dati meramente formali e da una dimensione statica, puramente organizzativa e strutturale, dell'associazione (essendo indispensabile anche un'azione diffusa sul territorio), ha puntualizzato che non necessariamente essa deve coincidere con la stipula di contratti collettivi di livello nazionale (cfr., ex aliis, Cass. n. 16637/14; Cass. n. 29257/08; Cass. n. 21931/14, Cass. n. 6206/12 e Cass. n. 2314/12; Cass. n. 16787/11; Cass. n. 16383/06).

9.8. In breve, ciò che rileva è la diffusione del sindacato sul territorio nazionale, a tal fine essendo necessario e sufficiente lo svolgimento di un'effettiva azione sindacale non su tutto, ma su gran parte di esso, senza che in proposito sia indispensabile che l'associazione faccia parte di una confederazione né che sia maggiormente rappresentativa (cfr., ex affis, Cass. n. 2375/15; Cass. S.U. n. 28269/05).

9.9. Orbene, dall'esame della documentazione versata in atti, ingiustificatamente trascurata dalla appellata, emerge che l'odierno appellante è stato convocato più volte dagli organismi politici in funzione consultiva, ed un suo rappresentante è stato nominato dalla Prefettura di Terni membro del coordinamento degli interventi a tutela dei diritti dei lavoratori; è stato convocato in più occasioni dal segretariato della Presidenza del Consiglio e dall'Aran; sono stati depositati in atti numerosi documenti che comprovano l'emissione di comunicati del sindacato in moltissime città d'Italia, quali ad esempio Bari, Pistoia, Milano, Firenze, Avellino, Varese, Caltanissetta, Ascoli Piceno, Roma, Genova, solo per citare alcune delle molte. In buona sostanza l'appellante ha versato in atti centinaia di documenti che comprovano *ictu oculi* lo svolgimento di un'effettiva azione sindacale molto diffusa sul territorio. Questa diffusione è viepiù provata dalla circostanza che l'odierno appellante annovera ben 52 federazioni provinciali, i cui atti costitutivi sono stati allegati sub A).

Sussiste pertanto la certezza assoluta dell'esistenza della legittimazione attiva del sindacato ex art. 28 l.n. 300/70, cosa questa che palesa la pretestuosità della eccezione.

10. Nel merito l'appello principale è infondato.

11. Quanto al primo dei motivi questa Corte non condivide l'opinione espressa dall'appellante, secondo la quale è sufficiente accertare l'oggettiva antisindacalità del comportamento perché la condotta tenuta dal datore possa automaticamente essere qualificata come antisindacale. E' ben vero che per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970) è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro ne' nel caso di condotte tipizzate perché consistenti nell'illegittimo diniego di prerogative sindacali (quali il diritto di assemblea, il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali a locali idonei allo svolgimento delle loro funzioni, il diritto ai permessi sindacali), ne' nel caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicché ciò che il giudice deve accertare è l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione citata intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale e del diritto di sciopero. Tuttavia occorre comunque che la condotta datoriale abbia in concreto limitato la libertà sindacale o il diritto di sciopero e quindi non ha carattere antisindacale quella condotta che risulti dovuta all'esercizio di un diritto del datore di lavoro, al quale non si contrapponga un opposto diritto dei lavoratori che sia valido a contrastare il primo, o all'adempimento di un dovere, imposto allo stesso datore di lavoro da una disposizione di legge dettata a tutela di diritti di pari o superiore dignità. Diversamente opinando si perverrebbe a risultati palesemente aberranti quali quelli di considerare che un dirigente sindacale non possa essere licenziato pur sussistendo la giusta causa o il giustificato motivo oggettivo o soggettivo di recesso, ovvero qualora abbia raggiunto il massimo dei requisiti contributivi ed anagrafici per godere della pensione: in tali casi, difatti, poiché il licenziamento andrebbe a colpire un dirigente sindacale, per il solo fatto che si sia realizzato questa circostanza il recesso datoriale dovrebbe essere considerato come antisindacale, con la conseguenza naturale che ove il sindacalista



non voglia recedere autonomamente dal rapporto, quest'ultimo proseguirebbe fino al verificarsi di una naturale causa di scioglimento, ossia la morte del lavoratore o le sue dimissioni.

11.1. Ritiene questa Corte, in conformità dei principi espressi dalla S.C., che certamente nella fattispecie non rilevi lo stato soggettivo del datore di lavoro affinché possa dirsi integrata una fattispecie di condotta antisindacale, ma che tuttavia questo principio debba essere temperato con la valutazione della fattispecie concreta.

In buona sostanza, nel caso del licenziamento di un dirigente sindacale, non basta dire che il provvedimento espulsivo è antisindacale perché ha colpito un dirigente del sindacato, ma occorre che sia verificata da parte del giudice la reale sussistenza della situazione di fatto che è stata posta a base del licenziamento, ossia la sussistenza di una giusta causa, di un giustificato motivo oggettivo o soggettivo. Mancando tali elementi di fatto il licenziamento può senza dubbio essere ritenuto anti-sindacale; in caso contrario la antisindacalità deve essere esclusa. Sulla sussistenza dei presupposti di fatto del licenziamento irrogato [redacted] si parlerà nei paragrafi seguenti.

12. Manifestamente infondato è il secondo motivo di appello.

Costituisce circostanza pacifica tra le parti quella che [redacted] nella vicenda per cui è causa intervenne (senza che nessuno glielo avesse richiesto e senza che ciò costituisse espressione delle proprie prerogative) in difesa di un dipendente che era stato ripreso dal superiore per avere ritardato la ripresa del lavoro dopo la pausa pranzo; il superiore invitò in quell'occasione l'Alonzi a non intromettersi ed a riprendere il proprio lavoro; altresì pacifica tra le parti la circostanza che quest'ultimo abbia proferito nei confronti del proprio superiore l'epiteto "vaffanculo".

12.2. Premesso che è irrilevante se l'epiteto "vaffanculo" sia stato proferito una o due volte, ritiene questa Corte che non possa fondatamente sostenersi che l'ingiuriare il proprio superiore costituisce "legittima esternazione del diritto di critica ad una reazione scomposta ed ingiustificata". Trattasi difatti di una vera e propria offesa idonea a ledere l'onore e la reputazione di chi la riceve, perché indirizzata ad un capo "UTE" pacificamente superiore dell'[redacted] e per di più con l'aggravante di essere stata perpetrata davanti ad un lavoratore sottoposto. Per comprendere l'insostenibilità dell'opinione basti pensare che nessun giudice, così come nessun avvocato ripeterebbe l'epiteto in udienza, non solo per buona educazione, ma anche per le gravi conseguenze che ne deriverebbero. Né tantomeno risulta che la parola in questione sia normalmente utilizzata quale intercalare nel comune modo di esprimersi delle persone che abbiano, per lo meno, un'educazione minima di base; nessuna delle odierne parti l'ha utilizzata (ovviamente) nei propri scritti difensivi.

12.3. La critica nei confronti dell'azienda o del proprio superiore può essere anche forte, marcata, ma non deve comunque travalicare i confini fissati dalle regole del vivere civile e dal codice penale. Pertanto, se da una parte è accettabile una critica anche forte, dall'altra il turpiloquio, l'insulto gratuito e la mancanza di buona educazione e di rispetto, la lesione dell'altrui decoro ed onore sono inaccettabili, da chiunque provengano, ed anche se frutto di provocazione.

12.4. Affatto pretestuosa è poi la doglianza secondo la quale il comportamento del lavoratore rientrato tardi dalla pausa pranzo - e quello dell'[redacted] abbiano avuto un trattamento sanzionatorio diverso, e che siffatta circostanza sarebbe indice di un intento antisindacale dell'impresa.

È agevole constatare che gli illeciti disciplinari contestati sono affatto diversi. Difatti il dipendente rientrato tardi dalla pausa pranzo non ha proferito parolacce nei confronti del proprio superiore, bensì ha commesso un illecito certamente meno grave di quello compiuto dall'Alonzi. Come si evince chiaramente dalla lettera in atti, all'Alonzi non è stato contestato di essere tornato tardi della pausa pranzo, bensì di avere proferito ingiuria nei confronti del proprio superiore in reazione ad una legittima richiesta di quest'ultimo, a lui rivolta, di tornare ad occuparsi del proprio lavoro.

13. È infondato il 3° motivo di appello.

Ritiene il Collegio che la vicinanza temporale di alcune iniziative disciplinari con le iniziative sindacali del dipendente, nella fattispecie, non possa costituire prova della consequenzialità tra comportamenti antisindacali ed attivismo sindacale.

Si è detto nei paragrafi che precedono che, a fronte di fatti disciplinarmente rilevanti, non ogni reazione datoriale nei confronti del sindacalista è, per ciò solo, antisindacale, dovendosi di vol-



ta in volta accertare se gli addebiti contestati siano effettivamente sussistenti o costituiscano, viceversa, un mero pretesto per poter attuare una condotta antisindacale discriminatoria.

Il licenziamento dell'██████████ è stato determinato da una serie di illeciti disciplinari da questi commessi, consistenti pressoché tutti nell'aver eseguito male una lavorazione, e nel non avere compiuto le attività conseguenti, imposte dai regolamenti aziendali, nell'aver proferito ingiuria. Detti comportamenti sono stati accertati dall'ordinanza ex lege Fornero emessa il 10/12/2013 dal Tribunale di Cassino e passata in cosa giudicata anteriormente alle altre due sentenze, emesse dallo stesso Tribunale cui il sindacato ha invece fatto riferimento.

13.1. Ritiene questa Corte di dover sottoporre a vaglio critico la circostanza per i diversi profili per i quali la stessa è ora sottoposta al suo esame. Il giorno 7/3/2012 la appellata ha contestato all'Alonzi che il 6 marzo, in qualità di addetto alla postazione 02A tubo freno posteriore destro, ha ommesso il montaggio della ghiera tenuta a filtro aria sulla vettura seq. 14156. Costituisce fatto controverso se l'omissione potesse essere addebitata al lavoratore e alla sua postazione.

Ritiene questa Corte territoriale che l'anomalia è stata rilevata a circa 2 ore di distanza dal passaggio della vettura presso la postazione ██████████ che è un lasso di tempo normalmente impiegato dalla macchina in costruzione per transitare dalla UTE 6, interessata dalla specifica lavorazione durante la quale si è verificata l'anomalia, alla UTE 7, cui sono addetti i lavoratori che si occupano del completamento del montaggio. Dalla prova per testi è emerso che non erano previste fasi intermedie di controllo diretto della ghiera la quale -come riferito da responsabile di UTE 6 e dal supervisore UTE 4, già in servizio alla UTE 7- una volta correttamente montata non può cadere da sola (cfr. deposizioni testi ██████████). Ciò risulta accertato anche nell'ordinanza del Tribunale di Cassino del 10/12/2013 prima citata e prodotta in atti.

Non risulta convincente la deposizione della teste ██████████ sia perché la stessa è stata addetta al controllo di qualità UTE 6 per un periodo di tempo molto breve, poco meno di un mese, sia perché ha riferito solo in termini probabilistici -e non di certezza- la possibilità che l'omissione del montaggio della ghiera filtro dell'aria potesse essere rilevato al passaggio della vettura presso il controllo qualità.

Quanto all'efficacia dell'ordinanza sopra richiamata del 10.12.13, giova ricordare che le sentenze (e le ordinanze idonee a passare in cosa giudicata) emesse in altri giudizi hanno valore di documenti, dai quali il giudice può attingere liberamente elementi indiziari per suffragarne altri (cfr. Cass. n. 4652/11; Cass. n. 21115/05; Cass. n. 4763/93; Cass. n. 5647/82). L'ordinanza menzionata ha idoneità a trasformarsi in cosa giudicata nell'ipotesi di mancata presentazione di tempestiva opposizione, come avvenuto nella fattispecie; la valutazione in essa effettuata delle deposizioni è integralmente condivisa da questa Corte.

13.2. La contestazione del 14/3/2012 ha ad oggetto l'aver tenuto comportamenti irraguardosi il giorno 8/3/2012 nei confronti del responsabile UTE di riferimento, apostrofato per 2 volte con l'epiteto "vaffanculo". Valgano qui le considerazioni espresse nel paragrafo 12, punti 1 e ss., da intendersi espressamente richiamati.

13.3. L'8/5/2012 la società ha contestato che il giorno 2 maggio ██████████ ha ommesso il montaggio della *bolletta tenuta sensore ABS e cavo usura pasticche post.* Detto fatto è stato confermato dal teste Germani, il quale ha riferito di essere stato informato della scoperta da altro collega, Claudio Pittiglio, addetto al test dinamico funzionale, che viene svolto a campione su alcune autovetture, controllate in modo più accurato. Lo stesso teste ha confermato che era materialmente impossibile accertare prima l'anomalia " *posto che la molletta resta coperta dal locaro posteriore*". Anche questo episodio contestato all'██████████ deve intendersi accertato nella sua materialità e nell'addebitabilità allo stesso, giacché non è emerso che l'errore sia stato commesso da altri.

13.4. Con lettera del 26/9/2012 la società ha contestato che il giorno 14 settembre lo ██████████ ha eseguito in maniera non corretta una fase lavorativa, e in particolare ha ommesso di compiere l'*operazione DA 520370 consistente nel collegamento del sensore ABS posteriore destro e nella successiva omessa segnalazione della mancata operazione sulla scheda raccolta dati qualità.*



Sulla circostanza il teste [redacted] ha riferito di essere stato avvisato da D. [redacted] dello scollegamento del sensore ABS posteriore destro di una vettura in lavorazione. Il [redacted] era il responsabile della UTE 10 dove si eseguono le lavorazioni dell'impianto elettrico. Fu l'impianto elettrico a rilevare l'anomalia. L'intervento di [redacted] risaliva a circa 4 giorni prima in quanto c'era stato un fermo lavorazione per cassa integrazione... nel caso di specie trattavasi di attività oggetto di certificazione da parte dell'addetto alla fase lavorativa. In sostanza questi in caso di esito negativo dell'intervento doveva certificarlo, cosa che [redacted] non aveva fatto. La certificazione consiste nell'apporre il proprio timbro nella casella "KO" in corrispondenza della voce che descrive la relativa attività lavorativa. Il timbro è a disposizione di tutti gli addetti. In caso di non disponibilità del timbro l'addetto avvisa il team leader che provvede alle relative annotazioni a penna. La zona di interesse è il vano ruota posteriore destro. Le stazioni lavorative successive all'intervento del ricorrente erano di completamento della fase lavorativa. L'apposizione del locaro avviene nella postazione 9 della UTE 6. La postazione di [redacted] era la numero 2.

Il teste ha quindi escluso che si sia trattato di uno scollegamento successivo dovuto a fatti accidentali giacché il sensore, una volta collegato, viene protetto da un fermo di sicurezza che vincola le due parti connesse (cfr. deposizione in atti).

Sul punto è irrilevante la deposizione resa dal teste [redacted] il quale ha riferito, in qualità di addetto alla diagnosi dell'impianto elettrico, che l'anomalia in disamina spesso giunge al rilievo dell'impianto senza che vi siano segnalazioni di difetti sulla vettura. L'irrilevanza è determinata dal fatto che in ogni caso l'episodio contestato resta comunque ricollegabile ad una lavorazione negligente del dipendente, ma ciò nulla toglie all'importanza dell'inadempimento, che quindi è stato provato. In buona sostanza anche questa contestazione non risulta pretestuosa.

Nessuno dei testi escussi ha consentito di dimostrare l'esistenza di un sabotaggio, e soprattutto che operasse in azienda un collega che avesse interesse a provocare il licenziamento dell'[redacted].

Per tali ragioni la Corte non condivide affatto la valutazione dell'esito dell'istruttoria effettuata dal giudice di prime cure, essendo viceversa emersa, in modo sufficientemente chiaro, la ascrivibilità all'[redacted] dei comportamenti contestatigli.

13.5. Infine le considerazioni di cui sopra determinano di fatto la legittimità della contestazione della recidiva, effettuata nella lettera del 26/9/2012.

Occorre ribadire che, nell'accertare l'illegittimità del licenziamento, il Tribunale di Cassino, con l'ordinanza del 10/12/2013, ha ribadito la fondatezza di tutti gli addebiti mossi all'[redacted], ma ha riconosciuto la violazione del principio di tempestività da parte della società nell'ambito della procedura disciplinare.

14. Alla luce delle considerazioni che precedono, diviene irrilevante l'avvenuto continuo spostamento dell'[redacted] da un reparto all'altro subito dopo la sua adesione al sindacato, giacché la fondatezza degli addebiti mossi e della contestazione della recidiva esclude il carattere ritorsivo del licenziamento e quindi anche il lamentato suo carattere antisindacale. Non risulta poi dimostrato in alcun modo che detti trasferimenti abbiano influito sulla attività sindacale e sul suo esito.

15. La motivazione di cui sopra consente di disattendere le affermazioni che si leggono nella sentenza del Tribunale di Cassino n. 658 del 18/1/2018, ampiamente successiva all'ordinanza del 10/12/2013. Dette statuizioni sono superate dalla valutazione dell'esito dell'istruttoria orale, come descritto nei precedenti paragrafi.

15.1. Debbono essere formulate alcune considerazioni sulla sentenza n. 258/2017: in essa il Tribunale dà atto che l'8.3.2012 la società ha formulato all'[redacted] la seguente contestazione: *in data 6.3.2012, mentre era addetto alla postazione 02A <<tubo freno posteriore destro>> ha ... male eseguito il lavoro assegnatole, omettendo il montaggio delle ghiera tenuta filtro aria sulla vettura seq. 14156.*

15.2. Il Tribunale, valutando l'esito dell'istruttoria, ha ritenuto che l'episodio contestato non fosse attribuibile con certezza all'[redacted] fondando la propria affermazione su quanto riferito dai testi [redacted] e [redacted].



15.3. Quanto alla deposizione di quest'ultima teste si rinnovano le valutazioni già espresse nel 2° capoverso del paragrafo 13.1 che precede, ossia che la teste non è convincente per essere stata nel reparto UTE 6 per poco tempo. Viceversa il teste [REDACTED] ha ribadito che la ghiera in questione ha 2 alette che ne permettono l'inserimento ad incastro sulla parte esterna anteriore della scocca, ed ha poi precisato che l' [REDACTED] doveva limitarsi ad incastrarla nella scocca con un attrezzo di piantaggio, assestando un colpo, che consentisse alla ghiera di conficcarsi nella scocca. Il teste ha quindi precisato che nelle 37 postazioni successive a quella del [REDACTED] *non si fanno interventi direttamente sulla ghiera e neppure in prossimità di questa*. Il teste ha affermato che, sebbene *sulla postazione 15 della UTE 6 è presente la 'Quality Control Unity' (che effettua la delibera di tratto)*; la stessa non è adibita al controllo della ghiera. Ha quindi aggiunto, cosa questa essenziale, che una volta montata correttamente la ghiera non è possibile che questa cada da sola. La deposizione ha trovato conferma in quella resa dal teste [REDACTED] il quale riferito che *la ghiera in questione o non entra proprio nel foro (perché questo non è ben realizzato) ostenta rimane incastrata, in quanto dotata di alette a coda di rondine*. Tutto questo conferma le valutazioni espresse nei paragrafi che precedono.

15.4. Di conseguenza l'episodio ascritto all' [REDACTED] non è certamente espressione di un intento antisindacale e/o di una condotta antisindacale, risultando provato nel suo reale accadimento. A differenza di quanto ritenuto dal Tribunale nella sentenza n. 658/17, la successiva aggiunta del teste [REDACTED] con la quale ha affermato che *a volte l'addetto alla postazione fissaggio staffa-filtro, con l'uso dell'avvitatore, fissa meglio la ghiera che non è perfettamente entrata nel foro non è idonea a far venir meno l'episodio, né tantomeno a determinarne la non addebitabilità a condotta colposa del lavoratore incolpato, giacché comunque, anche ove la ghiera non fosse perfettamente entrata nel foro, sarebbe stato comunque obbligo del lavoratore sincerarsi della corretta effettuazione dell'operazione*.

15.5. Analoghe considerazioni valgono per l'episodio già in precedenza esaminato, contestato il 2/5/2012 e consistente nell'omesso montaggio della bolletta tenuta sensore ABS e cavo usura pasticche posteriore: anche qui, come già in precedenza rilevato, il teste [REDACTED] ha riferito che *la molletta in questione viene inserita a pressione manuale in un foro all'interno dell'arco passaruota e ha la funzione di tenuta del cavo ABS e del cavo usura pasticche posteriore destro*. Ha quindi riferito che il cavo in questione era stato montato, ma non era stata messa la molletta, confermando la esistenza dell'addebito contestato.

Anche in questo caso la deposizione resa dalla teste [REDACTED] sempre per le considerazioni espresse nel paragrafo 13.1 che precede, non è sufficiente ad escludere l'addebitabilità dell'episodio all'Alonzi.

15.5. Pertanto, lo si ribadisce, questa Corte non condivide la statuizione che si legge nella sentenza 658/17, secondo la quale non può ritenersi che per le omissioni anzidette sia stata accertata una qualche omissione intenzionale oppure una qualunque negligenza dell' [REDACTED], giacché, contrariamente a quanto rilevato, le deposizioni assunte hanno consentito di attribuire alla responsabilità dello stesso il mancato compimento delle operazioni descritte nelle contestazioni disciplinari. Il tutto senza voler sottolineare che gli accertamenti contenuti nella sentenza contrastano palesemente con quelle contenute nell'ordinanza passata in cosa giudicata del 10/12/2013.

15.6. Alla luce della comprovata esistenza di tutte le infrazioni disciplinari contestate all'Alonzi, non assume rilevanza la dichiarata illegittimità di quella consistente nel *non avere provveduto ad informare il suo responsabile diretto del suo stato di malattia certificato in data 12/1/2012 con prognosi dal 12/1/2012 al 12/1/2012*. Difatti, a causa delle numerose infrazioni disciplinari commesse, delle gravi ed ingiustificabili negligenze manifestate nel corso dallo svolgimento della prestazione lavorativa, l'illegittimità di una sola contestazione disciplinare accertata dal Tribunale nella sentenza 658/17 non è certamente idonea a dimostrare l'esistenza di un comportamento antisindacale.

16. Le considerazioni di cui sopra determinano il rigetto di ogni altro motivo di appello principale, dispensandone il Collegio dall'esame e, in definitiva, dell'intero gravame. La sentenza impugnata, seppure con motivazione parzialmente difforme, deve quindi essere confermata.



17. La reciproca soccombenza costituisce motivo ex art. 92 c.p.c. per compensare integralmente le spese del doppio grado (art. 92 c.p.c.; Cass. n.. 7307/2011 e 19120/2009).

18. Occorre dare atto — ai sensi dell'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, che ha aggiunto il comma 1-quater all'art. 13 del testo unico di cui al d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115 — della sussistenza dell'obbligo di versamento, da parte degli appellanti, principale ed incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la impugnazione integralmente rigettata o dichiarata inammissibile.

P.Q.M.

Respinge l'appello principale e dichiara inammissibile quello incidentale;
compensa le spese del grado;

- dà atto che sussistono per entrambi gli appellanti, principale ed incidentale le condizioni richieste dall'art. 13 comma 1 quater del d.p.r. n. 115/2002 per il raddoppio del contributo unificato.

Roma, 1° marzo 2019.

Il Consigliere est.

Fabio Eligio Anzilotti Nitto de' Rossi

Il Presidente
Maria Antonia Garzia

