

N. R.G. 632/2023



TRIBUNALE ORDINARIO DI BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. 632/2023

tra

PIETRO GUALANDI

RICORRENTE

e

FARMACEUTICI DAMOR S.P.A.

CONVENUTO

Oggi **15 febbraio 2024**, alle ore **12.00**, innanzi al dott. Chiara Zompi, sono comparsi:

PIETRO GUALANDI personalmente con l'avv. MACRI' VITTORIO

Nonché per la società FARMACEUTICI DAMOR S.P.A. le avv.sse RIGOSI, D'ANGELO E BISONNI.

Il giudice invita le parti alla discussione.

L'avv. Macri si riporta al ricorso, ribadisce la natura chiaramente ritorsiva del licenziamento. Rammenta che per la stessa vicenda vi è stato un procedimento per condotta antisindacale all'esito del quale il lavoratore è stato reintegrato, ma rivendica il diritto al minimo di legge dell'indennità risarcitoria di 5 mensilità. Chiede la condanna di controparte per lite temeraria. Deposita nota spese.

Parte resistente si riporta alla memoria, si oppone all'istanza avversaria di condanna ex art. 96 cpc, ribadisce la legittimità della sanzione conservativa e la tempestività della contestazione; quanto al licenziamento, rileva che la condotta contestata al lavoratore è stata provata seppure con testimonianza indiretta. Richiama Cass. Ord. 35922/23 sul diritto di critica del lavoratore sindacalista.

L'avv. Macri replica ribadendo che si continua ad attribuire al Gualandi pubblicazioni su testate giornalistiche che non sono sue.

Le parti discutono oralmente la causa

Su richiesta di chiarimenti del giudice, le parti danno concordemente atto che il CCNL applicato al rapporto prevede 13 mensilità. L'avv. Macri precisa che il conteggio di cui a pag 1 del ricorso comprende il rateo del TFR e l'avv. Rigosi replica che per costante giurisprudenza non può essere inserito nel calcolo della retribuzione globale di fatto.

Il Giudice

Dato atto di quanto sopra, all'esito della discussione orale si ritira in camera di consiglio da cui esce pronunciando separata sentenza con cui definisce il giudizio, assenti le parti.

dott. Chiara Zompi



N. R.G. 632/2023



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Chiara Zompi
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **632/2023** promossa da:

PIETRO GUALANDI (C.F. GLNPTR69S30A944K), con il patrocinio dell'avv. MACRI VITTORIO, elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematico presso il difensore avv. MACRI VITTORIO

RICORRENTE

contro

FARMACEUTICI DAMOR S.P.A. (C.F. 00272420639), con il patrocinio dell'avv. BENVENUTO GIOVANNI BATTISTA e dell'avv. RIGOSI CHIARA (RGSCHR58M52A944P) VIA GUERRAZZI N. 18 40125 BOLOGNA; SCHERINI GIORGIO (SCHGRG56S20I829F) VIA GUERRAZZI N. 18 BOLOGNA C/ AVV. CHIARA RIGOSI; D'ANGELO CHIARA (DNGCHR92D69D423T) VIA GUERRAZZI N. 18 BOLOGNA C/O AVV. CHIARA RIGOSI; , elettivamente domiciliato in VIA GUERRAZZI N. 18 BOLOGNA C/O AVV. CHIARA RIGOSI presso il difensore avv. BENVENUTO GIOVANNI BATTISTA,

RESISTENTE

Avente ad oggetto: Licenziamento individuale per giusta causa

CONCLUSIONI

Il procuratore del ricorrente conclude come da ricorso introduttivo.

Il procuratore del convenuto conclude come da memoria di costituzione e risposta.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 28.3.2023, Gualandi Pietro conveniva in giudizio, innanzi al Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del lavoro, la società FARMACEUTICI DAMOR SPA impugnando il licenziamento per giusta causa intimatogli in data 27.3.2023.

Esponeva il ricorrente di essere stato assunto dalla società convenuta il 4.5.1998, in forza di contratto a tempo pieno e indeterminato, con qualifica di Impiegato e mansioni di Informatore scientifico di prodotti farmaceutici e dispositivi medici, inquadrato al Livello B1 del CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi,



lubrificanti e GPL; il luogo di espletamento dell'attività lavorativa era stato Bologna e Provincia, fino all'aprile 2019, e successivamente anche Rimini e provincia.

Precisava che per diversi anni e fino al licenziamento esso ricorrente era stato RSU aziendale per la sigla sindacale FILCTEM-CGIL.

Proseguiva esponendo che il rapporto di lavoro si era svolto in un clima di reciproca soddisfazione e collaborazione per ben 25 anni, fino a quanto, del tutto inaspettatamente, con lettera del 3.3.2023, ricevuta il 7.3.2023, Farmaceutici Damor aveva contestato ad esso lavoratore quanto segue: *“facciamo seguito alle dichiarazioni testimoniali da Lei rese all'udienza tenutasi in data 8 marzo 2022 avanti il Tribunale di Catanzaro, nell'ambito del giudizio instaurato dal Dott. Rosario Tringali contro la Società.*

In tale contesto, quanto all'obbligo degli ISF di trasmettere in sede le richieste mediche per la distribuzione di campioni gratuiti, Lei ha affermato che in azienda «non c'era una procedura tassativa quanto ai tempi e alle modalità di consegna».

Ancora, sempre a tal riguardo Lei ha poi riferito che «altri colleghi sono stati contattati dall'azienda o dal capo area in caso di ritardo, ma senza alcun addebito disciplinare».

Dette Sue affermazioni non rispondono al vero, e sono infatti smentite da prove documentali in senso contrario che dimostrano, tra l'altro, proprio la Sua puntualità nel provvedere con cadenza mensile all'invio in sede delle menzionate richieste mediche.

Ciò posto, rileviamo che con tali dichiarazioni, nei fatti, Lei ha screditato il Suo datore di lavoro, rappresentando una realtà aziendale disorganizzata e noncurante delle prescrizioni interne, normative e dettate dall'associazione di categoria.

Infine, considerato il recente esito della fase sommaria del giudizio instaurato dal Dott. Tringali, è peraltro verosimile che le Sue affermazioni abbiano contribuito a formare in capo al Giudice adito un convincimento sfavorevole alla Società, da ultimo espresso in una decisione rivelatasi per la scrivente fonte di costi e disagi organizzativi di non poco conto.

Per tutto quanto sopra, Le contestiamo dunque di aver tenuto una condotta infondata e immotivatamente contraria agli interessi dell'impresa, nonché lesiva della sua immagine reputazionale, anche dinanzi all'Autorità Giudiziaria”.

Nonostante le giustificazioni rese da esso lavoratore con lettera del 11.3.2023, in data 17.3.2023 Farmaceutici Damor gli aveva comminato la sanzione della sospensione di 3 giorni.

Con successiva lettera del 13.3.2023, ricevuta il 14.3.2023, Farmaceutici Damor aveva contestato ulteriormente ad esso ricorrente di *“aver fatto diffondere a mezzo internet (in particolare su ben due distinti siti web), e per ciò con il canale dotato della massima e immediata capacità divulgativa verso il pubblico, notizie false e denigratorie a nostro carico, tali da rappresentare capziosamente la Società come operatore dedito a gravi condotte illegittime, anche nelle forme di veri e propri abusi, sia nei rapporti con il personale che nelle relazioni industriali”* (doc. n. 15).

Nonostante le giustificazioni fornite da esso lavoratore, alla contestazione era seguito, con lettera del 27.3.2023, ricevuta in data 28.3.2023, il provvedimento del licenziamento per giusta causa.



Ciò premesso, Gualandi Pietro impugnava la sanzione disciplinare del 17.3.2023 e il licenziamento, chiedendone l'annullamento e le conseguenti tutele, in quanto illegittimi, nulli e ritorsivi, per i motivi esposti in ricorso.

Quanto alla sanzione conservativa, deduceva la radicale insussistenza del fatto contestatogli con lettera del 3.3.2023, avendo egli riferito come testimone circostanze corrispondenti al vero; lamentava quindi la natura ritorsiva della sanzione con la quale il datore di lavoro, all'indomani dell'esito sfavorevole del procedimento instaurato dal collega Tringali, aveva ingiustamente ed arbitrariamente punito esso ricorrente per un comportamento legittimo e, per giunta, espressione di un dovere civile.

Lamentava inoltre la tardività della contestazione, sul rilievo che i fatti oggetto di addebito erano perfettamente noti al datore già dall'8.3.2022, data in cui era stata resa la dichiarazione testimoniale asseritamente falsa e screditante.

Quanto al licenziamento, il ricorrente anzitutto contestava la fondatezza dell'addito, affermando di non essere l'autore degli scritti né di averli fatti divulgare su internet; deduceva quindi la nullità del recesso in quanto ritorsivo, per essere stato in realtà irrogato perché esso ricorrente aveva testimoniato (il vero) in un giudizio che aveva visto la Damor soccombente e che aveva avuto clamore tra gli informatori, nonché allo scopo di depotenziare la presenza del Sindacato all'interno dell'azienda.

Concludeva pertanto chiedendo:

“In via principale

- accertare e dichiarare l'illegittimità e/o la nullità e/o l'invalidità e/o l'inefficacia della sanzione disciplinare del 17.3.2023 e, per l'effetto, annullare il suddetto provvedimento e condannare FARMACEUTICI DAMOR S.p.A., in persona del Legale rappresentante pro tempore, a restituire quanto eventualmente trattenuto;

- accertare e dichiarare l'illegittimità e/o la nullità e/o l'invalidità e/o l'inefficacia del licenziamento per giusta causa 27.3.2023 in quanto ritorsivo ai sensi dell'art. 18, co. 1, Legge n. 300/1970 e, per l'effetto, annullare il suddetto provvedimento e condannare FARMACEUTICI DAMOR S.p.A., in persona del Legale rappresentante pro tempore, alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto mensile pari ad Euro 3.855,78, dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegra ai sensi dell'art. 18, co. 2, Legge n. 300/1970, oltre ad interessi e rivalutazione e con condanna alla regolarizzazione previdenziale.

In via subordinata (e salvo gravame)

accertare e dichiarare l'illegittimità e/o la nullità e/o l'invalidità e/o l'inefficacia del licenziamento per giusta causa 27.3.2023 per tutti i motivi esposti in ricorso ai sensi dell'art. 18, co. 4, Legge n. 300/1970 e, conseguentemente, condannare FARMACEUTICI DAMOR S.p.A., in persona del Legale rappresentante pro tempore, alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno stabilendo un'indennità risarcitoria in ogni caso non inferiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto mensile pari ad Euro 3.855,78 dal giorno del



licenziamento a quello della reintegra, o nella diversa misura ritenuta di giustizia, oltre ad interessi e rivalutazione e con condanna alla regolarizzazione previdenziale.

In via ulteriormente subordinata (e salvo gravame)

accertare e dichiarare l'illegittimità e/o la nullità e/o l'invalidità e/o l'inefficacia del licenziamento per giusta causa 27.3.2023 per tutti i motivi esposti in ricorso ai sensi dell'art. 18, co. 5, Legge n. 300/1970, con conseguente declaratoria dell'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e, conseguentemente, condannare FARMACEUTICI DAMOR S.p.A., in persona del Legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva nella misura massima di 24 mensilità, o nella diversa misura ritenuta di giustizia, sulla base della retribuzione globale di fatto mensile pari ad Euro 3.855,78

In caso di accoglimento dell'ultima domanda subordinata

stante la carenza di giusta causa condannare FARMACEUTICI DAMOR S.p.A. alla corresponsione dell'indennità di mancato preavviso pari a n. 4 mensilità ai sensi dell'art. 41 della CCNL di categoria.

In via di estremo subordine (e salvo gravame)

Annulare la decorrenza del licenziamento 14.3.2023 per essere la stessa decorrente dalla data di ricezione della comunicazione, avvenuta, il 28.3.2023, e condannare Farmaceutici Damor al pagamento della retribuzione trattenuta in virtù dell'applicazione della decorrenza 14.3.2023"

Si costituiva in giudizio la FARMACEUTICI DAMOR spa chiedendo l'integrale rigetto delle domande attoree.

Affermava la legittimità del recesso, rilevando che la contestazione aveva riguardo a un articolo (traente spunto dalla vicenda del Dott. Tringali) intitolato "Damor. ISF licenziato per ritardato invio "scarico saggi". Il Giudice: motivazioni "simulate e pretestuose". Va reintegrato", pubblicato in date 8 e 9 marzo 2023 sulle home page di due distinti siti internet, e cioè, rispettivamente, il sito ufficiale di FEDAIISF e il sito "Informatori.it"; articolo che recava manifesti errori, a partire dal titolo, e riportava circostanze false anche nel testo, con effetti ampiamente denigratori e offensivi a scapito di essa società; e che essa Società aveva appreso da fonti certe (Pinuccio Colombo, Area Manager della Lombardia) come il promotore di tali iniziative fosse stato proprio il ricorrente.

Sulla precedente contestazione disciplinare di tipo conservativo, rilevava che la stessa pure era fondata, avendo il ricorrente deposto in un giudizio contro essa società, riferendo circostanze manifestamente smentite da prove scritte.

Fallito il tentativo di conciliazione, la causa veniva istruita con l'assunzione del teste di parte resistente Pinuccio Colombo.

Esaurita l'istruttoria, la causa veniva rinviata per discussione.

All'udienza dell'1.2.2024, il giudice disponeva l'acquisizione agli atti della Sentenza n. 753/2023 pubbl. il 07/11/2023, emessa dal Tribunale di Bologna, sez. Lavoro, nella causa n. 1290/2023 RG fra la odierna convenuta e la FILCTEM - CGIL DI BOLOGNA per condotta antisindacale.



Infine, all'udienza del 15.2.24, udite le parti, il giudice decideva la causa con sentenza contestuale.

Gualandi Pietro ha impugnato la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per la durata di giorni 3, comminatagli con lettera del 17.3.2023, deducendo l'infondatezza degli addebiti e la tardività della contestazione disciplinare.

Entrambe le doglianze sono fondate.

Ed invero, la contestazione disciplinare è anzitutto palesemente tardiva, poiché la stessa, comunicata in data 3.3.2023, è relativa a un fatto (la asseritamente falsa deposizione resa del ricorrente nel giudizio di impugnazione del licenziamento disciplinare irrogato al dott. Tringali) avvenuto in data 8.3.2022, ossia un anno prima; fatto che era perfettamente noto da subito alla società resistente, che di quel giudizio era parte.

Sul punto la società si è difesa sostenendo che *“l’iniziativa disciplinare è stata intrapresa contestualmente alla comunicazione dell’ordinanza di rigetto da parte del Tribunale di Catanzaro, avvenuta il 31 gennaio 2023”* in quanto, *“In seguito a tale data, la Società, come necessario, ha proceduto alle proprie verifiche interne, all’esito delle quali ha ricostruito l’assoluta puntualità del Gualandi nel trasmettere la documentazione in ordine alla quale era stata affermata l’insussistenza di termini di consegna; e perciò, in forza dei dati raccolti, in data 3 marzo 2023, la Convenuta ha mosso l’addebito di cui finora si è detto”*.

Senonché non vi è motivo alcuno di ritenere che la società dovesse attendere la conclusione del giudizio nel corso del quale la deposizione, che assume falsa, era stata resa dal ricorrente, per verificarne la veridicità. Al contrario, la società poteva e doveva attivarsi tempestivamente, ossia subito dopo l'udienza dell'8.3.2022, per raccogliere tutti gli elementi (ovviamente, anch'essi già in suo possesso) necessari procedere disciplinarmente nei confronti del Gualandi.

Ma ciò la convenuta non ha fatto, preferendo attendere gli esiti del giudizio innanzi al Tribunale di Catanzaro - esiti che, val la pena sottolinearlo, nulla aggiungono o tolgono alla gravità della condotta contestata al lavoratore – per esercitare il potere disciplinare, lasciando vanamente trascorrere un anno dai fatti.

La contestazione appare quindi irrimediabilmente tardiva.

Solo per ragioni di completezza si osserva poi che la stessa è anche infondata.

Anzitutto, è opportuno rilevare che la falsità della deposizione del Gualandi non risulta mai essere stata eccepita dalla società nel corso del processo in cui la stessa è stata resa, né immediatamente dopo l'assunzione della testimonianza, né nelle difese successive (vedasi docc. nn. 19 e 23 ric).

Neppure risulta che la società abbia chiesto al Tribunale di Catanzaro la trasmissione degli atti in Procura o abbia sporto denuncia/querela nei confronti dell'odierno ricorrente per falsa testimonianza.

In ogni caso, nessuno degli elementi indotti dalla società in questo giudizio comprova la dedotta falsità.

Ed invero, dalla contestazione disciplinare emerge che la società addebita al Gualandi di aver reso due dichiarazioni false all'udienza dell'8.3.2022: 1) l'affermazione che in azienda *«non c'era una*



procedura tassativa quanto ai tempi e alle modalità di consegna» delle richieste mediche per la distribuzione di campioni gratuiti, e 2) l'affermazione che «altri colleghi sono stati contattati dall'azienda o dal capo area in caso di ritardo, ma senza alcun addebito disciplinare».

Ebbene, ad avviso del giudicante la contestazione disciplinare sopra richiamata decontestualizza le dichiarazioni rese dal Gualandi in sede testimoniale, impedendo di apprezzarne il tenore e il significato globale.

Ed invero, dal verbale di udienza dell'8.3.2022 innanzi al Tribunale di Catanzaro (doc. 17 ric.) emerge che il Gualandi, sentito dal Giudice del Lavoro liberamente, senza seguire il capitolato, ha dichiarato quanto segue:

“ADR: non c'era una procedura tassativa quanto ai tempi e alle modalità di consegna delle richieste dei medici; solo una settimana fa una mail ha indicato tassativamente il tipo di consegna e le tempistiche. Prima di allora, noi informatori sapevamo che alla fine del mese c'era la consegna delle richieste dei medici, ma non c'era un giorno preciso di consegna; c'era anche il problema che la consegna la facevamo via posta, e quindi si perdevano intere giornate, nel senso che, che noi lavoriamo con la classe medica e abbiamo incontri con i medici a giorni e orari prestabiliti, quindi la mattina in posta diventava un problema, quindi si aspettava il momento migliore.

Noi abbiamo delle riunioni stabilite a seconda delle esigenze; lì c'è la possibilità di vedersi con i dirigenti e i capi area, e a volte i colleghi consegnavamo il plico in quelle occasioni;

ADR: tanti anni feci una consegna con ritardo che mi è fu contestata e culminò in un richiamo verbale, ricordo che il ritardo fu di circa un mese. Più recentemente, invece, in occasione di un mio ritardo, sono stato contattato dall'azienda, in particolare dall'ufficio del personale, che mi chiedeva spiegazioni circa il ritardo senza alcun addebito; anche altri colleghi sono stati contattati dall'azienda o dal capo area in caso di ritardo, ma senza alcun addebito disciplinare;

ADR: io personalmente non consegnai le richieste dei medici durante la riunione del 2.1.2020, ma so che altri colleghi lo hanno fatto; conosco la circostanza perché ho visto che avevano i plichi e che venivano consegnati ai responsabili dell'ufficio.”.

Dalla verbalizzazione che precede si evince che il Gualandi, lungi dall'affermare, *sic et simpliciter*, l'inesistenza di una procedura tassativa per la consegna delle richieste, ha subito dopo specificato di ben sapere che tale consegna andava effettuata *“alla fine del mese”*, e dunque che ciò che non era precisamente e perentoriamente indicato era il giorno della consegna; egli ha pure riferito di essere stato sanzionato disciplinarmente (con richiamo verbale), in passato, per una ritardata consegna.

Il Gualandi, sotto l'impegno di rito, non ha quindi negato l'esistenza della Circolare aziendale n.59/1997, ma si è limitato a rappresentare qual era la prassi seguita dagli informatori, per come da lui conosciuta, e di fatto tollerata dall'azienda (con una dichiarazione che, nella sostanza, non appare dissimile da quella resa da altri testi nel medesimo giudizio).

Non vi è quindi prova alcuna che il ricorrente abbia consapevolmente reso dichiarazioni difformi dal vero.

Sul punto, si richiamano e si fanno proprie, anche ai sensi dell'art. 118 disp. Att. cpc, le motivazioni della sentenza di questo Tribunale n. 753/2023 pubbl. il 07/11/2023, acquisita agli atti del processo,



ove, con riferimento alla sanzione conservativa comminata al Gualandi, si legge quanto segue: *“Si tratta di una contestazione da un lato tardiva (intervenuta a circa un anno di distanza da quando il fatto si è verificato, coincidente peraltro con quando la società ne ha avuto conoscenza, in quanto dichiarazione resa in un procedimento giudiziario di cui il datore era parte), da un altro lato del tutto sprovvida di consistenza probatorio, considerando che il presunto reato commesso, sarebbe, a detta della parte opponente, dimostrato dal fatto che, pur avendo dichiarato il Gualandi che non esistesse in azienda una procedura scritta inerente il rispetto di termini rigidi per trasmettere una determinata documentazione, lui stesso avrebbe sempre rispettato detti termini.*

Quest’ultima è una circostanza che nulla ha a che vedere con una falsa testimonianza, non dimostra certo che il teste conoscesse la procedura scritta, ma al più semplicemente che rispettasse indicazioni date anche oralmente.”

Per tali motivi, la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione va annullata e la società va condannata alla restituzione al ricorrente delle somme eventualmente trattenute a tale titolo.

Venendo quindi al licenziamento disciplinare, il ricorrente ha chiesto in via principale accertarsi la natura ritorsiva dello stesso, e la conseguente nullità ai sensi dell’art. 18 co. 1 SL; in subordine, ha chiesto accertarsi la radicale infondatezza degli addebiti, con le tutele di cui all’art. 18 co.4 SL.

Come già si è detto, il licenziamento si fonda sulla circostanza, contestata disciplinarmente al Gualandi, di aver *“fatto diffondere”* a mezzo internet notizie false e denigratorie a carico della società.

In particolare, la contestazione si riferisce a un articolo, pubblicato sul sito ufficiale di FEDAIISF e sul sito *“Informatori.it”*, relativo alla già citata vicenda giudiziaria sul licenziamento del Tringali, il cui titolo (*“Damor. ISF licenziato per ritardato invio “scarico saggi”. Il Giudice: motivazioni “simulate e pretestuose”. Va reintegrato”*) conterrebbe una palese falsità.

Ebbene, a parte l’ovvia considerazione che il Tribunale di Catanzaro ha effettivamente ordinato la reintegra del Tringali, informatore licenziato per il ritardato invio delle richieste mediche, ciò che appare dirimente è la circostanza che non vi è alcuna prova del fatto che il Gualandi sia l’autore degli articoli.

A ben vedere, neppure la società resistente sembra affermarlo, assumendo di aver appreso da fonti certe che il Gualandi era (non l’autore materiale, bensì) il promotore di tali iniziative.

Senonché la *“fonte certa”*, nonché l’unico teste indotto sulla circostanza da parte resistente, è il dott. Pinuccio Colombo, il quale ha dichiarato: *“Ho riferito io alla società, nella persona del dott. Francesco Maglione, che il Gualandi era il promotore delle due pubblicazioni di cui alla contestazione disciplinare. Io ho semplicemente detto al Maglione che un collaboratore mi aveva mandato un link su whatsapp che riportava al sito dove era stata effettuata la pubblicazione.*

La mia segnalazione riguardava il fatto che fosse stato pubblicato l’articolo, poi un altro collaboratore mi aveva riferito che era stato Piero a far pubblicare l’articolo.

Quest’altro collaboratore è Lorenzo Bianculli.



Io non ho alcuna conoscenza diretta del coinvolgimento del Gualandi nella pubblicazione, so solo quello che mi ha riferito Bianculli che poi io ho riferito in azienda.”

La deposizione del Colombo, oltre ad essere all’evidenza una deposizione *de relato*, appare anche del tutto evanescente nel contenuto, poiché non è dato comprendere cosa il teste intenda nell’affermare che Gualandi sarebbe stato “*il promotore*” delle due pubblicazioni in oggetto.

In ogni caso, neanche il teste attribuisce al Gualandi la paternità dello scritto, il che preclude in radice la possibilità di configurare una responsabilità disciplinare a suo carico in ordine alla formulazione letterale del titolo dell’articolo.

Quanto invece all’eventualità che il Gualandi si sia limitato a segnalare alla testata giornalistica l’emissione della pronuncia del Tribunale di Catanzaro – circostanza questa che non può certo ritenersi provata sulla base della sola deposizione del Colombo, sul punto assolutamente generica – tale condotta non assumerebbe alcun rilievo disciplinare.

Anche sul punto, il giudicante richiama e fa proprie le condivisibili considerazioni espresse nella sent. n. 753/2023 che, sul licenziamento oggetto di causa, così si esprime:

“Con lettera del 13 marzo 2023 (cfr., doc. 28, fasc. parte opposta), la parte datoriale ha contestato al Gualandi di essere stato il promotore di due pubblicazioni su pagine web dei giorni 8 e 9 marzo 2023, che conterrebbero notizie false sia nel titolo che nel corpo degli articoli (peraltro l’articolo è uno, ripreso il giorno successivo da altra testata).

In realtà si tratta di un testo non firmato, la cui imputazione deve, secondo le regole della responsabilità delle pubblicazioni, effettuarsi sulle redazioni dei due siti, non potendo rispondere del contenuto il sig. Gualandi, che si sarebbe limitato, in assenza di prove specifiche e circostanziate in senso contrario, a notificare l’articolista dell’ordinanza del Tribunale di Catanzaro, che aveva reintegrato un dipendente della parte opponente.

Già una simile considerazione rende del tutto pretestuosa la contestazione disciplinare e, come tale inidonea a sorreggere il provvedimento espulsivo irrogato nei confronti del dipendente.

Peraltro, non può non sottolinearsi che, da un lato anche se l’articolo fosse stato scritto direttamente dal dipendente, considerandone il tenore, il contenuto e la forma, non sarebbe mai potuto essere ritenuto un illecito disciplinarmente rilevante, non rinvenendosi alcun linguaggio offensivo, denigratorio, o incongruo verso la parte datoriale, dall’altro lato che, tanto la segnalazione dell’ordinanza ad un articolista, quanto (eventualmente, ma non è questo il caso, come evidenziato) la formazione dell’articolo integrante una opinione personale, rientrerebbero sicuramente nelle attività a titolo divulgativo proprie di un sindacalista nei confronti degli iscritti e dei dipendenti in generale”.

In sintesi, l’addebito appare radicalmente insussistente.

La radicale infondatezza dell’addebito, unitamente agli altri elementi indiziari che si andranno ad esporre, fa poi ritenere provata la dedotta ritorsività del licenziamento stesso.

Ed invero detto licenziamento appare ritorsivo per un duplice ordine di ragioni: in primo luogo perché la contestazione disciplinare relativa alla presunta falsa testimonianza resa dal Gualandi è



intervenuta a distanza di un anno dal fatto contestato e poco dopo la pronuncia da parte del Tribunale di Catanzaro dell'ordinanza con cui è stata disposta la reintegra del Tringali.

In secondo luogo perché il licenziamento è intervenuto a brevissima distanza dalla precedente contestazione e sanzione disciplinare ed appare parimenti connesso, in sostanza, alla vicenda Tringali, nella quale la società è risultata soccombente.

Ciò posto, essendo il motivo apparente, dedotto dalla Farmaceutici Damor a giustificazione del licenziamento intimato, palesemente infondato, il motivo sotteso e reale del licenziamento non può che rinvenirsi nella ritorsione del datore di lavoro di fronte alla condotta (del tutto lecita) del ricorrente che, dal punto di vista della società, avrebbe, con la sua deposizione, contribuito all'esito negativo del contenzioso.

Nulla osta pertanto all'accoglimento della domanda avanzata dal ricorrente in via principale.

Deve pertanto essere dichiarata la nullità del licenziamento intimato al ricorrente e, ai sensi dell'art. 18, co.1, SL, deve essere ordinato alla società convenuta la reintegra del ricorrente nel posto di lavoro e nelle mansioni, con condanna al pagamento a titolo risarcitorio di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, e comunque in misura non inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre alla regolarizzazione contributiva e previdenziale, con interessi legali e rivalutazione monetaria secondo indici Istat dalla mora al saldo.

La retribuzione globale di fatto della ricorrente viene determinata, sulla base della documentazione versata in atti, nell'importo mensile di € 3855,78 lordi (doc. 2 ric.). Infondate appaiono le contestazioni sollevate da parte ricorrente in ordine alla quantificazione di detta retribuzione, ove si consideri che il ricorrente ha precisato di non aver inserito nel calcolo la quattordicesima mensilità (pacificamente non prevista dal CCNL applicato al rapporto) bensì il rateo del TFR. Il calcolo appare quindi corretto ove si consideri che, quale parametro del risarcimento del danno da licenziamento illegittimo e dell'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro, il legislatore ha assunto la retribuzione mensile globale di fatto, la cui nozione ricomprende anche i ratei di tutte le poste retributive corrisposte in modo continuativo, ancorché con cadenza ultramensile, ivi compreso il rateo del Tfr (tribunale di Reggio Emilia, 30.1.2008)

Le spese seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo, sulla scorta dei parametri di cui al DM 147/2022, valori medi ogni fase.

P.Q.M.

Il Tribunale di Bologna, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa e respinta, così provvede:

1. in accoglimento del ricorso, annulla la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per la durata di giorni tre, inflitta al ricorrente con raccomandata del 17.3.2023, e per l'effetto condanna società convenuta alla restituzione di quanto eventualmente trattenuto;



2. dichiara la nullità del licenziamento intimato al ricorrente da FARMACEUTICI DAMOR SPA in data 27.3.2023 e condanna la convenuta alla reintegra del ricorrente nel posto di lavoro e nelle mansioni e al pagamento a titolo risarcitorio di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e comunque in misura non inferiore alle 5 mensilità, oltre alla regolarizzazione contributiva e previdenziale, con interessi legali e rivalutazione monetaria secondo indici Istat dalla mora al saldo;
3. determina la retribuzione mensile globale di fatto lorda in €. 3855,78;
4. condanna la società resistente alla rifusione in favore del ricorrente delle spese di lite che liquida in €. 259,00 per esborsi e in €. 9.257 per compensi professionali, oltre rimborso spese generali, iva e cpa come per legge.

Bologna il 15/02/2024

Il Giudice
Chiara Zompì

