

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI FORLÌ

LAVORO E PREVIDENZA

Sentenza con motivazione contestuale

Il giudice del lavoro, dott. Luca Mascini, pronunciando nella causa n. 195/2020 R.G.A.C. promossa

DA

(...) (avv. (...))

CONTRO

(...) a r. l. (avv. (...))

NONCHÉ

(...) srl (avv. (...))

avente ad oggetto: licenziamento;

provvedendo fuori udienza, ai sensi dell'art. 83, comma 7, lett. h) del d. l. n. 18/2020, conv. nella l. n. 27/2020, modificato dall'art. 221 del d. l. n. 34/2020, conv. con modific. dalla l. n. 77/2020, sulle conclusioni rassegnate dalle parti nei rispettivi atti e note, qui da intendersi riprodotte, osserva quanto segue:

1. Il ricorrente, dipendente di controparte (attiva nel settore della logistica e della movimentazione merci) addetto presso la filiale di Gatteo allo scarico manuale dei mezzi in arrivo, al riordino e al posizionamento dei roll (altro nome delle gabbie) sui banchi di carico, nonché iscritto alla sigla Sol Cobas, impugna il licenziamento intimatogli per giusta causa per aver, insieme ad altri colleghi, volutamente rallentato il lavoro nel turno del 3 settembre 2019 e ciò al fine di creare un pregiudizio all'organizzazione del lavoro e per mettere in difficoltà il preposto (...), di cui lo stesso gruppo di lavoratori chiedeva da tempo la rimozione.

Precisamente, al ricorrente è stata mossa la seguente contestazione: "In data 3 settembre 2019, le attività del magazzino a cui Lei è addetto hanno subito un notevole rallentamento, dovuto al comportamento intenzionale di un gruppo di addetti, di cui Lei fa parte. Detti rallentamenti sono stati concertati, e attuati con il fine specifico di creare danno all'organizzazione del lavoro e delle attività, e mettere in difficoltà il preposto della Cooperativa, sig. (...), di cui il predetto gruppo di lavoratori chiede da tempo, ma immotivatamente, l'allontanamento.

Le prove che abbiamo raccolto portano evidenza del fatto che, in data 28 agosto 2019 e così pure nei giorni successivi, i sig.ri (...) hanno espressamente impartito ad alcuni addetti, tra cui Lei, l'ordine di fare la mossa, mettendo in atto - ciò che Lei ha fatto - il concertato piano di rallentare tutte le attività del magazzino con il fine di creare gravi disagi all'organizzazione del lavoro. Ciò che poi di fatto è accaduto.

Risulta che nel turno di lavoro del 3 settembre 2019, Lei, e altri addetti in turno, abbiate volontariamente rallentato il lavoro, come è comprovato dai dati di scarico registrati, che sono al di sotto della media dei dati di lavorazione registrati prima dei predetti turni. Nel turno del 3 settembre 2019, Lei, assieme all'addetto (...), ha impiegato 1 ora e 30 minuti per lo scarico di un bilico composto per il 50% da colli fissi e per il 50% da colli normali, contro una media di 60 minuti necessari a completare lo scarico.

Questi fatti sono enormemente gravi, e non solo per il danno che Lei ha volontariamente provocato, ma soprattutto perché, con il Suo comportamento, Lei, aderendo all'ordine impartito da soggetti che avevano finalità illecite, si è reso partecipe e corresponsabile dell'attuazione di un piano avente il precipuo fine di provocare un danno alla propria cooperativa, oltre che a un collega e superiore gerarchico.

Detto comportamento, contrario agli obblighi di diligenza, correttezza e buona fede, costituisce un grave inadempimento contrattuale, integra gli estremi della grave insubordinazione, e ha rilievo anche di carattere penale, per cui si valuterà ogni più opportuna iniziativa anche in sede penale.

2. Il ricorrente, nell'evidenziare l'illegittimità ed ancor prima il carattere ritorsivo dell'iniziativa (licenziamento per ragioni di appartenenza sindacale), afferma di essersi limitato in quei turni a rifiutarsi di svolgere le attività contrarie alle norme sulla sicurezza del lavoro che normalmente svolgeva su richiesta della datrice di lavoro. E per tale ragione i ritmi del lavoro in magazzino sarebbero stati rallentati. Il tutto facendo seguito alla richiesta insistentemente rivolta alla Cooperativa di rispettare la normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

3. Il ricorso non merita accoglimento.

4. La contestazione avanzata nei confronti del lavoratore è specifica in quanto contiene elementi di dettaglio utili ad apprezzare l'inadempimento del prestatore, dati peraltro non smentiti dal lavoratore alla prima udienza.

5. Il recesso datoriale segue, evidentemente, dall'addebito indirizzato al lavoratore di un insufficiente rendimento nel turno di lavoro.

5.1. La figura del licenziamento per scarso rendimento - che rientra nel giustificato motivo soggettivo - trova spazio e si incentra sul confronto tra i risultati del prestatore ed i risultati ottenuti dalla media dei dipendenti addetti alle stesse mansioni, ed è fattispecie che si verifica tipicamente nel contesto delle produzioni seriali, in cui, come appunto nel caso di specie (v. i riferimenti circa i risultati ed i tempi di lavoro del ricorrente, non specificamente contestati dal lavoratore), è possibile programmare gli obiettivi conseguibili con un impegno medio (1).

Come rilevato in dottrina, "l'oggetto dell'obbligazione di lavoro è una prestazione di fare e non un determinato risultato, ma risultano stabiliti dei parametri, volti a verificare che la prestazione sia resa con la diligenza e con la professionalità media, richiesta dalle mansioni affidate ... L'obbligazione di lavoro, infatti, non si esaurisce nella mera messa a disposizione delle energie lavorative, ma deve essere utile, cioè idonea a soddisfare l'interesse economico del datore di lavoro".

Lo scarso rendimento pertanto rileva in quanto rende la prestazione non utile per il creditore, in violazione di quanto statuito dall'art. 1174 c.c.

La giurisprudenza ha affermato (2) la legittimità del licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia risultato provato, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente - ed a lui imputabile - in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore - concetto che non può non comprendere anche i tempi di produzione e lavoro - e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, avuto riguardo al confronto dei risultanti dati globali riferito ad una media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione.

5.2. L'abnormità del divario tra quanto realizzato dal ricorrente e quanto realizzabile ordinariamente ed in media dal lavoratore nel tempo considerato emerge a considerare i tempi di lavoro tenuti dal ricorrente e quelli mediamente osservati, come evidenziato nella contestazione disciplinare e non specificamente contestato dal lavoratore alla prima udienza. Si tratta di tempi più estesi del 50% rispetto a quelli normalmente impiegati.

5.3. Se poi si considera che la condotta del lavoratore ha trovato attuazione nell'ambito di un consapevole piano condiviso dai colleghi pure destinatari del licenziamento (dato innegabile se si osserva che i dipendenti richiamano l'adesione ad un'iniziativa sindacale collettiva: v. oltre), non può non valorizzarsi la mancata specifica contestazione da parte del prestatore, alla prima udienza, di quanto dettagliato dal datore nella propria memoria: "nel turno del 3 settembre, erano previsti in arrivo 22.349 colli; furono scaricati e lavorati 19.837 colli; a fine turno rimasero in piazzale 8 casse non scaricate. 133. Tutti i colli erano lavorabili, in assenza dell'azione di "boicottaggio", entro le ore 7.00, orari di fine turno, in condizioni di regolare produttività. 134. Ciò è provato del resto dalla circostanza che nel turno del 5 settembre 2019, in cui nessuna

azione di rallentamento era stata messa in opera, e quindi l'operatività è stata normale, i soci lavoratori hanno scaricato e lavorato senza difficoltà 23.267 colli, rispettando l'orario di cut off posto alle 7.00.135. Come si diceva all'inizio della parte in fatto, la circostanza che dei pacchi o intere casse rimanga a terra costituisce un pregiudizio notevole per la Committente, dal momento che: - la Committente dovrà rispondere di centinaia di ritardate consegne; - le consegne che non vengono prese in carico dal traino in partenza all'alba non partiranno fino al giorno successivo, con la conseguenza che, oltre a ritardare di un giorno l'arrivo, occuperanno spazio in un magazzino che come si è visto, non è fatto per stivare un elevato numero di merci".

6. Al lavoratore non giova invocare la legittimità della condotta costituita dalla rigida attuazione e dal meticoloso rispetto delle procedure di sicurezza (v. in ricorso: "infatti, il ricorrente evidenziava che la propria legittima protesta si era concretizzata in un mero rallentamento delle operazioni di scarico e movimentazione merci connesse al rigoroso rispetto delle normativa sulla sicurezza con riferimento all'uso dei mezzi utilizzati ed alle procedure di lavoro") perché non è verosimile che questa sia stata la ragione della condotta.

Soltanto nel ricorso, infatti, la problematica è stata sollevata, senza che in passato la questione fosse mai posta. Il lavoratore non allega alcuna precedente diffida o alcuna richiesta individuale o collettiva di rispetto della normativa sulla sicurezza, trattandosi di doglianze che per la relativa delicatezza e importanza vengono comunemente rivestite della forma documentale.

E in ogni caso è lo stesso rappresentante dell'O.S. Zerbini a non aver menzionato nemmeno in sintesi il profilo in questione nella lettera di cui sopra, riepilogativa delle questioni oggetto degli episodi contestati.

La condotta del lavoratore va considerata pertanto quale mera manifestazione di scarso rendimento.

6.1. Premessa - è il caso di affermarlo - la radicale illiceità di reazioni datoriali a forme legittime di astensione collettiva dal lavoro, si osserva che la condotta del lavoratore non potrebbe in ogni caso essere ricondotta a forme di sciopero articolato, le quali (sciopero a singhiozzo, realizzato ad intervalli nella stessa unità di tempo; sciopero parziale, attuato soltanto da alcuni lavoratori e così via) sono legittime in quanto non contraddicono la definizione di sciopero quale diritto del lavoratore di sospendere l'esecuzione della prestazione e non contraddicono il significato dell'astensione, che, come tale, deve riguardare l'intero complesso delle mansioni da svolgere (3).

Come infatti evidenziato da autorevole dottrina, sulla base di queste premesse, "...La non collaborazione, l'ostruzionismo e il cosiddetto sciopero pignolo o alla rovescia, consistente nella applicazione pedante e cavillosa di direttive e regolamenti, costituiscono condotte diverse dalla mera astensione dal lavoro e, quindi, non riconducibili alla nozione di sciopero, bensì da valutarsi nella prospettiva del corretto adempimento della prestazione effettivamente dovuta in base alla prescritta diligenza e buona fede".

Poco è a dirsi sulla contrarietà a buona fede della condotta posta in essere dal lavoratore. Il principio sopra riportato ("L'obbligazione di lavoro, infatti, non si esaurisce nella mera messa a disposizione delle energie lavorative, ma deve essere utile, cioè idonea a soddisfare l'interesse economico del datore di lavoro") vale ad affermare la regola generale secondo la quale il debitore deve svolgere la prestazione secondo buona fede, dovendo compiere ogni sforzo utile in tal senso, nei limiti del proprio apprezzabile sacrificio, al fine di soddisfare l'interesse della controparte. Il riferimento alla violazione ed al mancato rispetto degli ordinari tempi di lavoro consente chiaramente di affermare che il datore potesse pretendere ed il lavoratore svolgere la prestazione nella misura consueta.

6.2. Il licenziamento trova allora giustificazione nel ricorrere dei presupposti individuati dalla giurisprudenza di legittimità, ovvero a) la realizzazione di un risultato preteso rientrante nella possibilità media del lavoratore (il confronto può essere compiuto con i tempi di lavoro e pertanto con i livelli di produzione realizzati nei due giorni in questione e negli altri periodi), b) la possibilità di ricondurre tale rilevante flessione della professionalità e dell'impegno ad una evidente violazione dell'ordinaria e diligente collaborazione nello svolgimento della prestazione dovuta ed imputabile (di cui costituisce evidentemente manifestazione la voluta lentezza nell'espletamento della prestazione), c) una abnorme sproporzione tra risultati normali del lavoro e quanto effettivamente realizzato nel periodo in considerazione (il turno nel caso di specie, considerando che tale rilevante sproporzione emerge implicitamente ma inevitabilmente a considerare i tempi di effettuazione degli scarichi, più lunghi del 50% rispetto alla norma).

6.3. L'inadempimento in questione è poi imputabile al prestatore, come emerge dal confronto con l'impegno dispiegato nelle altre giornate, e non vi è ragione per individuare altra ragione legata al contesto lavorativo ed all'organizzazione aziendale.

7. Il fatto è grave in quanto si risolve e dà conto del pieno disinteresse del lavoratore per le ragioni dell'impresa, tra l'altro nell'ambito di una condotta tenuta collettivamente, comportando i rallentamenti posti in essere conseguenze a catena di notevole impatto nel settore in questione, in termini di ritardo nella movimentazione e poi nella consegna di un relevantissimo numero di prodotti (nell'ordine delle migliaia), di intasamento di magazzino, di rielaborazione dell'organizzazione del lavoro, essendo stato necessario rivedere in anticipo l'inizio dei turni il giorno successivo 5.9.2019.

Il tutto in un ambito imprenditoriale ove la velocità dei singoli passaggi per i vari snodi produttivi è particolarmente importante per la soddisfazione del cliente finale.

E non rileva la possibile assenza di precedenti disciplinari alla luce, essendo sufficiente al fine del licenziamento una condotta anche episodica, ritenuta di gravità intollerabile. E tale appare la condotta nell'ottica datoriale, venendo certamente meno la fiducia nel futuro e regolare adempimento della prestazione di lavoro. La reazione è pertanto proporzionata.

7.1. Il conseguente verificarsi di pregiudizi economici per il datore - specificati nella memoria difensiva e non contestati alla prima udienza - è menzionato anche nella contestazione disciplinare e vale a distinguere la fattispecie dalla figura di illecito della mera negligenza nello svolgimento della prestazione, per cui è prevista la sanzione conservativa della sospensione dal lavoro.

8. La censura di discriminatorietà del licenziamento - legata all'appartenenza sindacale dei prestatori licenziati - non è convincente in quanto da un lato non supera il vaglio critico legato a tale forma di illecito (se i lavoratori non fossero appartenuti all'O.S. sarebbero stati ugualmente licenziati) e non tiene conto del fatto che proprio ragioni di natura sindacale sono quelle poste all'origine della condotta tenuta dal ricorrente e dai colleghi vi sono (necessità di rivedere le regole sulla flessibilità e i rapporti tra datore e varie O.S.).

9. La rilevante complessità del caso e l'esistenza di oscillazioni giurisprudenziali in relazione agli argomenti trattati (legittimità delle varie forme di astensione dal lavoro, inquadramento dello scarso rendimento) consente di compensare le spese di lite in linea con quanto previsto da C. Cost. n. 77/2018.

P.Q.M.

Il giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, ogni diversa istanza, domanda ed eccezione disattesa, in accoglimento del ricorso:

rigetta il ricorso e compensa le spese.

Così deciso in Forlì, il 22 giugno 2021.

Depositata in Cancelleria il 22 giugno 2021.

(1) V. Cass., 9.7.2015, n. 14310: "il licenziamento per cosiddetto scarso rendimento costituisce un'ipotesi di recesso del datore di lavoro per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore, che, a sua volta, si pone come specie della risoluzione per inadempimento di cui agli artt. 1453 e segg. cod. civ. sicché, fermo restando che il mancato raggiungimento di un risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento, ove siano individuabili dei parametri per accertare se la prestazione sia eseguita con diligenza e professionalità medie, proprie delle mansioni affidate al lavoratore, lo scostamento dai essi può costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione, sulla scorta di una valutazione complessiva dell'attività resa per un'apprezzabile periodo di tempo".

(2) V.ad es. Cass., 31.1.2013, n. 2291.

(3) È infatti vietato dalla giurisprudenza più recente il cd. sciopero delle mansioni: v. Cass., 12.1.2011, n. 548, 3.5.2011, n. 9714, 14.6.2011, n. 12978, 16.10.2013, n. 23528, 10.7.2015, n. 14457.