



TRIBUNALE DI NOCERA INFERIORE

Sezione Lavoro

ordinanza ex art. 1 co. 49 l. 92/12

r.g. n. 1179/2019

Il Giudice del Lavoro dott. Angelo De Angellis,
a scioglimento della riserva di cui alla precedente udienza;
letti ed esaminati gli atti;

OSSERVA

Con ricorso introduttivo depositato in data 25.02.2019, [redacted] si opponeva al licenziamento disciplinare, intimato per giusta causa in data 05.11.2018 per aver il dipendente postato sul proprio profilo "Facebook" l'epiteto "che pezzi di merda" in commento a un provvedimento datoriale riguardante altro lavoratore, e chiedeva al giudice del lavoro del Tribunale di Nocera Inferiore, in via principale, di ordinare alla convenuta società [redacted] spa la sua immediata reintegra nel posto di lavoro precedentemente occupato e la condanna della stessa al pagamento di tutte le retribuzioni maturate e maturande dalla data di licenziamento ex art. 18 l. 300/70. Eccepeva, in primo luogo, la natura ritorsiva/discriminatoria della sanzione espulsiva, in quanto l'unico motivo determinante del licenziamento, in realtà, era l'essere stato promotore, quale RSU, delle lotte sindacali finalizzate ad evitare la chiusura dello stabilimento sito in Acerra. In secondo luogo, evidenziava l'insussistenza del fatto contestato, atteso che l'espressione utilizzata, se contestualizzata, non appariva denigratoria né poteva ritenersi lesiva della buona fede e correttezza del datore di lavoro, ma rientrava appieno nel diritto di critica e libertà sindacale.

Instauratosi il contraddittorio, la parte resistente si costituiva in giudizio con memoria difensiva depositata in data 10.05.2019, ribadendo la legittimità del licenziamento, in quanto basato sul venir meno del rapporto fiduciario tra lavoratore e datore di lavoro a seguito di un commento diffamatorio del ricorrente, riportato su Facebook.

In primo luogo, va respinta la tesi attorea circa la natura discriminatoria o ritorsiva del licenziamento *de quo*.

Sul punto, si rileva che la discriminazione - diversamente dal motivo illecito - opera obiettivamente, ossia in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore



riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza a una categoria protetta (nel caso di specie, un rappresentante sindacale) ed a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro (cfr. Cass. 6575/16). Tuttavia, la circostanza che il lavoratore si sia reso promotore di una vertenza sindacale rispetto alle determinazioni della datrice di voler dismettere lo stabilimento appare del tutto slegata dal fatto in contestazione (utilizzo di epiteto offensivo avverso un atto datoriale), tenuto anche conto che, in tale *post*, il ricorrente non rappresentava affatto, neppure indirettamente, gli interessi sindacali di categoria, ma esprimeva unicamente il proprio pensiero. Né può affermarsi che la datrice abbia approfittato dell'evento al fine di liberarsi di un sindacalista scomodo, atteso che il fatto attribuito ha avuto indubbiamente un rilievo disciplinare significativo, tale che, ragionevolmente, avrebbe potuto essere astrattamente contestato a qualunque altro lavoratore dipendente, a prescindere dall'appartenenza al sindacato.

Alle conclusioni pressoché analoghe si giunge in ordine all'asserzione attorea secondo cui la cessazione del rapporto di lavoro operata dalla datrice celerebbe, in realtà, un disegno ritorsivo. In questo caso, secondo condivisa e costante giurisprudenza di legittimità, il motivo illecito deve comunque essere unico e determinante ai sensi dell'art. 1345 cc (cfr. *ex plurimis* Cass. n. 3986/2015; Cass. n. 17087/11; Cass. n. 6282/11; Cass. n. 16155/09) con la conseguenza che, in presenza dell'estrinsecazione di un giudizio avverso la propria azienda (come incontestabilmente accaduto nel caso di specie) e, quindi, di esistenza di un fatto ritenuto disciplinarmente rilevante, non è possibile dare ingresso ad ulteriori profili motivazionali indicatori della reale volontà della parte datoriale. Senza contare che un intento mirante alla esclusiva estromissione del dipendente attoreo sarebbe difficilmente compatibile con la volontà della società, ribadita più volte, di mantenere comunque inalterata la forza lavoro, seppure con lo spostamento delle maestranze in altri siti produttivi. Il motivo determinante del licenziamento, chiaramente evidenziato nell'ambito della missiva del 05.11.2018, è, quindi, individuato nella sola asserita lesione dell'elemento fiduciario che deve sussistere tra le parti del contratto di lavoro subordinato.

Quanto all'assenza di giusta causa, occorre rilevare quanto segue.

Come è noto, secondo condivisa giurisprudenza di legittimità, la giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo interzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la



collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare. Né consegue che la sussistenza di una giusta causa di licenziamento va accertata in relazione sia alla gravità dei fatti addebitati al lavoratore (desumibile dalla loro portata oggettiva e soggettiva, dalle circostanze nelle quali sono stati commessi nonché dall'intensità dell'elemento intenzionale), sia alla proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta: per la quale ultima, rileva ogni condotta che, per la sua gravità, possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali, essendo determinante, in tal senso, la potenziale influenza del comportamento del lavoratore, suscettibile, per le concrete modalità e il contesto di riferimento, di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, denotando scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza (cfr. Cass. 17636/17). Inoltre, quale evento che *"non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto"*, la giusta causa di licenziamento integra una clausola generale, che richiede di essere concretizzata dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni che hanno natura giuridica e la cui disapplicazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della ricorrenza concreta degli elementi del parametro normativo si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in Cassazione se privo di errori logici e giuridici (Cass. 6498/12; Cass. 5095/11).

Quanto al diritto di critica, per insegnamento consolidato della Corte Regolatrice, è noto che sia necessario che il prestatore si sia limitato a difendere la propria posizione soggettiva, senza travalicare, con dolo o colpa grave, la soglia del rispetto della verità oggettiva con modalità e termini tali da non ledere gratuitamente il decoro del datore di lavoro o del proprio superiore gerarchico e determinare un pregiudizio per l'impresa (cfr. tra le tante, Cass. 21649/16; Cass. 16000/09; Cass. 29008/08). E il relativo accertamento costituisce poi giudizio di fatto, incensurabile in sede di legittimità, se correttamente e congruamente motivato (Cass. 14 maggio 2012, n. 7471).

Di recente, in una vicenda analoga, il giudice di legittimità ha condivisibilmente ridimensionato la complessiva gravità della condotta perpetrata da un dipendente (che aveva profferito l'espressione *"che azienda di m."* in occasione di un colloquio con il centralinista dell'azienda), puntualizzando che l'espressione usata, in quanto priva di attribuzioni specifiche e manifestamente disonorevoli, non era tale da arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale, minare il decoro della società o creare pregiudizio economico. Ha argomentato che essa era, piuttosto, rivelatrice del



convincimento del dipendente di una disfunzione amministrativa e frutto di un'abitudine lessicale senza dubbio volgare e inappropriata, ma priva di intenti realmente offensivi ed aggressivi nei confronti del datore di lavoro (cfr. Cass. 12786/19).

Tomando al caso di specie, l'espressione utilizzata dal ricorrente, per quanto indubbiamente inurbana e inopportuna, oltre che non rispondente al canone di continenza formale che deve connotare il diritto di critica, non appare sicuramente in grado di arrecare un significativo pregiudizio all'impresa datoriale, sia sotto l'aspetto organizzativo (tenuto conto delle dimensioni della stessa, con svariati stabilimenti produttivi nel territorio nazionale) che, a maggior ragione, sotto l'aspetto produttivo ed economico. Né il fatto contestato può ritenersi di portata tale da minare il decoro della società resistente, essendo il commento postato rilevatore di una creduta ingiustizia subita da un collega di lavoro, e, pertanto, privo di un evidente intento offensivo e aggressivo nei confronti dei vertici aziendali. Peraltro, non può essere obliato il dato che il ricorrente, comunque provato dalle vicende aziendali che lo vedevano direttamente coinvolto anche sotto l'aspetto di patrono degli interessi sindacali degli altri lavoratori, si è prontamente scusato nelle giustificazioni scritte inoltrate successivamente alla contestazione disciplinare ("*...colgo l'occasione di scusarmi dell'accaduto e spero che comprendiate quanto vi ho esposto*" - cfr. documento in atti).

La sanzione irrogata, quindi, si presenta, a parere del decidente, del tutto sproporzionata e ingiustamente afflittiva rispetto al fatto oggetto di contestazione.

In diritto, con riferimento al principio di necessaria proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, occorre evidenziare come la giurisprudenza di Cassazione abbia da tempo individuato l'inadempimento idoneo a giustificare il licenziamento in ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolve in un pregiudizio per gli scopi aziendali (cfr. per tutte Cass. n. 14551/2000; Cass. n. 16260/2004); sicché, quel che è veramente decisivo, ai fini della valutazione della proporzionalità fra addebito e sanzione, è l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appare suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza (Cass. 2013/12). Ne deriva che la proporzionalità della sanzione non può essere valutata solo in conformità alla funzione dissuasiva che la stessa sia destinata ad esercitare sul comportamento degli altri dipendenti, dal momento che il principio di proporzionalità implica un giudizio di adeguatezza eminentemente discrezionale, e cioè calibrato sulla gravità della colpa e sull'intensità della violazione della buona fede



contrattuale che esprimano i fatti contestati, alla luce di ogni circostanza utile (in termini soggettivi ed oggettivi) ad apprezzare l'effettivo disvalore ai fini della prosecuzione del rapporto contrattuale. Sulla base di tale configurazione, spetta, pertanto, al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assestandosi, innanzi tutto, rilievo alla configurazione che delle mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto (ed in specie alla sua durata e all'assenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare natura e tipologia (v. ad es. Cass. n. 14586/2009). Né può ritenersi vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva ai fini dell'apprezzamento della giusta causa di recesso, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, purché vengano valorizzati elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, coerenti con la scala valoriale del contratto collettivo, oltre che con i principi radicati nella coscienza sociale, idonei a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario (Cass. 28492/18).

Peraltro, va evidenziato che il fatto contestato, concordemente con quanto asserito in ricorso, può affatto ritenersi rientrante nelle ipotesi previste dalla disciplina pattizia come punibili con sanzione conservativa. Invero, la norma richiamata indica, esemplificativamente, ~~il fatto che porti pregiudizio morale all'igiene, alla disciplina, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione~~, laddove punisce con il licenziamento le "gravi offese verso i compagni di lavoro" (cfr. ccnl, in atti). Ne deriva che l'offesa meramente verbale (a cui può certamente ricondursi per analogia quella, come nel caso che qui occupa, profferita ai vertici aziendali), ove, come nel caso di specie, non sia connotata dal carattere della gravità, certamente non può essere punita con il licenziamento, mentre può essere sussunta nella norma che prevede le sanzioni conservative, quale atto che porta un mero pregiudizio morale.

Sul punto e venendo agli effetti della accertata sproporzione, la giurisprudenza di legittimità ha condivisibilmente ritenuto che, in tali casi, va riconosciuta la tutela risarcitoria se la condotta in addebito non coincida con alcuna delle fattispecie per le quali i contratti collettivi ovvero i codici disciplinari applicabili prevedono una sanzione conservativa; (solo) in tal caso il difetto di proporzionalità ricade, difatti, tra le "altre ipotesi" di cui all'art. 18, comma 5, St.Lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, della



l. n. 92 del 2012, in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa di licenziamento ed è accordata la tutela indennitaria cd. forte (Cass. 25534/18 e, nello stesso senso, la già citata Cass. 12786/2019).

In definitiva, in applicazione dell'art. 18 comma IV l. 300/70, accertata l'assenza della giusta causa, va annullato il licenziamento intimato e, per l'effetto, condannata la datrice resistente alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento, per detto periodo, dei contributi previdenziali e assistenziali. Per la liquidazione della indennità risarcitoria, non è in contestazione che la retribuzione mensile del ricorrente sia pari a € 1.850,58 (cfr. peraltro, anche la busta paga allegata), a cui va aggiunto il rateo di 13ma (€ 154,21), per la complessiva somma onnicomprensiva mensile di € 2.004,79. A tale importo vanno aggiunti gli interessi legali via via rivaluti dall'08.11.2018 (giorno successivo a quello di consegna della missiva del licenziamento) sino al saldo effettivo, ai sensi dell'art. 429 cpc e 150 disp. att. cpc.

La reciproca soccombenza nonché la circostanza che il fatto contestato al ricorrente abbia comunque avuto un rilievo disciplinare di non trascurabile entità, giustificano la integrale compensazione delle spese processuali.

p. q. m.

1) accoglie il ricorso e, per l'effetto, annulla il licenziamento irrogato in data 05.11.2018 e condanna [redacted] spa sia alla reintegrazione di [redacted] nel posto di lavoro occupato che al pagamento, in favore di quest'ultimo, della retribuzione globale di fatto maturata dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, commisurata ad € 2.004,79 mensili, oltre accessori come in parte motiva e oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali di legge;

2) compensa le spese processuali tra le parti.

Manda alla Cancelleria per le comunicazioni.

Nocera Inferiore, 29/05/2019.

Il Giudice del lavoro
dott. Angelo De Angellis

