



03484/17

Oggetto

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

R.G.N. 9408/2014

Cron. 3484

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

- Dott. VITTORIO NOBILE - Presidente - Ud. 24/11/2016
- Dott. LAURA CURCIO - Rel. Consigliere - PU
- Dott. MATILDE LORITO - Consigliere -
- Dott. GUGLIELMO CINQUE - Consigliere -
- Dott. FRANCESCA SPENA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 9408-2014 proposto da:

(omissis) S.P.A. C.F. (omissis) , in  
 persona del legale rappresentante pro tempore,  
 elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR 19,  
 presso lo studio dell'avvocato (omissis)  
 (omissis), che la rappresenta e difende unitamente agli  
 avvocati (omissis) , (omissis) ,

2016

4106

(omissis) , giusta delega in atti;

- ricorrente -

**contro**

(omissis) C.F. (omissis) , elettivamente

SENTE REGISTRAZIONE SENTE BOLL SENTE DIRITTI

domiciliato in (omissis) , presso lo studio dell'avvocato (omissis) , che lo rappresenta e difende unitamente agli avvocati (omissis) , (omissis) (omissis), giusta delega in atti;

**- controricorrente -**

avverso la sentenza n. 988/2013 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 07/11/2013 R.G.N. 642/2013; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 24/11/2016 dal Consigliere Dott. LAURA CURCIO;

udito l'Avvocato (omissis) ;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MARCELLO MATERA che ha concluso in via principale inammissibilità in subordine rigetto del ricorso.

Svolgimento del processo

- 1) (omissis) spa ha proposto ricorso per Cassazione avverso la sentenza della Corte d'Appello di Torino n.642/2013 che aveva respinto l'appello della società diretto a far riformare la sentenza di primo grado che, accogliendo le domande del (omissis), aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato al dipendente dalla datrice di lavoro a seguito di contestazione in cui la società gli aveva addebitato di aver inviato a 44 lavoratori, utilizzando l'indirizzo di posta elettronica dell'azienda, una mail contenente frasi offensive nei confronti del vertice aziendale (omissis) quali " i ricatti posti in essere da (omissis) nei confronti dei lavoratori di (omissis) ", esortando altresì i colleghi destinatari a mettersi in contatto con tali lavoratori ed allegando una lettera asseritamente proveniente dai lavoratori della sede di (omissis) (omissis), in cui vi era l'incitamento conclusivo a " resistere e sabotare l'azienda che ci ha dissanguati per anni ed ora ci sputa addosso".
- 2) In particolare la Corte d'Appello aveva ritenuto infondato il rilievo della (omissis) secondo cui il (omissis) non avrebbe potuto godere di alcuna posizione privilegiata, non essendo egli rappresentante sindacale. Secondo la Corte l'invio della mail oggetto di contestazione costituiva comunque esercizio legittimo di un diritto di critica, tutelato dagli artt.1 e 14 della legge n.300/70, che riguardava esclusivamente la questione sindacale avente ad oggetto l'accordo sottoscritto nello stabilimento di (omissis) e del referendum ad esso collegato, questione sindacale di rilievo nazionale, che aveva visto la mobilitazione anche di lavoratori di (omissis) come il (omissis). La Corte aveva altresì ritenuto che le espressioni utilizzate nella mail ( iniziare a combattere, riduzione in schiavitù, sabotare l'azienda ) dovevano essere lette nel contesto della conflittualità aziendale, che aveva già raggiunto toni particolarmente aspri; che peraltro la comunicazione aveva visto come destinatari solo 44 colleghi di qualifica impiegatizia come il (omissis), i quali erano perfettamente in grado, per livello culturale e per conoscenza personale del mittente, di contestualizzare il contenuto e la forma del messaggio. Aggiungeva poi la Corte che vi era stato un uso lecito della posta elettronica, trattandosi comunque di una questione di carattere sindacale con finalità divulgative e relative a vertenze sindacali, non a questioni di carattere personale. Infine la Corte riteneva infondato anche il terzo motivo di gravame avente ad oggetto la congruità del provvedimento espulsivo e condivideva invece il giudizio espresso dal tribunale circa la sproporzione della sanzione irrogata, tenuto conto anche della casistica degli illeciti prevista dalla contrattazione collettiva in vigore all'epoca dei fatti.
- 3) Ha proposto ricorso per Cassazione (omissis) individuando tre questioni: la prima relativa alla - ritenuta- legittimità dell'esercizio del diritto di critica, articolata su tre motivi; la seconda relativa alle modalità di trasmissione avvenuta con e-mail, articolando un motivo e la terza questione, la gravità della condotta e proporzionalità della sanzione espulsiva, articolando un motivo.
- 4) Ha resistito il (omissis) con controricorso. Sono state depositate memorie.

## Motivi della decisione

5) Va premesso che non può trovare accoglimento l'eccezione di giudicato, sollevata dal (omissis) con la memoria depositata il 18.11.2016, con riferimento alla sentenza di questa Corte n. 13785/2015 emessa nell'ambito del giudizio ex art.28 legge n.300, nei confronti della (omissis) spa e della FIOM CGIL, eccezione peraltro sollevabile anche d'ufficio ( Cass. SSUU n.226/2001) ed anche dopo la conclusione del giudizio di merito ( Cass. SSUU n. 13916/2006 ). Nel caso di specie trattandosi di soggetti diversi, nessuna efficacia preclusiva può spiegare tale sentenza quanto all'accertamento della situazione giuridica, ma soprattutto quanto alla soluzione di questioni di fatto e di diritto relative ad un punto fondamentale comune ad entrambe le cause. Peraltro recentemente, richiamandosi alle SSUU n. 6523/2008, questa Corte con sentenza sez. Lavoro n. 18539/2015, sempre in tema di condotta antisindacale ha escluso, in presenza di un'azione collettiva e di azione individuale, che l'eventuale giudicato formatosi per una delle cause sia idoneo ad esplicitare un'efficacia riflessa, incidendo sulle vicende dell'altra causa.

4) Con un *primo motivo* la società lamenta la falsa applicazione e/o la violazione degli artt. 1 e 14 della legge n.300/70, dell'art.414 c.p. e dell'art.2043 c.c. in relazione all'art.360 comma 1 n.3 c.p.c., violazione di legge che avrebbe portato erroneamente a non ravvisare nella condotta del Capozzi la giusta causa di licenziamento di cui all'art.2119 c.c.

5) In primo luogo la ricorrente lamenta che la corte non abbia tenuto conto che il contenuto (sindacale) ed il contesto ( conflittuale) della comunicazione sarebbero stati tali da privare la stessa di antiggiuridicità solo laddove si fosse trattato di comunicazione utilizzata da un rappresentante sindacale, ma tale non sarebbe la condizione del (omissis) semplice esperto sindacale. Di qui la falsa applicazione degli artt.1 e 14 citati, ai quali non potrebbe ricondursi la condotta tenuta dal lavoratore, senza una previa valutazione del temperamento tra il diritto di libertà di critica del lavoratore ed il diritto di di pari dignità a livello costituzionale del datore di lavoro. Ancora, la Corte torinese avrebbe omesso di valutare l'autonomo rilievo penale della condotta del (omissis) consistita nel fomentare odio ed istigazione a delinquere, oltre che di valutare che la condotta travalicherebbe comunque i limiti del legittimo esercizio di critica sindacale, con violazione dell'art. 2043 c.c. in quanto avrebbe comunque attribuito alla società condotte ricattatorie ed effettuato riferimenti infamanti al fine di suscitare nei destinatari una valutazione oltremodo negativa nei confronti del datore di lavoro. Escludendo la giusta causa di recesso la corte d'appello non avrebbe quindi correttamente interpretato l'art. 2119 c.c.

6) Sempre nell'ambito del *primo motivo* (omissis) lamenta anche la violazione dell'art.132 c.p.c. per essere la motivazione meramente apparente, proprio perché avrebbe argomentato sul diritto di espressione e di esercizio di critica del (omissis) come se lo stesso fosse un rappresentante sindacale, tutelato quindi dagli art.21 e 39 dello SdL e non dai soli art.1 e 14, riconoscendoli quindi delle prerogative allo stesso non attribuibili.

7) Infine sembrerebbe lamentare la società ricorrente anche un omesso esame di fatto decisivo ai sensi dell'art. 360 c.1 n.5 per omessa valutazione sia sul contenuto della mail sia sull'autonoma condotta divulgativa del documento da parte del (omissis), sempre trascurando di operare un bilanciamento tra i contrapposti interessi, costituzionalmente garantiti, costituiti dal diritto di critica dei lavoratori da un lato e il diritto del datore di lavoro alla propria integrità personale e morale dall'altro.



8) Ad avviso di questa Corte il primo motivo, nella sua non lineare articolazione, si presta ad un giudizio di inammissibilità perché deduce contestualmente tre diverse tipologie di vizi, che però vengono lamentati e analizzati in maniera indistinta in un unico contesto argomentativo in cui le ragioni di censura utilizzate si riferiscono tanto alla violazione di legge, che alla nullità della sentenza, che al vizio di motivazione. L'assenza di una trattazione autonoma di ciascun vizio denunciato, che non segue un giudizio a critica vincolata, non permette di collegare ciascuna critica al relativo vizio denunciato. Non può sanare tale inammissibilità il diverso e più organico iter argomentativo seguito nella memoria difensiva, che in realtà ha dato un ordine affatto diverso ai vizi lamentati ed alle ragioni sottostanti.

9) Il motivo è comunque infondato. Le ragioni dedotte possono esaminarsi congiuntamente perché si sovrappongono e contengono in realtà la stessa censura, che si sostanzia in particolare nel non corretto governo dei principi del diritto di critica del lavoratore, così come delineati in particolare dagli art.1 e 14 dello statuto, che avrebbe portato la Corte territoriale a non ravvisare gli estremi della giusta causa ai sensi dell'art.2119 c.c.

10)La Corte d'Appello di Torino ha premesso che, anche volendo ammettere che il (omissis) avesse agito in assenza di "qualunque posizione privilegiata che gli derivava dalla sua carica di esperto delle Fiam- CGIL", l'invio della mail oggetto di contestazione rientrava comunque nel diritto di critica e di libertà sindacale derivatagli dagli artt.1 e 14 e dall'art.21 Cost., ritenendo che l'invio della mail rientrasse a pieno titolo nell'esercizio del diritto allo svolgimento di attività sindacale, di cui sono titolari tutti i lavoratori indistintamente, anche a prescindere da una specifica carica rappresentativa sindacale e ciò sia in ragione del contenuto della mail sia delle modalità espressive utilizzate, sia della salvaguardia del normale svolgimento dell'attività aziendale. La Corte ha quindi esaminato il contenuto del comunicato, che aveva ad oggetto l'accordo separato sottoscritto per la stabilimento di (omissis), valutando il tenore delle espressioni usate e ritenendo che le stesse andassero lette nel contesto della conflittualità aziendale che in relazione alla vertenza di (omissis) aveva raggiunto, notoriamente, toni forti, documentati da molti articoli di stampa nei giorni precedenti. La sentenza ha infine valutato anche il rapporto di adeguatezza fra il contesto conflittuale e l'uso delle espressioni usate nel comunicato, che è stato inviato ad una ristretta cerchia di destinatari, colleghi di qualifica impiegatizia analoga a quella del dipendente, perfettamente in grado di comprendere "la natura figurata del linguaggio utilizzato".

11)Ebbene non può non rilevarsi come le censure mosse dalla ricorrente tendano in realtà a riesaminare gli elementi di fatto e quindi del merito istruttorio su cui si è fondata la decisione che, invece, risulta essere congruamente motivata laddove, esaminando dettagliatamente il contenuto della mail e del comunicato, ha dato contezza delle ragioni per cui il (omissis), pur sempre esperto sindacale FIOM CGIL e quindi muovendosi non per fini personali, essendo coinvolto maggiormente nella dialettica sindacale aziendale in un momento di particolare conflittualità, aveva espresso le sue critiche.

12)Eguale non conferente e comunque inammissibile risulta la censura della mancata valutazione da parte della corte d'appello della rilevanza penale o di illecito civile delle espressioni contenute nel comunicato inviato in allegato, posto che neanche vengono riportate compiutamente in ricorso le frasi che configurerebbero la fattispecie di reato d'istigazione a delinquere o l' illecito civile di cui all'art.2043 c.c., ma essendosi la ricorrente limitata a riportare le parole "resistere e sabotare l'azienda che ci ha dissanguati per anni e ora ci sputa addosso", contenute nella lettera allegata alla mail, avulse dall'intero contesto della



comunicazione che aveva ad oggetto l'accordo separato sottoscritto nello stabilimento di (omissis) , sottoposto a referendum, accordo che aveva ingenerato la complessa conflittualità sindacale coinvolgendo non solo i lavoratori di tale stabilimento.

13) Con un *secondo motivo* la società lamenta la violazione e falsa applicazione degli artt. 2078 cc. e degli artt. 25 e 26 della legge n.300/70, per avere la Corte territoriale ritenuto legittimo l'uso della posta elettronica per inviare il comunicato in allegato, sia facendo riferimento ad una prassi aziendale che consentirebbe l'uso della mail per comunicazioni sindacali, prassi invece inesistente, sia erroneamente paragonando tale invio alle comunicazioni sindacali effettuate attraverso l'affissione di cui all'art.25 o attraverso il volantinaggio previsto dall'art.26.

14) Anche tale motivo appare inammissibile. Ed infatti la Corte territoriale, richiamandosi a quanto più dettagliatamente osservato sul punto nella sentenza n.41/2012 della Corte d'Appello relativa al giudizio ex art.28 legge n.300, aveva espressamente fatto riferimento ad una prassi aziendale, applicativa ed integrativa delle disposizioni aziendali regolanti le connessioni internet, che consentiva l'utilizzo della posta elettronica per comunicazioni di carattere sindacale, non ritenute quale uso per scopi personali, prassi comprovata da documentazione allegata in atti (doc. 26-30, richiamati nella sentenza n.41/2012) .

15) Le censure della ricorrente si limitano a contestare l'esistenza della prassi ritenuta dalla sentenza impugnata e quindi a ribadire l'insussistenza di una volontà negoziale del datore di lavoro desumibile da comportamenti reiterati, senza tuttavia prendere in esame i documenti richiamati dalla corte territoriale come prova della consolidata prassi per diffondere comunicati di natura sindacale, non riportandone il contenuto o comunque senza produrli, così impendendo a questa Corte una loro valutazione ai fini dell'esame della censura mossa .

16) Infine con un *terzo motivo* la società lamenta una violazione o falsa applicazione degli artt. 2106 e 2119 c.c. in relazione all'art 360 c.1 n.3 , per non avere la Corte distrettuale operato una valutazione coordinata e bilanciata dei parametri legalmente rilevanti ai fini della valutazione della proporzionalità della sanzione disciplinare e quindi ai fini di ritenere configurabile una giusta causa di licenziamento perché, focalizzando l'attenzione su elementi estranei alla condotta tenuta dal (omissis) , quali la sua posizione all'interno dell'azienda ed all'assenza di precedenti disciplinari, avrebbe spostato l'attenzione dal piano della lesione del vincolo fiduciario a quello delle conseguenze dannose a carico della società. Più in particolare la motivazione della Corte territoriale avrebbe considerato soltanto elementi soggettivi inerenti la persona del (omissis) , irrilevanti ai fini della giusta causa, omettendo di analizzare gli aspetti soggettivi ed oggettivi della condotta.

10) Il motivo è infondato. L'art. 2106 c.c. richiede che la sanzione sia adeguata , ossia che vi sia proporzionalità tra infrazione e sanzione. Non essendo possibile introdurre un sistema di sanzioni disciplinari automaticamente ancorato a determinati illeciti, l'intervento del giudice è attuabile proprio in ragione della mancanza di automatismi sanzionatori. Ciò vale in particolare per la massima sanzione disciplinare del licenziamento . L'art 2119 c.c., la cui *ratio legis* implica l'accadimento di un fatto di tale gravità da porre in crisi il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore, è una norma elastica dal contenuto ampio, destinato ad essere precisato attraverso i casi e la formazione del diritto vivente.

11) Più volte questa Corte ( cfr per tutte la recente Cass.n. 10950/2016, che richiama tra tutte, Cass. n. 15058/15; Cass 736/12, Cass.n. 8456/11) ) ha ribadito che il giudice di



merito deve verificare che l'infrazione contestata, accertata in punto di fatto, sia astrattamente sussumibile sotto la fattispecie di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo e deve poi apprezzarne in concreto la sua gravità, "essendo pur sempre necessario che essa rivesta il carattere di grave negazione dell'elemento essenziale della fiducia e che la condotta del dipendente sia idonea a ledere irrimediabilmente la fiducia circa la futura correttezza dell'adempimento della prestazione dedotta in contratto, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del lavoratore dipendente rispetto all'adempimento dei suoi obblighi" ( così Cass.10950/16 cit.).

12 ) nel caso in esame , diversamente da quanto ritenuto dalla ricorrente, la Corte d'Appello di Torino non ha considerato soltanto aspetti soggettivi, quali l'assenza di precedenti disciplinari, ma anche aspetti relativi alla condotta posta in essere, quali l'inoltro della mail ricevuta da altri e inviata con poche righe, a soli tre minuti dalla pausa pranzo , ossia in orario pressoché prossimo alla sospensione dell'attività lavorativa, senza pregiudizio quindi per tale attività. Quanto al contenuto della mail già si è in precedenza rilevato come riguardasse la vertenza sindacale relativa allo stabilimento di (omissis) , che aveva interessato tutti i lavoratori degli stabilimenti (omissis) , assumendo rilievo nazionale; come anche si è posto in rilievo dalla Corte territoriale che il (omissis), pur non rivestendo la carica di RSA, era comunque un esperto sindacale, dunque particolarmente coinvolto nella vertenza di così ampio interesse anche a livello aziendale . Il giudizio emesso dalla Corte territoriale di sproporzione della sanzione espulsiva adottata dalla società, va pertanto esente da censure.

Il ricorso deve quindi essere respinto. Le spese del presente giudizio, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza .

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la società ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio che liquida in euro 5000,00 per compensi, euro 100,00 per esborsi ,oltre spese generali al 15% e accessori di legge , spese distratte in favore dei procuratori dichiaratisi antistatari .

Ai sensi dell'art.13 comma 1 *quater* DPR n.115/2002 , dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso , a norma del comma 1- bis dello stesso art.13 .

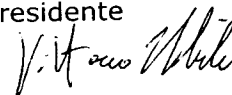
Roma , 24.11.2016

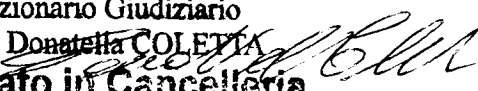
Laura Curcio  
Consigliere est.



Vittorio Nobile

Presidente



Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa Donatella COLETTA  
  
**Deposito in Cancelleria**



oggi, ..... 09 FEB. 2017

Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa Donatella COLETTA





CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
UFFICIO COPIE UNIFICATO

Copia ad uso studio che si rilascia a richiesta di **IL SOLE 24 ORE.**

Roma, 09 febbraio 2017

La presente copia si compone di 7 pagine.  
Diritti pagati in marche da bollo € 1.92