

Illegittimo il licenziamento del lavoratore rappresentante sindacale che denuncia le carenze nella sicurezza

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 9062 del 5 Maggio 2016, ha stabilito che è illegittimo il licenziamento del sindacalista che in assemblea denuncia le carenze e il disinteresse dell'azienda per la gestione della sicurezza sul lavoro.

.....

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha definito che costituisce condotta antisindacale il comportamento del datore di lavoro che licenzia un proprio dipendente, iscritto al sindacato, perché denuncia il disinteresse dell'azienda per la gestione della sicurezza sul lavoro

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui la Corte d'Appello, confermando la decisione di primo grado, ha dichiarato antisindacale il licenziamento di un dipendente, capofabbrica e sindacalista, per avere questi dichiarato nel corso di un'assemblea convocata dalle rappresentanze sindacali unitarie, che l'azienda trascurava il problema della sicurezza sul lavoro tanto che solo nel maggio di quell'anno, in occasione di una fermata degli impianti per manutenzione, egli si era accorto, dallo stato delle tubature, che l'impianto stesso fino a quel momento aveva funzionato in condizioni di pericolo e che ciò era stato segnalato alla direzione aziendale fin dal gennaio precedente quando il servizio tecnico di processo di direzione aziendale aveva redatto una relazione su un guasto verificatosi durante lo stesso mese. Secondo il sindacato il licenziamento era ingiustificato, ritorsivo ed intimidatorio e chiedeva pertanto la reintegra del sindacalista ed ogni altro provvedimento idoneo.

Ad avviso della Corte, non destava stupore che nel corso dell'assemblea il lavoratore avesse manifestato lo sgomento provato nel vedere lo stato delle tubature ed avesse considerato che solo per fortuna non si erano verificati incidenti gravi; che il medesimo lavoratore avesse espresso, nella riunione, una sua opinione sulla sicurezza degli impianti dettata dagli elementi a sua disposizione in quel momento senza peraltro trascendere in affermazioni offensive.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Il licenziamento era stato comminato anche per altri due ulteriori fatti: in primo luogo, la società aveva contestato al dipendente la violazione dei suoi compiti di capofabbrica, in quanto egli non avrebbe provveduto a relazionare subito l'azienda su quanto riteneva stesse accadendo circa la situazione della sicurezza ed in particolare sull'aggravamento dello stato degli impianti e inoltre veniva contestata la mancata adozione di quelle iniziative che, secondo le sue convinzioni maturate sulla base del fatto del gennaio e di indagini personali svolte, sarebbe stato necessario adottare, per porre riparo alla situazione di pericolo, né aveva riferito le sue valutazioni tecniche ai superiori.

Sulla base di quanto sopra, la società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

In primo luogo, ad avviso della Suprema Corte correttamente la Corte d'Appello aveva valorizzato il fatto che il lavoratore si fosse espresso in termini molto allarmistici circa lo stato degli impianti aziendali nel corso dell'assemblea indetta dalle Rsu a causa delle condizioni concrete in cui versavano gli impianti medesimi, esprimendo in tal modo una legittima opinione, priva di quel contenuto diffamatorio che, a dire dell'azienda, avrebbe invece giustificato il licenziamento in tronco.

In secondo luogo, il dipendente, contrariamente a quanto asserito dall'azienda, aveva dato sufficiente informativa agli organi aziendali sui fatti che avevano generato l'aggravamento della situazione di pericolo.

Infine, la Suprema Corte ricorda che per costante giurisprudenza di legittimità, di fronte alla Corte di Cassazione è possibile invocare solo una violazione di norme di diritto consistente in un'errata cognizione, da parte della sentenza che si impugna, della fattispecie normativa astratta.

Se invece, come accaduto nella fattispecie, il ricorso per cassazione si riduce nella doglianza circa un'errata ricostruzione e valutazione dei fatti da parte dei giudici di merito, si chiede un tipo di valutazione che non è ammissibile in sede di legittimità.

Da tutto quanto sopra ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

Non è legittimo il licenziamento di un lavoratore, nel caso rappresentante sindacale aziendale, che denunciava, nel corso di un'assemblea convocata dalle rappresentanze sindacali unitarie, che l'azienda trascurava il problema della sicurezza sul lavoro: tale comportamento del datore di lavoro costituisce condotta antisindacale.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)