

Niente licenziamento per chi “esorta a sabotare” , nello svolgimento di attività sindacale anche senza incarico rappresentativo

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 3484 del 9 Febbraio 2017, ha statuito che rientra nel legittimo esercizio del diritto di critica e in quello di svolgimento dell'attività sindacale in azienda (artt 1 e 14 della legge 300/70) la diffusione da parte di un lavoratore di un'email, indirizzata ai colleghi di lavoro mediante l'utilizzo della posta elettronica aziendale, anche se le espressioni utilizzate sono pesanti nei confronti del datore di lavoro. Di tali diritti sono infatti titolari tutti i lavoratori a prescindere dal fatto che rivestano o meno incarichi di natura sindacale.

.....

Con la sentenza in commento la Cassazione aggiunge un tassello al diritto di critica “pubblica” da parte di un dipendente nei confronti dell'azienda o del datore di lavoro, statuendo che le contestazioni o , appunto, le critiche contenute in un' e-mail inviata ai colleghi, non costituiscono un valido motivo di licenziamento.

Il fatto

Il caso trova la sua origine nella pronuncia di corte d'appello , con la quale i giudici di secondo grado avevano respinto il ricorso con il quale un'azienda (nella fattispecie Fiat Group Automobiles spa) intendeva far riformare la sentenza di primo grado che, accogliendo le domande di un lavoratore, 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 quali ”i ricatti posti in essere dall'azienda nei confronti dei lavoratori (di una precisa unità locale), esortando altresì i colleghi destinatari a mettersi in contratto con tali lavoratori ed allegando una lettera asseritamente proveniente dai lavoratori di un'altra sede, in cui vi era l'incitamento conclusivo a ” resistere e sabotare l'azienda che ci ha dissanguati per anni ed ora ci sputa addosso”.

In particolare la corte d'appello aveva ritenuto infondato il rilievo della società secondo cui il lavoratore 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 in un preciso stabilimento (nello stabilimento di Pomigliano, ndr) e del referendum ad esso collegato, questione sindacale di rilievo nazionale, che aveva visto la mobilitazione anche di lavoratori di altra sede come quello oggetto del licenziamento.

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 lo scirvente, 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 motivo 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.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando 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 cc, 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 lavoratore la giusta causa di licenziamento di cui all'art.2119 cc.

Secondo l'azienda, in primo luogo la corte non aveva tenuto conto che il contenuto (sindacale) ed il contesto (conflittuale) della comunicazione erano stati tali da privare la stessa di anti giuridicità solo laddove si fosse trattato di comunicazione utilizzata da un rappresentante sindacale, ma tale non era la condizione del dipendente, semplice esperto sindacale. Di qui la falsa applicazione degli artt.1 e 14 citati, ai quali non poteva 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 pari dignità a livello costituzionale del datore di lavoro.

Ancora , ad avviso della società , la corte del merito aveva omesso di valutare l'autonomo rilievo penale della condotta del lavoratore, consistita nel fomentare odio ed istigazione a delinquere, oltre che di valutare che la condotta travalicava comunque i limiti del legittimo esercizio di critica sindacale , con violazione dell'art. 2043 cc in quanto aveva 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 aveva quindi correttamente interpretato l'art. 2119 cc

Da ultimo , l'azienda lamentava 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 lavoratore come se lo stesso fosse stato un rappresentante sindacale, tutelato quindi dagli art.21 e 39 dello Statuto dei lavoratori e non dai soli artt. 1 e 14, riconoscendoli quindi delle prerogative allo stesso non attribuibili.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

La Suprema Corte, in motivazione, definiva che la corte d'appello aveva premesso che , anche volendo ammettere che il lavoratore 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, proseguivano gli ermellini, aveva quindi congruamente esaminato il contenuto del comunicato, che aveva ad oggetto l'accordo separato sottoscritto per la stabilimento di Pomigliano , valutando il tenore delle espressioni usate e ritenendo che le stesse andassero lette nel contesto della conflittualità aziendale che in relazione alla vertenza di Pomigliano aveva raggiunto, notoriamente , toni forti, documentati da molti articoli di stampa nei giorni precedenti. La sentenza aveva infine valutato anche il rapporto di adeguatezza fra il contesto conflittuale e l'uso delle espressioni usate nel comunicato , che era 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”.

Eguale inammissibile risultava inoltre 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 venivano riportate compiutamente in ricorso le frasi che avrebbero configurato, secondo la società, la fattispecie di reato d’istigazione a delinquere o l’ illecito civile di cui all’art.2043 cc. , 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 Pomigliano, sottoposto a referendum, accordo che aveva ingenerato la complessa conflittualità sindacale coinvolgendo non solo i lavoratori di tale stabilimento.

Ulteriormente , la Corte ricordava che “l’art. 2106 cc. 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 cc, 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”.

Più volte , annotavano i Giudici di legittimità a tale proposito , la Corte aveva 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” . Nel caso in esame , diversamente da quanto ritenuto dalla ricorrente, la corte d’appello non aveva 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 era in

precedenza rilevato come riguardasse la vertenza sindacale relativa allo stabilimento di Pomigliano, che aveva interessato tutti i lavoratori degli stabilimenti Fiat, assumendo rilievo nazionale; come anche si era posto in rilievo dalla Corte territoriale che il C., 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, era pertanto esente da censure.

Per tutto quanto sopra, il ricorso doveva quindi essere respinto.

In definitiva

Con la sentenza in commento la Cassazione ha definito a chiare lettere non si può licenziare un dipendente che abbia spedito, ai propri colleghi di lavoro, una e-mail dai toni fortemente accusatori nei confronti dell'azienda. Alla base di ciò e che giustifica questo comportamento (che , come anche ricordato dalla Cassazione, di per sé non sarebbe consentito) è la particolare situazione di forte conflittualità venutasi a creare con la società datrice di lavoro: infatti il tenore delle espressioni usate nel comunicato non è inadeguato, se le stesse vengono lette nel contesto , come detto, di alta conflittualità aziendale esistente in relazione (come nella fattispecie) ad una vertenza che negli ultimi tempi aveva raggiunto toni piuttosto accesi, come anche documentato da numerosi articoli di stampa.

E' in sostanza una interessante sentenza che in qualche modo comprende la situazione in cui un lavoratore usa toni forti, giustificati però da una situazione caratterizzata da elevata conflittualità aziendale, che determini la sua perdita di pazienza e la sua , pur forte , esternazione.

Secondo la Suprema Corte, dunque, l'invio, in questo caso, della "particolare" e-mail va ricompreso comunque nel "diritto di critica e di libertà sindacale" riconosciuto dagli artt. 1, 14 e 21 della Costituzione ad ogni lavoratore. In altre parole, tutti i lavoratori sono indistintamente titolari del diritto di svolgere attività sindacale e non solo a chi riveste una vera e propria carica rappresentativa. In particolar modo quando i livelli di tensione in azienda sono considerevoli e il protagonista dell'episodio prende una posizione di forte contrasto verbale non per "fini personali" ma per l'interesse di tutti i dipendenti.