



domanda, con conseguente declaratoria di illegittimità ovvero nullità del recesso intimato dalla società datrice di lavoro e condanna della reclamata alla loro reintegra nel pregresso posto di lavoro ed al pagamento, a titolo risarcitorio, delle retribuzioni maturate ex art. 18 stat. lav., come modificato dall'art. 1 della legge 92/2012; in subordine hanno chiesto la condanna della società al pagamento dell'indennità risarcitoria omnicomprensiva, di cui all'art. 18, 5° comma, nella misura massima di 24 mensilità di retribuzione.

Si è costituita anche nel presente grado del giudizio la società FCA Italy S.p.A., che ha eccepito l'infondatezza del reclamo per tutti i vari motivi indicati nella memoria difensiva.

All'odierna udienza la causa è stata decisa.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo di censura il reclamante Mignano Domenico ha sostenuto, avuto riguardo alla sua specifica posizione, che il Tribunale aveva errato a ritenere irrogabile, da parte della società, il licenziamento impugnato, stante l'insussistenza del rapporto di lavoro alla data del recesso datoriale a causa del precedente licenziamento del novembre 2007, anch'esso oggetto di impugnativa giudiziale.

Il motivo è infondato.

Ed invero questa Corte condivide appieno le argomentazioni della sentenza impugnata e prima ancora dell'ordinanza del Tribunale di Nola, secondo le quali nulla impediva alla società datrice di lavoro di irrogare il licenziamento oggetto di causa, la cui efficacia era evidentemente subordinata alla declaratoria di illegittimità del primo licenziamento (affermata con sentenza n.3924/14, pubblicata il 19/7/2014, avverso la quale pende appello tra le parti). Deve evidenziarsi, infatti, che il risalente orientamento, invocato da parte reclamante secondo cui, irrogato un primo licenziamento, il secondo, intimato in corso di causa e prima della sentenza di accoglimento, deve considerarsi privo di ogni effetto per l'impossibilità di adempiere la sua funzione per essere il rapporto di lavoro ormai estinto (cfr. Cass. n. 5092/01), risulta superato dalla successiva giurisprudenza, ormai prevalente, secondo cui il datore di lavoro, qualora abbia già intimato al lavoratore il licenziamento per una determinata causa o motivo, può legittimamente intimargli un secondo licenziamento, fondato su una diversa causa o motivo, restando quest'ultimo del tutto autonomo e distinto rispetto al primo. Ne consegue che entrambi gli atti di recesso sono in sè astrattamente idonei a raggiungere lo scopo della risoluzione del rapporto, dovendosi ritenere il secondo licenziamento produttivo di effetti solo nel caso in cui venga riconosciuto invalido o inefficace il precedente,

come nel caso di specie. (cfr in tal senso da ultimo Cassazione civile, sez. lav., 2016/17247, nonché Cass. n. 11910/15, Cass. n.106/2013 e n.1244/11).

A questo punto, per meglio comprendere gli ulteriori motivi di censura avverso la sentenza di primo grado, quali specificamente dedotti da pag. 52 in poi dell'atto di reclamo e riferiti a tutti i reclamanti, occorre premettere che l'accadimento storico dei fatti oggetto della contestazione disciplinare, posti alla base dei licenziamenti impugnati, secondo le modalità di tempo e di luogo ivi indicate, non è sostanzialmente in contestazione tra le parti.

E' dunque pacifico che i ricorrenti il giorno 5 giugno 2014 alle ore 10.30 (come si legge nelle comunicazioni di addebito del 12/6/2014) si sono recati nell'area antistante il fabbricato Giambattista Vico Logistic di Nola ed ivi hanno allestito un manufatto di legno riprodotto un patibolo dotato di cappio che stringeva al collo un manichino penzolante, a grandezza naturale, e raffigurante l'amministratore delegato della Fiat dott. Sergio Marchionne, del quale veniva simulata l'impiccagione; è stato altresì contestato a ciascuno di essi di avere partecipato (personalmente ed in concorso tra di loro) all'affissione sul palo verticale del patibolo di un manifesto con sfondo raffigurante il viso dell'amministratore delegato, sul quale era impresso il seguente testo: "Il mio lascito prima del mio ultimo respiro: preso atto del mio piano fallimentare, chiedo agli Agnelli, ai politici ed ai sindacati: quelli che verranno dopo di me, se ci sarà la conduzione manageriale F.C.A., spero siano attenti non solo al profitto, ma al benessere dei lavoratori licenziati e cassaintegrati; inoltre chiedo, come atto di clemenza, la riassunzione di tutti i 316 deportati a Nola allo stabilimento di Pomigliano. Chiedo perdono per le morti che io ho provocato. Sergio Marchionne; di avere poi provveduto a stendere a terra, nell'area intorno al patibolo, diversi indumenti di lavoro, in dotazione ai dipendenti Fiat, cosparsi di vernice color rosso al fine di simulare macchie di sangue; di essersi successivamente, nella stessa giornata, recati a Napoli dinanzi all'ingresso della sede regionale Rai, dove avevano partecipato all'allestimento del medesimo patibolo con il manichino raffigurante l'amministratore delegato penzolante dal cappio, affiggendo al petto dello stesso un manifesto, del tutto identico, per forma e contenuto, a quello in precedenza affisso al palo verticale del patibolo allestito dinanzi agli accessi del fabbricato Giambattista Vico Logistic di Nola; di essersi recati il giorno 10 giugno, alle ore 5.30 circa, dinanzi all'ingresso n. 2 dello stabilimento di Pomigliano D'Arco e di avere ivi collocato a terra

un vecchio baule, all'interno del quale veniva riposto un manichino identico a quello già utilizzato, disponendo intorno alcuni lumini funebri e simulando il funerale dell'amministratore, ponendo altresì a terra indumenti di lavoro, in dotazione ai dipendenti Fiat, cosparsi di vernice color rosso al fine di simulare macchie di sangue.

La condotta addebitata agli attuali reclamanti sussiste, dunque, nella sua materialità e soggettività, non essendovi dubbio che la stessa sia stata volutamente posta in essere dai predetti, che hanno curato ogni dettaglio della rappresentazione scenica che hanno inteso mettere in atto al fine di protestare contro le politiche aziendali in tema di lavoro della società reclamata.

Parte reclamante sostiene che la condotta tenuta, contrariamente a quanto ritenuto dal primo giudice, sarebbe priva di rilievo disciplinare per una serie di circostanze, quali la natura extralavorativa della stessa, costituente mera manifestazione di dissenso e critica, che nulla aveva a che vedere con l'esecuzione della prestazione lavorativa (peraltro sospesa da lunghissimo tempo) e con gli obblighi ad essa connessi (in particolare di diligenza e fedeltà, obbligo quest'ultimo estensivamente considerato dal primo giudice in una non condivisibile visione neocorporativa del rapporto di lavoro); la natura chiaramente sindacale della loro protesta o denuncia; il particolare e difficile contesto in cui la vicenda concreta si era sviluppata, quale descritto e documentato fin dal primo grado del giudizio, per nulla considerato dal Tribunale, caratterizzato dalla condizione di grave insicurezza lavorativa in cui versavano i dipendenti Fiat di Pomigliano e Nola, che aveva determinato, da un lato, varie iniziative e proteste sindacali e, dall'altro lato, plurimi crolli psicologici di operai esasperati e preoccupati per la loro precaria situazione; la forte componente emozionale e di turbamento emotivo connessa al recente suicidio di una loro collega di lavoro, sospesa dal lavoro dal 2008 e suicidatasi a maggio 2014 espressamente a causa della sua precaria condizione lavorativa, preceduta dal suicidio di un altro collega di lavoro (Giuseppe De Crescenzo, suicidatosi a febbraio 2014), nonché da altri episodi di suicidi e tentati suicidi realizzatisi nel 2013.

I reclamanti hanno poi rilevato che la rappresentazione scenica del suicidio del dott. Marchionne non poteva in alcun modo rientrare nella condotta di cui all'art. 32, lett. b, del CCNL del gruppo Fiat, come sostenuto dalla società e ritenuto dal primo giudice, in mancanza di allegazione e prova del concreto documento materiale ovvero morale subito dall'azienda per effetto del loro comportamento.

Le censure fin qui riassunte sono in parte da condividere.

Occorre in primo luogo rilevare che, contrariamente all'assunto dei reclamanti, anche le condotte extralavorative dei dipendenti possono integrare una violazione dei doveri fondamentali gravanti sul lavoratore ed avere una incidenza negativa sul rapporto di lavoro e sull'elemento fiduciario, secondo la consolidata giurisprudenza della Suprema Corte.

Si è difatti rilevato che l'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dall'art. 2105 cod. civ., dovendo integrarsi con gli artt. 1175 e 1375 cod. civ., che impongono correttezza e buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, necessariamente tali da non danneggiare il datore di lavoro (cfr. Cass. n.14176 del 2009) e che, in tema di licenziamento per violazione dell'obbligo di fedeltà (anche se non sembra essere questa, nel caso concreto, la specifica violazione che si addebita ai reclamanti, come peraltro osservato in sede di discussione orale anche dal difensore della società), il lavoratore deve astenersi dal porre in essere non solo i comportamenti espressamente vietati dall'art. 2105 cod. civ., ma anche qualsiasi altra condotta che, per la natura e per le possibili conseguenze, risulti in contrasto con i doveri connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa, ivi compresa la mera preordinazione di attività contraria agli interessi del datore di lavoro potenzialmente produttiva di danno (così Cass. n. 6957 del 2005 e Cass. n. 2474 del 2008). Infatti gli artt. 2104 e 2105 cod. civ., richiamati dalla disposizione dell'art. 2106 relativa alle sanzioni disciplinari, non vanno interpretati restrittivamente e non escludono che il dovere di diligenza del lavoratore subordinato si riferisca anche ai vari doveri strumentali e complementari che concorrono a qualificare il rapporto obbligatorio di durata e si estenda a comportamenti che per la loro natura e per le loro conseguenze appaiano in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o creino situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa (Cass. n. 3822 del 2011).

Dunque, in relazione al parametro normativo dell'art. 2119 c.c., anche una condotta illecita, estranea all'esercizio delle mansioni del lavoratore subordinato, può avere rilievo disciplinare poiché egli è assoggettato non solo all'obbligo di rendere la prestazione, bensì anche agli obblighi accessori di comportamento extralavorativo, che deve essere tale da non ledere nè gli interessi morali o patrimoniali del datore, nè la fiducia che, in

diversa misura ed in diversi modi, lega le parti di un rapporto di durata (cfr in tal senso Cass. 2015/3136).

E' precipuo compito dell'interprete, tuttavia, nel rispetto degli equilibri dei valori costituzionali, dare, all'interno del rapporto lavorativo in riferimento al quale sono invocate, un contenuto specifico alle citate previsioni, così come anche al generale principio di correttezza e buona fede -cui pure si è fatto riferimento nel presente giudizio-trattandosi di norme tipicamente elastiche.

Nella fattispecie in esame, a parere del collegio, il contenuto ai richiamati principi trova una specificazione proprio nella norma pattizia applicata alla fattispecie concreta, ossia nell'art. 32, lett. b), del CCNL del settore, con la quale le parti sociali hanno previsto il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro in tutti i casi in cui il lavoratore provochi alla azienda grave nocumento morale o materiale (norma da intendersi, quindi, come riferita anche ad attività extralavorative, ma incidenti sul rapporto di lavoro) o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitti a termine di legge.

A questo punto bisogna valutare se le manifestazioni di protesta-denuncia dei lavoratori reclamanti abbiano travalicato o meno i limiti elaborati dalla giurisprudenza in tema di legittimo esercizio del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, essendo questo il vero fulcro della questione portata all'esame di questa Corte.

Occorre premettere che in presenza di più interessi collidenti, e cioè l'interesse della persona o dell'impresa, oggetto di affermazioni lesive, e l'interesse contrapposto di chi ne è l'autore - costituzionalmente garantito dall'art. 21 Cost. sulla libertà di manifestazione del pensiero - occorre trovare un punto di intersezione e di equilibrio, che va individuato nel limite in cui il secondo interesse, non rechi pregiudizio all'onore, alla reputazione ed al decoro di chi ne è oggetto, persona fisica o società. Dunque assume rilievo la continenza (esposizione veritiera e corretta) del fatto nell'esercizio del diritto di manifestazione del pensiero, sia dal punto di vista sostanziale che formale. In particolare, sotto il primo profilo, i fatti narrati devono appunto corrispondere alla verità, sia pure non assoluta, ma soggettiva e, sotto il secondo, l'esposizione dei fatti deve avvenire in modo misurato, cioè deve essere contenuta negli spazi strettamente necessari (in tal senso Cass. 14 giugno 2004, n. 11220, Cass. n. 23798 del 2007, Cass. 10 dicembre 2008, n. 29008, Cass. 8 luglio 2009, n.

16000, Cass.2011/13575, 2013/21362 e Cass. 2016/5523).

L'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, con modalità tali che, superando i limiti del rispetto della continenza sostanziale e formale, si traducono in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale, suscettibile di provocare con la caduta della sua immagine anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro, è comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, integrando la violazione del dovere scaturente dall'art. 2105 cod. civ., e può costituire giusta causa di licenziamento (Cass., n. 11220 del 2004, n. 29008 del 2008, citata Cass., n. 23798 del 2007).

Tanto premesso, occorre rilevare che il problema posto dalla presente controversia consiste proprio nello stabilire se i lavoratori reclamanti abbiano esercitato il diritto di critica rispetto alle attività datoriali, nel rispetto della legge e della Costituzione, e se la reazione datoriale sia stata legittima o meno.

Orbene, ritiene il collegio, conformemente a quanto già affermato nella sentenza oggetto di impugnazione in questa sede, che sicuramente non può ritenersi esorbitare dal legittimo diritto di critica il dissenso manifestato dagli attuali reclamanti rispetto alle strategie aziendali, definite fallimentari nel manifesto affisso al palo verticale del patibolo, trattandosi di una mera valutazione soggettiva, peraltro del tutto generica; stesso discorso vale per il riferimento ai "316 lavoratori deportati" da Pomigliano a Nola, espressione che, anche se evoca una evidente critica circa le ragioni del trasferimento (la cui legittimità è sub iudice pendendo ricorso per cassazione avverso la sentenza della Corte di appello, che ha affermato la legittimità di tale trasferimento) non trasmoda dal legittimo esercizio del diritto di critica anche perché il collocamento dei 316 dipendenti è un fatto obiettivamente verificatosi, così come non è in contestazione che i predetti lavoratori (tra cui vanno ricompresi quattro degli attuali ricorrenti) sono ininterrottamente sospesi dal lavoro dal 2008; anche il monito, rivolto agli eventuali successori dell'attuale amministratore delegato dott. Sergio Marchionne, di non pensare solo al profitto, ma anche al benessere dei lavoratori, rappresenta, a parere di questa Corte, una legittima estrinsecazione della libertà di valutazione e critica dell'altrui operato (anche del datore di lavoro) e comunque trattasi sempre di una valutazione del tutto soggettiva degli attuali reclamanti che lascia il tempo che trova (in

generale la critica si risolve in una interpretazione di fatti, di comportamenti e di opere dell'uomo e, per sua natura, non può essere che soggettiva, cioè corrispondente al punto di vista di chi la manifesta).

Rimane a questo punto da verificare se la macabra rappresentazione scenica del finto suicidio tramite impiccagione (perché di un suicidio si è trattato e non di un omicidio come pure adombra, anche in questa fase del reclamo, la società reclamata, essendo questa ipotesi del tutto incompatibile con il tenore dello scritto affisso sul palo dell'impiccagione, come già ritenuto in primo grado) dell'attuale amministratore delegato della società (dott. Sergio Marchionne), del suo testamento e del successivo funerale, ed in particolare poi l'accusa rivolta allo stesso di avere cagionato le morti per suicidio di alcuni lavoratori (laddove si legge "chiedo scusa per le morti che io ho provocato"), integrino, come ritenuto dal Tribunale di Nola, un illegittimo esercizio del diritto di critica, del tutto esorbitante sotto il profilo della continenza sostanziale e formale.

A questo quesito ritiene il collegio di dovere dare, contrariamente a quanto ritenuto dal Tribunale, risposta negativa, dal momento che la rappresentazione scenica realizzata, per quanto macabra, forte, aspra e sarcastica, non ha travalicato i limiti di continenza del diritto di svolgere, anche pubblicamente, valutazioni e critiche dell'operato altrui (quindi anche del datore di lavoro), che in una società democratica deve essere sempre garantito.

Ed invero, sotto il profilo della continenza sostanziale, l'accusa rivolta, pur non rispondendo al criterio della verità assoluta, non essendovi alcuna prova obiettiva e certa circa il collegamento diretto tra le scelte o strategie aziendali (la cui legittimità e sindacabilità non è certo oggetto di questo giudizio) ed il tragico gesto compiuto dai due cassaintegrati della società, entrambi trasferiti al polo logistico di Nola, risponde al criterio della verità soggettiva dei reclamanti, che non può dirsi fondata solo su una loro personale convinzione, né inventata di sana pianta, dal momento che, come dedotto in atti e come si legge anche nella sentenza di prime cure (la circostanza, peraltro, non è per nulla contestata dalla società reclamata), uno dei dipendenti morto suicida aveva lasciato uno scritto nel quale attribuiva tale tragica scelta alla propria condizione lavorativa. Aggiungasi che la collega dei reclamanti, suicidatasi a maggio 2014, Maria Baratto, molto impegnata sindacalmente, aveva alcuni anni prima pubblicato uno scritto intitolato "suicidi in Fiat" che iniziava così: "Non si può continuare a

vivere per anni sul ciglio del burrone dei licenziamenti" e nel 2009 aveva rilasciato una intervista al regista Luca Russomando per il film "La fabbrica incerta", dove aveva parlato della sua depressione e del fatto che facesse uso di psicofarmaci a causa della situazione lavorativa.

L'accusa in questione, che, peraltro, nulla ha a che vedere con quella di istigazione al suicidio, a cui pure il Tribunale fa riferimento per valutarne la gravità (trattandosi di fattispecie di reato che richiede il dolo), va, dunque, intesa nella sua esatta portata, addebitandosi sostanzialmente all'amministratore delegato strategie aziendali sbagliate in tema di lavoro e tutela dei lavoratori, alcuni dei quali caduti in depressione proprio a causa della loro condizione lavorativa.

Peraltro si osserva che la questione dei suicidi o tentati suicidi di alcuni dipendenti Fiat era già stata portata alla conoscenza della collettività precedentemente agli episodi contestati ai reclamanti, come dimostrato da vari articoli giornalistici pubblicati anche su siti internet (cfr la copiosa rassegna stampa prodotta nel primo grado del giudizio), tra i quali compare anche l'intervista fatta alla Baratto, dove la stessa raccontava la propria situazione lavorativa e quella dei suoi colleghi, la sfiducia e la depressione in cui versava. Dai predetti documenti risulta che della situazione dei cassaintegrati del polo logistic di Nola, già portata all'attenzione dei mass-media, era stata investita anche la Giunta Regionale Campania ed era stata anche proposta una interrogazione parlamentare. Risulta anche la costituzione di un Comitato di lotta cassaintegrati e licenziati Fiat ed un attiva partecipazione del sindacato sulla questione dei cassaintegrati, in particolare del sindacato Cobas Lavoro privato, a cui aderiscono i reclamanti e di cui non è contestato sia dirigente proprio il Mignano.

Si rileva altresì che il 27 maggio 2014, in occasione dei funerali della Baratto, vi era stata una altra manifestazione di protesta dei lavoratori Fiat, i quali si erano stesi a terra dinanzi ai varchi del reparto logistico di Nola con maglie ricoperte di vernice rossa per simulare il sangue, fingendosi morti al pari dei colleghi suicidatisi.

Quanto fin qui rilevato dà conto del particolare, problematico e doloroso contesto in cui sono stati posti in essere i fatti addebitati agli odierni reclamanti che, sull'onda della protesta già in atto e del generale malcontento, turbati ovviamente ed evidentemente dal recente suicidio della loro collega, attraverso la rappresentazione scenica realizzata hanno inteso, a parere di questa Corte, non certo denigrare o diffamare l'amministratore

delegato della società, offendendo il suo onore e la sua immagine pubblicamente (la questione lo si ribadisce era già nota), ma porre ancora una volta la stessa all'attenzione della società datrice di lavoro e della collettività per cercare di trovare una soluzione.

Esaminando, poi, gli aspetti evidenziati dalla difesa della datrice di lavoro in ordine alla durezza della rappresentazione scenica, definita cruenta ed evocatrice di violenza (ma così non è), rileva questo collegio che anche tale scelta, da parte dei lavoratori, sia indubbiamente da ricollegare proprio alle modalità utilizzate dai colleghi per togliersi la vita. Infatti, la Baratto fu ritrovata dopo quattro giorni dalla morte, riversa sul letto dopo essersi inflitta tre coltellate; prima di lei il collega Cinquegrana si era, invece, impiccato (il che verosimilmente ha ispirato i reclamanti alla rappresentazione del patibolo con il manichino raffigurante l'amministratore delegato suicidatosi a mezzo impiccagione). Anche la circostanza delle maglie sporche di vernice rossa (come i corpi distesi dei manifestanti nel corso della precedente protesta in occasione del funerale della predetta lavoratrice) è prova evidente della immedesimazione emotiva che ha legato i manifestanti alla sorte dei compagni morti suicidi.

La manifestazione scenica del finto suicidio dell'amministratore delegato e non omicidio, lo si ribadisce, quindi senza nessuna istigazione alla violenza come, invece, si legge nella lettera di licenziamento, non ha, pertanto, travalicato neppure i limiti della continenza formale; la rappresentazione sarcastica è, infatti, avvenuta senza uso di violenza, di espressioni offensive, sconvenienti o eccedenti lo scopo della critica o denuncia che si intendeva realizzare, mentre la diffusione mediatica della stessa (realizzatasi per effetto della sua riproduzione anche davanti alla sede Rai regionale) non era idonea in alcun modo a creare grave nocumento morale all'azienda ed alla persona del suo amministratore delegato proprio perchè si trattava di fatti già portati all'attenzione dell'opinione pubblica e comunque di tale danno, elemento costitutivo della fattispecie contrattuale tipizzata oggetto di contestazione, nessuna prova è stata data da parte datoriale; non è stato, infatti, né allegato, né fornito alcun elemento per ritenere che la rappresentazione del finto suicidio e testamento dell'amministratore delegato sia stata percepita all'esterno in maniera diversa da una semplice protesta (perchè di questo si è trattato) dei lavoratori nei confronti del loro datore di lavoro, avente ad oggetto le politiche societarie in tema di lavoro.

Si concorda, quindi, con il rilievo dei reclamanti secondo il quale, contrariamente a quanto sostenuto dalla società e condiviso dal primo giudice, che ha fatto rientrare le condotte contestate nell'ipotesi contemplata dalla prima parte dell'art. 32, lett. B, del CCNL (che, come già detto, prevede il licenziamento in tronco in tutti i casi in cui il lavoratore provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale) non vi è alcuna concreta allegazione, né tanto meno prova del concreto danno, sia morale che materiale, subito dalla società per effetto della loro azione. Ed invero, con riferimento a tale prova, non è possibile applicare il concetto del danno in re ipsa; non vi è dubbio alcuno, infatti, che la norma collettiva in questione richieda quale elemento costitutivo il verificarsi in concreto di un danno materiale o morale (e non l'astratta idoneità della condotta a provocare tale danno, come, invece, ritenuto dal Tribunale) per l'azienda datrice di lavoro perché si possa procedere all'immediata rescissione del rapporto di lavoro, cosa che, si ribadisce, nel caso di specie, non risulta affatto provata. Risulta per converso che la società ha conseguito notevoli successi a livello internazionale anche con riferimento al posizionamento del titolo in borsa, come si è potuto apprendere dai giornali, e, peraltro, sui meriti acquisiti dalla FIAT anche per l'anno 2014 ne ha dato conto la stessa reclamata nella sua memoria difensiva (cfr. pag.12 della stessa).

Va a questo punto richiamata la sentenza n.20545/15 della Suprema Corte, che in una fattispecie simile a quella concreta ha rilevato che il grave nocumento, morale o materiale, è parte integrante della fattispecie di illecito disciplinare in questione onde l'accertamento della sua mancanza determina quella insussistenza del fatto addebitato al lavoratore, prevista dalla L. n. 300 del 1970, art. 18 modif. dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1, comma 42, quale elemento costitutivo del diritto al ripristino del rapporto di lavoro.

Una volta ricondotti i fatti di causa, come ridimensionati da questa Corte, nell'ambito del legittimo, per quanto aspro, esercizio del diritto di critica, il comportamento tenuto dagli attuali reclamanti, avuto riguardo a tutte le circostanze del caso concreto, quali in precedenza evidenziate, anche di stato psicologico in cui gli stessi versavano al momento dell'accadimento dei fatti contestati, ivi compresa, altresì, la circostanza che la prestazione lavorativa degli impugnanti, che sono dei semplici operai, è da molti anni sospesa, non può reputarsi integrare neppure una ipotesi di violazione degli obblighi posti alla base del rapporto di lavoro, incidente negativamente sullo svolgimento

dell'attività lavorativa e sul vincolo fiduciario ex art.2119 c.c., in modo tale da costituire giusta causa di licenziamento.

Come è noto 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 avere riguardo alla natura e qualità del rapporto, alla qualità ed al grado del vincolo di fiducia ad esso connesso, alla gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità del profilo intenzionale, nonché alla 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; a tal fine, quale comportamento che, per la sua gravità, è suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro, può assumere rilevanza disciplinare anche una condotta che, seppure compiuta al di fuori della prestazione lavorativa, sia idonea, per le modalità concrete con cui essa si manifesta, ad arrecare un pregiudizio, non necessariamente di ordine economico, agli scopi aziendali (Cass.,n. 15654 del 2012).

In conclusione per quanto fin qui rilevato, stante la natura dei fatti contestati, espressione del libero esercizio del diritto di critica dei lavoratori, gli stessi, pur sussistendo nella loro materialità, non rappresentano un inadempimento sanzionabile con il licenziamento.

Il reclamo va, pertanto, accolto e la sentenza di primo grado riformata con le conseguenze reintegratorie e risarcitorie di cui all'art. 18 stat. lav. novellato.

A tal uopo va richiamato il principio espresso dalla Suprema Corte (Cass.2015/20540), pienamente condiviso da questo collegio, che, quanto alla tutela reintegratoria, ha rilevato che non è plausibile che il Legislatore, parlando di "insussistenza del fatto contestato", abbia voluto negarla nel caso di fatto sussistente, ma privo del carattere di illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione, restando estranea al caso presente la diversa questione della proporzione tra fatto sussistente e di illiceità modesta, rispetto alla sanzione espulsiva. In altre parole la completa irrilevanza giuridica del fatto equivale alla sua insussistenza materiale e dà perciò luogo alla reintegrazione ai sensi dell'art. 18, comma 4 cit..

La particolare complessità della fattispecie ed il diverso esito dei due gradi di giudizio induce questa

Corte a compensare integralmente tra le parti le spese del doppio grado.

P.Q.M.

La Corte così provvede:

Accoglie il reclamo e per l'effetto dichiara l'illegittimità dei licenziamenti impugnati, annulla i recessi e condanna la società reclamata alla reintegrazione dei lavoratori reclamanti nel pregresso posto di lavoro, nonché al risarcimento del danno dagli stessi subiti in misura pari alle retribuzioni maturate per il periodo intercorso tra la data del licenziamento e quella dell'effettiva reintegrazione, nella misura massima di dodici mensilità di retribuzione, calcolate sulla base dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita, oltre alla regolarizzazione dei versamenti contributivi, previdenziali ed assistenziali.

Compensa le spese del doppio grado.

Così deciso in Napoli il 20/9/2016

Il Consigliere Estensore

Il Presidente