



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI NOLA
Sezione Civile - Giudice del Lavoro

Il Tribunale di Nola, in funzione di giudice del lavoro, in persona della dr.ssa [redacted] sciogliendo la riserva di cui al verbale di udienza del 5.4.2016, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. 4135/2015 R.G. avente ad oggetto:
opposizione a ordinanza conclusiva del rito sommario di licenziamento ex art. 1 comma 51 l. n. 92/2012

TRA

MIGNANO DOMENICO; CUSANO MARCO, MONTELLA ANTONIO, NAPOLITANO MASSIMO E FABBRICATORE ROBERTO tutti rappresentati e difesi dagli avv.ti Giuseppe Marziale e Patrizia Totaro ed elettivamente domiciliati presso lo studio dell'avv.to Giuseppe Gambardella in Nola al Corso Tommaso Vitale n. 144 in virtù di procura a margine del ricorso della fase sommaria.

Opponente

E

FCA ITALY s.p.a., rappresentata e difesa dal [redacted]
[redacted]
[redacted] tutti domiciliati presso lo studio [redacted]
[redacted] virtù di
procura in calce al ricorso introduttivo della fase sommaria

Opposta

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 16.9.2014 i ricorrenti in epigrafe hanno chiesto l'accertamento dell'illegittimità, nullità e/o inefficacia del licenziamento loro irrogato con comunicazione del 20.6.2014 e il conseguente ordine di reintegra nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 L. 300/1970 (come modificato dalla L. 92/2012), oltre alla condanna della convenuta al pagamento, a titolo risarcitorio, di una somma pari a tutte le retribuzioni dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegrazione, oltre alla regolarizzazione contributiva, o, in subordine, di una somma pari a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto o, in via subordinata, al solo risarcimento del danno pari a ventiquattro mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione ed interessi legali. A fondamento della propria domanda hanno dedotto: la illegittimità dei licenziamenti per carenza di potere del soggetto e/o organo che ha proceduto alla comminazione dei recessi (stante altresì la illeggibilità della firma apposta in calce alle contestazioni disciplinari e alle comunicazioni di licenziamento); la insussistenza della facoltà della società di irrogare il licenziamento con riferimento al ricorrente Domenico Mignano; la infondatezza e/o l'insussistenza di condotte disciplinarmente rilevanti nei fatti contestati; la violazione della contrattazione collettiva applicata dalla società; la violazione del principio di proporzionalità; la nullità dei recessi per motivo e/o causa illecita.

Si è costituita la società convenuta evidenziando con articolate argomentazioni l'infondatezza in fatto e in diritto del ricorso di cui ha chiesto, in via principale, il rigetto. In via gradata, ha chiesto, in caso di accoglimento della domanda, di applicare le sanzioni previste dall'art. 18 comma 5 L. 300/1970 e, comunque, di dedurre l'*aliunde perceptum e/o percipiendum* da un'eventuale condanna al risarcimento del danno.

Con ordinanza del 28.5.2015 il Tribunale di Nola ha rigettato la domanda, compensando integralmente tra le parti le spese di lite.

Con il presente giudizio di opposizione la parte ricorrente ha chiesto riformarsi la predetta ordinanza, ribadendo le difese già spiegate nella prima fase ed insistendo per il loro accoglimento.

La FCY Italia s.p.a. ha insistito per la conferma dell'ordinanza impugnata con vittoria delle spese di lite.



Il GL, ritenuto superfluo lo svolgimento di attività istruttoria, all'udienza del 5.4.2016, dopo una discussione orale dei procuratori delle parti si è riservata la causa a sentenza le cui motivazioni di seguito si illustrano.

Premesso che l'oggetto del giudizio di opposizione resta sempre la legittimità del licenziamento, non la correttezza o meno dell'ordinanza opposta, procedendo all'esame delle questioni preliminari riproposte dai ricorrenti, appare infondata l'eccezione sollevata dalla parte ricorrente di nullità e/o illegittimità dei licenziamenti intimati in quanto recanti una firma illeggibile sulla dizione "Direzione" posta in calce alle lettere di licenziamento.

Invero, questo giudicante condivide pienamente le motivazioni già espresse su tale questione dal giudice della prima fase.

Infatti, va evidenziata la non equivoca provenienza datoriale delle contestazioni disciplinari e delle comunicazioni di licenziamento scritte su carta intestata della società datrice di lavoro e recanti sottoscrizione a penna in calce alla sigla "la Direzione".

Della certa provenienza datoriale dei provvedimenti in questione i ricorrenti hanno mostrato di essere pienamente consapevoli nel momento in cui hanno reso giustificazioni (verbali) e proceduto alla impugnativa stragiudiziale e giudiziale dei recessi.

Inoltre, la firma apposta in calce alle contestazioni disciplinari è "ictu oculi" riconducibile [redacted] ed il segno grafico relativo al cognome appare identico a quello posto in calce alla sigla Direzione nelle lettere di licenziamento. Come si evince dalla documentazione depositata dalla parte resistente (doc. n. 24 produzione fase sommaria), con atto notarile registrato il 25.11.2009 [redacted]

[redacted] stato nominato procuratore della società Fiat Group Automobiles s.p.a. con testuale ed espresso conferimento, tra l'altro, dei poteri di "*contestare al personale dipendente eventuali infrazioni e comminare i relativi provvedimenti disciplinari; comunicare al personale dipendente modifiche e risoluzioni dei contratti di lavoro*".

Sebbene tali considerazioni appaiono già di per sé sufficienti a ritenere sussistente la piena legittimazione del soggetto firmatario alla comminazione dei licenziamenti impugnati, va rammentato che secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza



di legittimità, in fattispecie nella quale è incontrovertibile l'esistenza di un segno grafico apposto quale firma, l'illeggibilità non può incidere sulla validità del negozio per difetto della forma scritta ad substantiam, (vedi Cass. S.u. 11 settembre 1979, n. 4746), rendendosi invece, necessaria l'indagine rivolta ad identificare l'autore dell'atto al fine di verificare la legittimazione al negozio, sulla base di elementi ricavabili dallo stesso atto (intestazione, ufficio di provenienza, esercizio di determinate funzioni) ovvero da altri fatti (vedi Cass. 7 settembre 2007, n. 18892).

In ogni caso, anche laddove tale indagine dovesse condurre ad accertare la carenza di legittimazione ad irrogare il licenziamento da parte del soggetto firmatario dell'atto, secondo la prevalente giurisprudenza di legittimità la disciplina dettata dall'art. 1399 c.c., che prevede la possibilità di ratifica, con effetto retroattivo ma con salvezza dei diritti dei terzi, del contratto concluso dal soggetto privo di rappresentanza, è applicabile anche ai negozi unilaterali, come il licenziamento, in virtù dell'art. 1324 c.c., che, facendo salve diverse disposizioni, estende a tali atti le norme, in quanto compatibili, regolanti i contratti (cfr. Cass., 1 dicembre 2008, n. 28514; Cass., 18 novembre 2003, n. 17461; Cass., 24 novembre 1997, n. 11733; Cass., 8 febbraio 1986, n. 814; Cass., 13 febbraio 1985, n. 1250)

Nel caso in esame, la società convenuta con la memoria di costituzione nella prima fase ha proceduto alla ratifica espressa degli atti di recesso posti in essere il 20.6.2014 dal predetto [REDACTED] nei confronti dei ricorrenti; ratifica ribadita anche nel presente giudizio.

Del pari, va disattesa la censura relativa all'insussistenza in capo alla società resistente del potere di procedere al licenziamento del ricorrente Mignano Domenico, in quanto reintegrato dal Tribunale di Nola con sentenza n. 3924 depositata il 19 luglio 2014 e, quindi, in epoca successiva all'adozione del licenziamento impugnato.

Come puntualmente rimarcato dalla più recente giurisprudenza della Corte di Cassazione, in tema di licenziamento in regime di tutela reale, ove il datore di lavoro abbia intimato al lavoratore un licenziamento individuale, è ammissibile una successiva comunicazione di recesso dal rapporto da parte del datore medesimo, purché il nuovo licenziamento si fondi su una ragione o motivo diverso e sopravvenuto (nel senso di non



noto in precedenza al datore di lavoro) e la sua efficacia resti condizionata all'eventuale declaratoria di illegittimità del primo (Cass. Civ., Sez. Lav., 4 gennaio 2013, n. 106).

I giudici di legittimità hanno precisato che inizialmente la Suprema Corte (Cass. Civ., Sez. Lav., 18 maggio 2005, n. 10394; 9 marzo 2006, n. 5125) era dell'avviso che il licenziamento intimato, nell'ambito della tutela reale, per giusta causa o per giustificato motivo era efficace finché non interveniva sentenza di annullamento *ex lege* n. 300 del 1970; ne conseguiva che un secondo licenziamento, intimato prima dell'annullamento, era privo di oggetto, attesa l'insussistenza del rapporto di lavoro.

Successivamente, però, la Corte di Cassazione si è diversamente orientata (cfr. sent. della Sez. Lav. n. 6055 del 2008), ponendosi in critico confronto con l'orientamento precedente ed affermando che "la continuità e la permanenza del rapporto giustifica l'irrogazione di un secondo licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ove basato su una nuova e diversa ragione giustificatrice, dal quale solamente, in mancanza di tempestiva impugnazione, deriverà l'effetto estintivo del rapporto".

Ciò perchè, nell'area della c.d. tutela reale, il primo licenziamento, in quanto illegittimo, "non è idoneo ad estinguere il rapporto al momento in cui è stato intimato, determinando unicamente una sospensione della prestazione dedotta nel sinallagma a causa del rifiuto del datore di ricevere la prestazione stessa, sino a quando, a seguito del provvedimento di reintegrazione del giudice, non venga ripristinata la situazione materiale antecedente al licenziamento; ne consegue che, nel caso in cui, dopo un primo licenziamento, ne sia intervenuto un altro non tempestivamente impugnato, il giudice, chiamato a pronunciarsi sulle conseguenze del primo licenziamento dichiarato illegittimo, deve limitarsi alla condanna al risarcimento dei danni subiti dal lavoratore nel periodo corrente tra il primo ed il secondo licenziamento e non può, invece, ordinare la reintegra nel posto di lavoro, essendosi il rapporto lavorativo ormai definitivamente estinto, per effetto della mancata impugnativa del secondo provvedimento di recesso".

Conformemente a tale pronuncia, la Suprema Corte, con la sentenza della Sez. Lav. n. 1244 del 20 gennaio 2011, ha ribadito che 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, sicché entrambi gli atti di



recesso sono in sé 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.

Analogo principio è stato poi affermato con la sentenza n. 2865 del 24 febbraio 2012, che ha sottolineato come, nelle more dell'accertamento giudiziale promosso previa impugnazione di un primo licenziamento, il datore di lavoro ben può intimare un secondo licenziamento fondato su motivi o cause diverse rispetto a quelle contestate in precedenza, in quanto quest'ultimo atto risolutivo è dotato di una sua autonomia ed inoltre è idoneo, parimenti al primo licenziamento, a configurare in astratto la cessazione del rapporto di lavoro, consolidando tale risultato in concreto allorché il primo licenziamento dovesse essere dichiarato invalido e/o inefficace. (cfr. anche Corte di Appello Salerno 12.11.2014)

Alla stregua di tali principi , ai quali questo giudicante ritiene di prestare adesione, deve affermarsi che la FCA ITALY s.p.a. aveva il potere di comminare il licenziamento al ricorrente Mignano, sebbene egli fosse già stato destinatario di un provvedimento di licenziamento, sub iudice al momento dell'irrogazione del secondo licenziamento, in quanto fondato su fatti sopravvenuti e condizionato nell'efficacia all'eventuale declaratoria di illegittimità del primo atto di recesso.

Passando all'esame del merito, è documentato che con comunicazioni del 12.6.2014 la società convenuta ha contestato a ciascuno ricorrente: 1) di essersi recato il giorno 5.6.2014 alle ore 10.30 circa nell'area antistante il fabbricato Giambattista Vico Logistic di Nola e di aver ivi (personalmente e in concorso con gli altri ricorrenti) allestito un manufatto in legno, riprodotto un patibolo dotato di un cappio che stringeva al collo un manichino penzolante, a grandezza naturale, e raffigurante l'amministratore delegato di FIAT s.p.a. e di FIAT Group Automobili s.p.a., dott. Sergio Marchionne, del quale veniva simulata l'impiccagione; di aver partecipato all'affissione sul palo verticale del patibolo di un manifesto con sfondo raffigurante il viso dell'amministratore delegato e 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 e ai sindacati: quelli che verranno dopo di me, se ci sarà la conduzione manageriale F.C.A., spero che siano non attenti 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 nello stabilimento di Pomigliano D'Arco. Chiedo perdono per le morti che io ho provocato. Sergio Marchionne"; di aver provveduto (personalmente e in concorso con gli altri ricorrenti) a stendere per terra, nell'area intorno al patibolo, diversi indumenti di lavoro, in dotazione ai dipendenti FIAT, cosparsi di vernice di colore rosso al fine di simulare macchie di sangue; 2) di essersi successivamente, nella stessa giornata, recato in Napoli, innanzi all'ingresso della sede regionale della RAI, per partecipare all'allestimento del medesimo patibolo con il manichino raffigurante l'amministratore delegato penzolante dal cappio affigendo al petto del manichino un manifesto del tutto identico, per forma e contenuto, a quello in precedenza affisso al palo verticale del patibolo allestito davanti agli accessi dello stabilimento Giambattista Vico Logistic di Nola; 3) di essersi recato il giorno 10.6.2014 alle ore 5.30 circa davanti all'ingresso n. 2 (accesso riservato ai dipendenti addetti al primo turno di lavoro) dello stabilimento Giambattista Vico di Pomigliano D'Arco e di aver ivi (personalmente e in concorso con gli altri ricorrenti) collocato a terra un vecchio baule aperto, all'interno del quale riponeva un manichino identico a quello utilizzato nelle rappresentazioni del giorno 5 giugno, disponendo intorno al predetto baule alcuni lumini funebri e simulando il funerale dell'amministratore delegato, ponendo altresì a terra indumenti di lavoro, in dotazione ai dipendenti FIAT, cosparsi di vernice di colore rosso al fine di simulare macchie di sangue.

A seguito di tali contestazioni e delle giustificazioni rese dai lavoratori, questi ultimi sono stati licenziati con lettere del 20.6.2014, per giusta causa, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c. e dell'art. 32 lett. B del Contratto Collettivo Specifico di lavoro di primo livello del 29 dicembre 2010 nella sua stesura definitiva del 13 dicembre 2011 – rinnovato l'8 marzo 2013.

Ciò posto, avendo i ricorrenti invocato l'applicazione dell'art. 18 comma 4 della legge 300/70 come modificato dalla legge 92/2012, occorre innanzitutto verificare la sussistenza del fatto materiale contestato.

In ordine alla nozione di "insussistenza del fatto contestato" recentemente vi sono state due pronunce della Corte di Cassazione del 13 ottobre 2015, n. 20540 e n. 20545,



La prima delle due sentenze (n.20540) ha chiarito che *“quanto alla tutela reintegratoria, 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”*.

Tali precisazioni integrano, senza contraddirle, le indicazioni contenute nella nota sentenza della Corte di Cassazione 6 novembre 2014, n. 23669, in base alla quale *“Il nuovo articolo 18 ha tenuto distinta, invero, dal fatto materiale la sua qualificazione come giusta causa o giustificato motivo, sicché occorre operare una distinzione tra l'esistenza del fatto materiale e la sua qualificazione. La reintegrazione trova ingresso in relazione alla verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, così che tale verifica si risolve e si esaurisce nell'accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto, che dovrà essere condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo alla individuazione della sussistenza o meno del fatto della cui esistenza si tratta, da intendersi quale fatto materiale, con la conseguenza che esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato”*.

La Cassazione nella sentenza n. 20540/2015 ha inteso sancire un principio “minimale”, al fine di evitare l'ipotesi - in palese contrasto con i principi generali in materia di obbligazioni contrattuali e di risoluzione per inadempimento - per cui un licenziamento disciplinare, intimato per un comportamento lecito del dipendente (rivelatosi effettivo), possa essere giudizialmente dichiarato illegittimo, per difetto di giusta causa o giustificato motivo soggettivo, ma sia comunque ritenuto produttivo di effetti (determinando la risoluzione del rapporto lavorativo), con solo obbligo del datore di lavoro di versamento della indennità risarcitoria nella misura determinata dall'articolo 18, comma 5 dello “Statuto dei Lavoratori”, come novellato dalla “Legge Fornero”.

Tale sentenza, inoltre, prende espressamente in esame l'ipotesi, presumibilmente residuale, di intimazione di un licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo per comportamento del dipendente pienamente lecito, ossia non suscettibile di alcuna sanzione, precisando tuttavia che resta *“estranea al caso presente la diversa questione della proporzione tra fatto sussistente e di illiceità modesta rispetto alla*



sanzione espulsiva (Cassazione 6 novembre 2014, n. 23669, che si riferisce ad un caso di insussistenza materiale del fatto contestato). In altre parole la completa irrilevanza giuridica del fatto equivale alla sua insussistenza materiale e dà perciò luogo alla reintegrazione ai sensi dell'articolo 18, quarto comma, cit.".

La seconda sentenza (n. 20545) ha statuito che si configura l'applicazione della tutela reintegratoria dell'articolo 18, comma 4, dello Statuto dei Lavoratori, anche qualora la fattispecie di illecito configurata dalla legge o dal contratto, cui abbia fatto riferimento il datore di lavoro nella contestazione di addebiti posta a base del licenziamento, si sia realizzata soltanto in parte e, quindi, nel caso in cui solo alcuni degli elementi costitutivi della fattispecie di illecito disciplinare richiamata abbiano trovato dimostrazione in giudizio da parte del datore di lavoro.

Tale pronuncia non appare in contrasto con la nozione di fatto contestato operata nel medesimo giorno dalla Cassazione, ma mira a precisare che, nei casi in cui il fatto contestato dal datore di lavoro sia "costruito" in aderenza ad una specifica fattispecie di illecito disciplinare, prevista dal contratto collettivo o dalla legge, - ferma l'indagine sulla sussistenza del fatto nella sua materialità - la fattispecie assume rilievo, imponendo che tutti gli elementi costitutivi di essa debbano essere riscontrati nel caso concreto (quindi provati dal datore di lavoro). In difetto di uno degli elementi costitutivi della fattispecie, che abbiano trovato espressione nella missiva di addebito disciplinare rivolta al dipendente, il fatto contestato dovrà intendersi insussistente.

Tanto precisato in punto di diritto, nella fattispecie in esame, si osserva che i ricorrenti, né nel ricorso, né durante il giudizio hanno contestato l'accadimento dei fatti, con le modalità descritte nella lettera di contestazione disciplinare e la riferibilità a ciascuno di loro (con contributo materiale e/o morale) delle condotte personalmente ascritte.

Si osserva che la società convenuta ha prodotto documenti fotografici (cfr. all. 4-10 della produzione relativa alla fase sommaria) raffiguranti i vari episodi oggetto di contestazione, e nel corso del libero interrogatorio svolto durante la fase sommaria, ciascuno dei ricorrenti, riconoscendosi nelle predette fotografie, ha pienamente ammesso il proprio contributo (materiale e/o morale) rispetto alle iniziative del 5 e 10 giugno 2014.



Più specificamente, il ricorrente Mignano Domenico ha dichiarato di essersi occupato personalmente e insieme con gli altri ricorrenti della "preparazione della scena cioè del manichino e dell'annuncio", precisando di aver ideato personalmente e insieme agli altri ricorrenti (nonché con l'ausilio di un insegnante di scuola, evidentemente non collegato alla società resistente) il testo dello scritto posto accanto al "patibolo", occupandosi poi in prima persona della materiale scrittura dello stesso (cfr. dichiarazioni rilasciate da Domenico Mignano in sede di libero interrogatorio e espressamente confermate dagli altri ricorrenti).

Pertanto, è possibile affermare la sussistenza del fatto contestato, non essendovi alcuna contestazione da parte dei ricorrenti sulla realizzazione con le modalità contestate delle condotte addebitate, di indubbia rilevanza disciplinare e tali da integrare un inadempimento.

L'ulteriore verifica da compiersi è se il fatto contestato rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili.

Nel caso in esame, il contratto collettivo di primo livello del 13.12.2011 (rinnovato l'08.3.2013) (cfr. stralcio prodotto in giudizio dalla società resistente) all'art. 32 distingue le condotte punibili con ammonizioni scritte, multe e sospensione, da quelle di cui alla lettera a) quelle punibili con il licenziamento con preavviso e da quelle di cui alla lettera b) quelle punibili con il licenziamento senza preavviso.

Dalla lettura delle norme relative alle condotte punibili con ammonizioni scritte, multe e sospensione si evince che la condotta contestata non risulta sussumibile in nessuna di tali ipotesi.

Essa, piuttosto, appare riconducibile al paradigma generale di cui all'art. 32 lettera b. del contratto di primo livello che prevede, infatti, 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 o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge". Deve ritenersi, in base al tenore letterale della norma, che essa contempra due diverse ipotesi: quella in cui il lavoratore abbia arrecato con la condotta contestata un grave nocumento morale o materiale all'azienda e quella in cui in connessione con lo



svolgimento del rapporto di lavoro compia azioni che costituiscono delitto a termine di legge .

La prima ipotesi è caratterizzata dalla sussistenza di un grave nocumento morale o materiale arrecato all'azienda, quale conseguenza della condotta tenuta dal lavoratore; la seconda ipotesi è, invece, connotata da una condotta che integra i requisiti soggettivi ed oggettivi di un delitto, compiuta in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro .

Quanto alla connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro delle condotte, tale requisito appare espressamente richiesto con riferimento alla seconda ipotesi, come desumibile dalla circostanza che trattasi di un inciso collocato dopo l'espressione "chi compia", laddove nel caso in cui lo si fosse voluto riferire anche alla prima ipotesi ben sarebbe potuto essere collocato all'inizio della disposizione .

In altri termini, nella prima ipotesi si attribuisce rilevanza alle conseguenze della condotta tenuta dal lavoratore, ancorandone la gravità ad esse, indipendentemente dalla circostanza che siano state compiute durante lo svolgimento della prestazione lavorativa o in situazioni extralavorative, purchè in costanza di rapporto di lavoro.

Nel caso in esame, le plurime condotte tenute dai ricorrenti appaiono astrattamente idonee ad arrecare un grave nocumento morale all'azienda convenuta, in ragione delle modalità utilizzate e della diffusione ricevuta, in quanto compiute non solo al di fuori dei locali dell'azienda ma anche dinanzi alla sede regionale della Rai di Napoli.

A questo punto non resta che esaminare se le condotte contestate ai ricorrenti integrino gli estremi della giusta causa di licenziamento ex art. 18 comma 5 statuto dei lavoratori . Procedendo all'analisi dei fatti contestati, pare opportuno evidenziare preliminarmente che non è possibile ricondurre i fatti in esame all'alveo di una iniziativa sindacale in senso stretto, o "protesta sindacale", così come dedotto dai ricorrenti.

Premesso che la nozione di attività sindacale è quanto mai ampia e che la giurisprudenza al fine della sua individuazione si avvale di un criterio soggettivo (natura dei soggetti che pongono in essere tale attività) e di un criterio oggettivo-funzionale, nel senso di attività diretta alla tutela di interessi collettivi dei lavoratori,



nel caso in esame, come evidenziato già dal giudice della prima fase, le risultanze istruttorie portano ad escludere che sia in presenza di una protesta sindacale in senso stretto.

Invero, è pacifico che i cinque ricorrenti sono "militanti dell'organizzazione sindacale COBAS del Lavoro Privato" (con la precisazione che il Mignano riveste carica di dirigente) e che tale organizzazione non aveva all'epoca dei fatti contestati rappresentanti sindacali nello stabilimento di Pomigliano D'Arco.

Nel corso del libero interrogatorio il ricorrente Mignano Domenico ha affermato che l'iniziativa della protesta "proveniva dal comitato di lotta dei cassaintegrati e licenziati FIAT nonché dal comitato dei disoccupati di Acerra", specificando che egli stesso e i ricorrenti fanno parte dei dieci lavoratori aderenti a tale comitato "più impegnati nella lotta".

Pertanto, le iniziative in questione e la loro attuazione non sono riconducibili all'organizzazione sindacale di appartenenza dei ricorrenti, bensì al citato "comitato di lotta dei cassaintegrati e licenziati FIAT" nonché al comitato dei disoccupati di Acerra. A nessuno di questi due comitati di lotta può attribuirsi la natura di sindacato.

L'iniziativa ha sicuramente come finalità quella di contestare le politiche aziendali in materia di lavoro, ma ciò non appare sufficiente ad attribuire alla stessa la connotazione propriamente sindacale.

Ricondotti, pertanto, i fatti oggetto di contestazione ad una manifestazione di protesta di critica proveniente da lavoratori subordinati, bisogna verificare le modalità con cui il diritto di critica è stato concretamente esercitato dai ricorrenti.

La nostra Costituzione, all'art. 21, riconosce ad ogni cittadino il diritto di «manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione». Tale diritto è ribadito a favore dei lavoratori dall'art. 1 dello Statuto dei lavoratori (l. n. 300/1970) che pone un'esigenza di contemperamento, condizionando la libertà stessa al «rispetto dei principi della Costituzione» e delle «norme» dello Statuto medesimo.

La critica – che può essere concettualmente definita come la censura o qualunque manifestazione di pensiero che sottopone a verifica l'oggetto da criticare per coglierne



aspetti eventualmente negativi - costituisce una peculiare forma di manifestazione del pensiero, che non può essere però esplicata incondizionatamente.

Infatti, la tutela della manifestazione del pensiero in generale, e dell'esercizio del diritto di critica in particolare, cessa laddove ad essere lesi siano altri diritti elevati a rango costituzionale.

Da qui, la giurisprudenza ha permesso di individuare le categorie di limiti alle quali oggi il diritto di critica soggiace, distinguendo tra i limiti esterni – costituiti dal bilanciamento tra contrapposti interessi costituzionalmente garantiti – e limiti interni al diritto di critica il cui rispetto è «calibrato» sull'osservanza del principio di «continenza sostanziale» da un lato, e del principio di «continenza formale» dall'altro

Tale orientamento trasferisce nel diritto del lavoro i principi elaborati in materia di cronaca giornalistica, secondo cui la critica deve essere veritiera ed esternata in modo civile.

In ordine al fondamento giuridico dei limiti del diritto di critica del lavoratore subordinato, le posizioni in giurisprudenza ed in dottrina non sono univoche.

La tesi prevalente in giurisprudenza si fonda su di una interpretazione estensiva dell'art. 2105 c.c.c secondo cui il dovere di fedeltà non si esaurisce nei tre comportamenti espressamente vietati dalla norma, i quali costituirebbero mere ipotesi esemplificative, ma si sostanzia in un più ampio obbligo di leale comportamento nei confronti del datore di lavoro . Con la conseguenza che il lavoratore deve astenersi non solo dal compimento dei tre comportamenti espressamente vietati dall'art. 2105 c.c. ma anche da tutti quelli che appaiono in contrasto con lo stabile inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione di impresa o creino situazioni di conflitto con le finalità o gli interessi dell'impresa stessa o siano idonei comunque a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto di lavoro (cfr. cassazione 1995 n. 11437).

Una parte recente della dottrina è di diverso avviso e tende a contrastare l'ampliamento del concetto di fedeltà, che sarebbe estraneo all'attuale configurazione del rapporto di lavoro quale rapporto di scambio, ritenendo che all'art. 2105 c.c. sarebbero riconducibili i soli tre comportamenti in esso menzionati, che in definitiva si risolvono nel non fare concorrenza al proprio datore di lavoro in qualsiasi forma.



La norma, pertanto, avrebbe rilevanza nella misura in cui la critica si risolva nella divulgazione di notizie riservate che possono recare pregiudizio all'impresa.

Questo giudice aderisce all'orientamento prevalente espressa dalla giurisprudenza di legittimità, evidenziando che l'obbligo di fedeltà non va inteso come personale dedizione del lavoratore all'imprenditore, ma deve essere ricondotto all'obbligazione, nel cui oggetto sono ricompresi tutti i comportamenti necessari alla soddisfazione dell'interesse del creditore, con la conseguenza che la violazione dell'obbligo in parola, si traduce nell'inadempimento dell'obbligazione principale.

Circa i limiti del diritto di critica appare opportuno rammentare che "la forma della critica non è civile non soltanto quando è eccedente rispetto allo scopo informativo da conseguire o difetta, di serenità o obiettività o, comunque, calpesta quel minimo di dignità e di immagine cui ogni persona fisica o giuridica ha sempre diritto, ma anche quando non è improntata a leale chiarezza; ciò si riscontra allorché si ricorra al "sottinteso sapiente", agli accostamenti suggestionanti, al tono sproporzionalmente scandalizzato e sdegnato, specie nei titoli di articoli o pubblicazioni, o comunque all'artificiosa e sistematica drammatizzazione con cui si riferiscono notizie neutre, nonché alla vere e proprie insinuazioni (cfr. al riguardo Cass. 16 maggio 1998 n. 4952).

La Suprema Corte ha evidenziato come il diritto di critica debba rispettare il principio della continenza sostanziale (secondo cui i fatti narrati devono corrispondere a verità) e quello della continenza formale (secondo cui l'esposizione dei fatti deve avvenire misuratamente), precisando al riguardo che, nella valutazione del legittimo esercizio del diritto di critica, il requisito della continenza c.d. formale, comportante anche l'osservanza della correttezza e civiltà delle espressioni utilizzate, è attenuato dalla necessità, ad esso connaturata, di esprimere le proprie opinioni e la propria personale interpretazione dei fatti, anche con espressioni astrattamente offensive e soggettivamente sgradite alla persona cui sono riferite (cfr. in tali sensi Cass. 23 gennaio 1996 n. 465 nonché Cass. 2 giugno 1997 n. 5947, secondo cui per il principio della continenza c.d. formale l'esposizione dei fatti non deve eccedere l'intento informativo e deve risultare corretta ed obiettiva). Se anche - come ha puntualizzato la stessa Corte è necessario andare alla ricerca di un bilanciamento dell'interesse che si assume lesa con quello che non siano introdotte limitazioni alla libera formazione del pensiero



costituzionalmente garantito (cfr. in tali sensi Cass. 22 gennaio 1996 n. 465 cit.) ciò però non legittima un esercizio del diritto di critica del tutto libero e del tutto svincolato dal doveroso rispetto della logica e delle fondamentali regole del vivere civile (cfr. cassazione 2004 n. 1120).

Recentemente, la Suprema Corte ha ribadito che "L'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica delle decisioni aziendali, sebbene sia garantito dagli art. 21 e 39 Costituzione, incontra i limiti della correttezza formale che sono imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente garantita (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana, sicché, ove tali limiti siano superati, con l'attribuzione all'impresa datoriale od ai suoi rappresentanti di qualità apertamente disonorevoli, di riferimenti volgari e infamanti e di deformazioni tali da suscitare il disprezzo e il dileggio, il comportamento del lavoratore può costituire giusta causa di licenziamento, pur in mancanza degli elementi soggettivi ed oggettivi costitutivi della fattispecie penale della diffamazione (cfr. Cassazione 2016 n. 5523).

Alla stregua di tali principi vanno esaminate le diverse condotte tenute dai ricorrenti, non senza prima evidenziare che la giurisprudenza non attribuisce importanza alla circostanza che le condotte costituenti esercizio del diritto di critica siano state poste in essere durante l'esecuzione della prestazione lavorativa, ma piuttosto alle modalità con cui il diritto di critica è stato esercitato.

Innanzitutto, i ricorrenti hanno il giorno 5.6.2014 nell'area antistante il fabbricato Giambattista Vico Logistic di Nola allestito un manufatto in legno riprodotto un patibolo dotato di un cappio che stringeva al collo un manichino penzolante, a grandezza naturale, e raffigurante l'amministratore delegato di FIAT s.p.a. e di FIAT Group Automobiles s.p.a., dott. Sergio Marchionne.

Essi, dunque, non si sono limitati ad una raffigurazione simbolica, ma hanno proceduto all'identificazione fotografica del dott. Marchionne come la persona impiccata.

I ricorrenti, nella fase sommaria, in sede di libero interrogatorio, hanno dichiarato che la loro intenzione era quella di mettere in scena il suicidio del datore di lavoro, inserendosi tali manifestazioni di protesta nell'ambito degli eventi che nei mesi e giorni precedenti aveva portato al suicidio di lavoratori, colleghi dei manifestanti, attuato mediante impiccagione.



La contestuale presenza di un testamento e, quindi, di un ultimo scritto posto accanto alla figura dell'amministratore delegato, porta a ritenere veritiera la ricostruzione offerta dai lavoratori.

Ciò non toglie, tuttavia, che l'immagine del manichino raffigurante il dott. Marchionne, impiccato, e successivamente sistemato in un baule, costituisca un rappresentazione scenica forte (in quanto è comunque raffigurata la morte del soggetto che si identifica con la società datrice di lavoro) ed eccessiva rispetto allo scopo perseguito dai manifestanti di criticare le politiche aziendali in tema di lavoro.

Né può escludersi, che al di là delle reale ed effettive intenzioni dei lavoratori, quella rappresentazione possa prestarsi ad una diversa interpretazione da parte di terzi osservatori.

La rappresentazione dell'uomo simbolo, a livello nazionale ed internazionale della società resistente, impiccato, e successivamente collocato in un baule e, dunque, morto, posto al di fuori di uno dei propri stabilimenti, travalica, a parere di questo giudicante i limiti espositivi di una critica, anche aspra ed ostile.

I ricorrenti hanno poi affisso sul palo verticale del patibolo un manifesto con sfondo raffigurante il viso dell'amministratore delegato e 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 e ai sindacati: quelli che verranno dopo di me, se ci sarà la conduzione manageriale F.C.A., spero che siano non attenti 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 nello stabilimento di Pomigliano D'Arco. Chiedo perdono per le morti che io ho provocato. Sergio Marchionne"*.

Prima di esaminare il contenuto di tale scritto, appare opportuno evidenziare che la critica per sua natura si sostanzia in una censura o in una manifestazione di pensiero che sottopone a verifica l'oggetto da criticare per coglierne aspetti eventualmente negativi, e ed i fatti narrati devono appunto corrispondere alla verità, sia pure non assoluta ma soggettiva.

Proprio in ragione di ciò, non è possibile ritenere esorbitante dal diritto di critica, il dissenso manifestato in tale scritto rispetto alle strategie aziendali, trattandosi comunque



di una mera valutazione, peraltro generica, senza riferimento a dati oggettivi circa il piano finanziario ed economico della azienda resistente.

Invero, laddove i ricorrenti avessero fatto riferimento a dati specifici e questi fossero risultati oggettivamente falsi, si sarebbe potuto ritenere travalicato il limite della continenza sostanziale.

In ordine alla vicenda "dei 316 deportati a Nola" appare evidente che l'utilizzo dell'espressione "deportati" sottintenda il riferimento ad una collocazione -dettata dai motivi discriminatori- di tali lavoratori presso lo stabilimento di Nola.

Tuttavia, il collocamento dei 316 dipendenti presso lo stabilimento di Nola è un dato oggettivo e non contestato, l'accertamento delle ragioni di tale trasferimento è ancora sub iudice essendo stato proposto ricorso per Cassazione avverso la sentenza della Corte D'Appello di Napoli che ha escluso il carattere discriminatorio della scelta operata dalla Fiat, e l'espressione linguistica utilizzata si inserisce nell'ambito di una critica aspra.

Diversamente, deve reputarsi che i limiti del diritto di critica siano stati travalicati fino al punto di sfociare in una vera e propria denigrazione, laddove l'amministratore delegato della società resistente (e, quindi, la stessa società resistente con la quale quest'ultimo si identifica a livello nazionale ed internazionale) è stato apertamente e direttamente accusato delle morti per suicidio di alcuni lavoratori (" chiedo scusa per le morti che io ho provocato").

Trattasi di un'accusa grave, che non ha alcun riscontro obiettivo, non essendovi alcuna prova circa il nesso di causalità tra le politiche aziendali e l'estremo grave gesto compiuto da taluni cassintegrati, dipendenti della società resistente.

Non può sottacersi che uno dei dipendenti, collega dei manifestanti, si è suicidato lasciando uno scritto nel quale si attribuiva tale scelta alla propria condizione lavorativa, ma ciò non basta per poter apertamente e pubblicamente accusare un soggetto e la società che egli rappresenta, di aver istigato taluni lavoratori al suicidio.

Né può tale accusa ritenersi attenuata nella sua gravità dal particolare contesto in cui essa è maturata, potendo il dolore, il dissenso e la protesta essere manifestati anche con modalità diverse, soprattutto se in forma pubblica.

Infine, nella valutazione complessiva del comportamento tenuto dai ricorrenti va evidenziato che essi hanno artatamente cercato di dare il maggior risalto possibile a tale



protesta, eseguendola in luoghi diversi, ossia non solo presso lo stabilimento aziendale di Nola ma anche presso la sede regionale Rai di Napoli.

La risonanza mediatica delle condotte tenute dai ricorrenti ne ha amplificato la portata e conseguentemente anche gli effetti pregiudizievoli.

In conclusione, alla stregua di tutti gli elementi fin qui esposti e globalmente valutati, deve ritenersi che le azioni dei ricorrenti abbiano travalicato i limiti del diritto di critica e siano tradotte in azioni recanti un grave pregiudizio all'onore ed alla reputazione della società resistente, arrecando alla stessa in ragione della diffusione mediatica che esse hanno ricevuto, anche un grave nocimento all'immagine.

Tali condotte, in altri termini, appaiono suscettibili di violare il disposto dell'art. 2105 c.c. e di vulnerare la fiducia che il datore di lavoro deve poter riporre nel lavoratore, integrando gli estremi della giusta causa di licenziamento.

Va, pertanto, dichiarata la legittimità del licenziamento per giusta causa comminato ai ricorrenti.

Infine, con riferimento alla domanda di nullità del licenziamenti impugnati in quanto discriminatori e/o determinati da motivo o causa illecita, essa va rigettata.

Con riguardo al licenziamento discriminatorio, da tenersi distinto da quello ritorsivo (per motivo illecito determinante), è noto che esso non richiede la prova dello specifico intento discriminatorio, quale unico ed esclusivo motivo del licenziamento, ma necessita della dimostrazione della sussistenza di un trattamento differenziato in danno di colui che agisce rispetto all'elemento di comparazione che non è portatore del fattore di rischio. In tale ottica acquista un'importanza decisa ai fini probatori il dato statistico.

Il licenziamento per ritorsione o rappresaglia ricorre, invece, nei casi in cui il recesso sia l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore, quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essendo necessario, in tali casi, dimostrare, anche per presunzioni, che il recesso sia stato motivato esclusivamente da finalità ritorsiva.

Nel caso in esame, alla luce delle considerazioni innanzi espresse circa la sussistenza di una giusta causa di licenziamento, deve escludersi in radice che i licenziamenti sono stati determinati dall'intento di ritorsione all'attività sindacale intrapresa dai ricorrenti all'interno dell'azienda, nella qualità di iscritti al sindacato Cobas lavoro privato



Quanto alla natura discriminatoria dei recessi, in quanto fondati sulla mera appartenenza sindacale dei ricorrenti, non sono stati offerti elementi in giudizio, anche di tipo presuntivo, idonei a sorreggere tale deduzione, essendo emerso che i recessi sono strettamente collegati ai fatti oggetto della contestazione disciplinare, sussistenti e ritenuti particolarmente gravi da integrare gli estremi della giusta causa di licenziamento.

L'opposizione va, dunque, rigettata.

La sussistenza di contrasti giurisprudenziali in ordine alle questioni preliminari esaminate e la complessità delle tematiche affrontate, inducono alla compensazione integrale delle spese di lite tra le parti.

PQM

Il Tribunale di Nola, definitivamente pronunciando così provvede:

- A) Rigetta l'opposizione
- B) Compensa integralmente tra le parti le spese di lite.

Nola 8.4.2016

IL GL

