

Cassazione civile sez. lav., 10/09/2018, n. 21965

FATTO E DIRITTO

Rilevato:

1. che con sentenza n. 73 pubblicata il 18.5.2016, la Corte d'appello di Lecce, accogliendo il reclamo proposto dal sig. (omissis) e in riforma della sentenza di primo grado, ha dichiarato illegittimo il licenziamento intimato al predetto con lettera del 15.12.2014 e condannato la Cosmopol s.p.a., quale cessionaria di ramo d'azienda della Sveviapol Sud s.p.a., alla reintegra e al pagamento di un'indennità pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali;
2. che la Corte territoriale ha premesso come il licenziamento fosse stato intimato al sig. (omissis), guardia particolare giurata alle dipendenze di Sveviapol s.p.a. dal 2007, per le offese rivolte dal medesimo all'amministratore delegato, sig. (omissis), nel corso di una conversazione su Facebook che sarebbe intervenuta il 18.9.2014 e la cui schermata, stampata, sarebbe pervenuta all'azienda il 13.11.2014 per mano di un anonimo;
3. che ai fini del recesso era stata considerata dalla società anche la recidiva in ragione della sanzione conservativa adottata nei confronti del dipendente il 21.10.2014, per assenza ingiustificata dal 23 al 24 settembre 2014;
4. che, secondo la Corte di merito, non poteva tenersi conto della recidiva contestata in quanto il licenziamento era stato intimato per giusta causa e considerato, tra l'altro, che il lavoratore aveva proposto ricorso in giudizio (R.G. n. 10140/14 al Tribunale di Taranto) al fine di far accertare l'illegittimità del provvedimento disciplinare del 21.10.2014;
5. che, riguardo alla condotta diffamatoria contestata, il giudice d'appello ha ritenuto la stampa della schermata della pagina Facebook, in quanto raccolta senza garanzia di rispondenza all'originale e di riferibilità ad un determinato periodo temporale e in assenza di conferma testimoniale, inidonea a dimostrare il contenuto del colloquio e la data dello stesso;
6. che in ragione della inutilizzabilità del documento anonimo e del disconoscimento dello stesso da parte del sig. (omissis), mancava la prova del fatto addebitato;
7. che, comunque, le espressioni contestate, ove anche attribuibili al sig. (omissis), dovessero essere valutate tenendo conto del ruolo del predetto quale Rsa per il sindacato Flaica Uniti Cub, del fatto che il messaggio fosse stato pubblicato sul gruppo Facebook del sindacato CUB Flaica Uniti e all'interno della conversazione intervenuta tra i partecipanti alla chat, il sindacalista (omissis), la dipendente (omissis) e l'(omissis), in relazione all'invito che, a dire

della (*omissis*), l'amministratore (*omissis*) le aveva rivolto perch  cambiasse sindacato in quanto la Flaica Cub voleva la morte dell'azienda;

8. che, ha sottolineato la Corte d'appello, il riferimento fatto nella conversazione ai metodi "schiavistici" dell'azienda, e le espressioni usate riguardo all'amministratore, peraltro incomplete per l'uso di puntini sospensivi ("faccia di m " e "cogli".), dovessero valutarsi come "coloriture", ormai entrate nel linguaggio comune, tese a rafforzare il dissenso dai metodi del L., dovendo altrimenti concludersi che la libert  di critica e, ancora prima, di opinione, possa essere esercitata solo manifestando idee favorevoli o inoffensive o indifferenti;

9. che avverso tale sentenza le societ  Cosmopol s.p.a. e Sveviapol Sud s.p.a. hanno proposto ricorso per cassazione, affidato a sette motivi, cui ha resistito con controricorso il lavoratore;

Considerato:

10. che col primo motivo di ricorso le societ  hanno dedotto violazione e falsa applicazione, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, della L. n. 300 del 1970, art. 7, artt. 2106 e 2119 c.c. per avere la sentenza escluso la rilevanza della recidiva contestata in relazione al licenziamento intimato per giusta causa ed inoltre in ragione del ricorso proposto dal lavoratore per far dichiarare l'illegittimit  della sanzione conservativa;

11. che col secondo motivo le ricorrenti hanno censurato la sentenza, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, per omesso esame del fatto storico decisivo, oggetto di discussione tra le parti, concernente la non contestazione della paternit  delle dichiarazioni rese nella chat;

12. che col terzo e quarto motivo di ricorso le societ  hanno dedotto, in via subordinata rispetto al secondo motivo, violazione e falsa applicazione degli artt. 167, 414 e 416 c.p.c., art. 2697 c.c., L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 48, art. 111 Cost. e artt. 2697 e 2719 c.c., per non avere la Corte di merito applicato il principio di non contestazione quanto alla paternit  delle dichiarazioni dell'A. sulla chat e per avere ritenuto valido il disconoscimento della conformit  delle copie agli originali delle pagine web;

13. che col quinto motivo di ricorso le societ  hanno dedotto, in via subordinata rispetto al secondo e terzo motivo e in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, omesso esame del fatto storico, decisivo per il giudizio e oggetto di discussione tra le parti, relativo alla paternit  delle dichiarazioni nella chat Facebook, conseguente alla mancata ammissione delle prove orali articolate e della richiesta di informazioni alla Polizia Postale;

14. che col sesto motivo le ricorrenti hanno censurato la sentenza per violazione e falsa applicazione degli artt. 2106 e 2119 c.c. per avere escluso la lesione del vincolo fiduciario e quindi la giusta causa di licenziamento a fronte di ingiurie, minacce e denigrazione

dell'azienda e del suo amministratore espresso nel corso della conversazione su una chat di Facebook avente ad oggetto temi di natura sindacale;

15. che col settimo motivo, in via subordinata rispetto a tutti i precedenti motivi di ricorso, le società hanno censurato la sentenza per violazione e falsa applicazione della L. n. 300 del 1970, art. 18, come modificato dalla L. n. 92 del 2012, per avere ricondotto la fattispecie in esame al regime sanzionatorio di cui all'art. 18, comma 4, anziché a quello previsto dal comma 5, nonostante la sussistenza del fatto contestato e la non applicabilità al medesimo, in base alla contrattazione collettiva, di una sanzione conservativa;

16. che il primo motivo di ricorso è infondato, dovendosi correggere, in diritto, ai sensi dell'art. 384 c.p.c., u.c., la motivazione adottata dalla Corte territoriale.

17. che occorre infatti considerare come, ai fini disciplinari, la recidiva, ove anche intesa in senso più ampio rispetto alla previsione di cui all'art. 99 c.c., presupponga non solo che un fatto illecito sia posto in essere una seconda volta, ma che lo sia dopo che la precedente infrazione sia stata contestata al medesimo lavoratore e sanzionata (cfr., in motivazione, Cass. n. 13265/18);

18. che nel caso di specie la condotta posta a base del licenziamento era stata commessa in data 18.9.14, quindi in epoca anteriore rispetto alla assenza ingiustificata del 23 e 24 settembre, oggetto della sanzione conservativa; posto quindi che all'epoca della conversazione sulla chat di Facebook l'assenza ingiustificata non era stata contestata al dipendente, perché non ancora commessa, non vi è spazio per configurare la recidiva, che deve pertanto considerarsi erroneamente contestata;

19. che riguardo ai restanti motivi di ricorso, occorre premettere come la sentenza d'appello si fonda su due rationes decidendi, tra loro alternative; la prima, basata sul difetto di prova della attribuibilità all'A. delle dichiarazioni sulla chat per inidoneità probatoria del documento anonimo; la seconda, sulla insussistenza di una giusta causa di licenziamento per essere le espressioni comparse sulla chat, di dissenso del lavoratore rispetto ai metodi dell'amministratore, riconducibili al legittimo esercizio del diritto di critica;

20. che, per ragioni di priorità logica, si esaminano anzitutto le censure mosse alla seconda ratio decidendi, che afferma l'inidoneità a monte della condotta contestata a integrare giusta causa di licenziamento;

21. che occorre premettere alcuni dati oggetto di accertamento in fatto nella sentenza impugnata: il dipendente A. dall'estate 2014 rivestiva la carica di Rsa per il sindacato Flaica Uniti Cub; la chat su Facebook, in cui è avvenuta la conversazione oggetto di causa, era composta unicamente da iscritti al sindacato Flaica Uniti Cub; si trattava quindi di una chat chiusa o privata, come peraltro logicamente ricavabile dall'invio anonimo della stampa della conversazione, e desumibile dal contenuto stesso della conversazione che viene interrotta subito dopo

lâ??avvertimento, da parte di uno dei partecipi, (*omissis*), del seguente tenore: â??Signori fate attenzione che purtroppo câ??Ã un collega che legge e va a riferire a (*omissis*)â?•; ciÃ² consente di ritenere accertata nella sentenza impugnata la volontÃ dei partecipanti alla chat di non diffusione allâ??esterno delle conversazioni ivi svolte;

22. che la Corte territoriale, nel riformare la sentenza di primo grado, ha sottolineato, tra lâ??altro, la necessitÃ di leggere le espressioni adoperate dall'(*omissis*) â??allâ??interno dello scambio che interveniva tra i partecipanti alla chat (il sindacalista (*omissis*), la dipendente Sveviapol (*omissis*) e l'(*omissis*)) a seguito dellâ??invito che proprio lâ??Amministratore (*omissis*) aveva rivolto alla lavoratrice (*omissis*) di cambiare sindacato (perchÃ la Flaica Cub voleva la morte dellâ??azienda) eâ?| quali reazioni a comportamenti aziendaliâ?•;

23. che â?? dunque â?? secondo i giudici dâ??appello la valutazione di gravitÃ della condotta, anche rispetto ai limiti del diritto di critica, non puÃ non tener conto dellâ??effetto esimente della provocazione connessa ad una iniziativa datoriale che appariva come lesiva della libertÃ sindacale dei lavoratori tutelata dallâ??art. 39 Cost. e discriminatoria ai danni di quel sindacato;

24. che la lettera di contestazione disciplinare (trascritta nel ricorso in esame) aveva il seguente contenuto: â??In data 13.11.2014 Ã pervenuto presso la nostra sede un plico anonimo contenente un documentoâ?| costituito dalla stampa di una conversazione su Facebook del 18.9.2014, a cui ha partecipato anche lei, in cui si denigra la societÃ scrivente e lo scrivente Amministratore delegatoâ?|. Le sue affermazioni, con particolare riferimento alle espressioni â??faccia diâ?|â?• e â??cogliâ?|â?• che, ancorchÃ incomplete, sono chiare nellâ??individuare la rispettiva offesa e, travalicando i limiti del diritto di critica sindacale, si risolvono in unâ??offesa gratuita alla persona dellâ??Amministratore e alla SocietÃ e quindi in una diffamazioneâ?•;

25. che, ai fini della giusta causa di licenziamento, la condotta del lavoratore deve essere valutata avendo riguardo agli standards, conformi ai valori dellâ??ordinamento, esistenti nella realtÃ sociale (Cass., n. 6498 del 2012; Cass. n. 5095 del 2011; Cass. n. 25144 del 2010), nella cui cornice devono essere collocate e temperate le esigenze di tutela della dignitÃ della persona rispetto a condotte offensive o diffamatorie e degli altri beni o interessi costituzionalmente rilevanti;

26. che, osserva questa Corte Suprema, per intuitive esigenze di ordine logico-espositivo, si deve anzitutto esaminare lâ??illiceitÃ o meno della condotta per cui Ã causa;

27. che lâ??addebito mosso al sig. (*omissis*) ha ad oggetto la diffamazione in danno dellâ??Amministratore per le espressioni usate nella conversazione avvenuta nella chat degli iscritti al sindacato Flaica Uniti Cub;

28. che la condotta diffamatoria lede il bene giuridico della reputazione, cioÃ lâ??opinione positiva che i consociati hanno di una determinata persona, dal punto di vista etico e sociale;

29. che la lesione della reputazione, in quanto legata al contesto sociale di riferimento, presuppone e richiede la comunicazione con più¹ persone, cioè la presa di contatto dell'autore con soggetti diversi dalla persona offesa per renderli edotti e partecipi dei fatti lesivi della reputazione di quest'ultimo;

30. che ove la comunicazione con più¹ persone avvenga in un ambito privato, cioè all'interno di una cerchia di persone determinate, non solo vi è un interesse contrario alla divulgazione, anche colposa, dei fatti e delle notizie oggetto di comunicazione, ma si impone l'esigenza di tutela della libertà e segretezza delle comunicazioni stesse;

31. che l'art. 15 Cost. definisce inviolabili la libertà e la segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione[•]; dovendosi intendere la segretezza come espressione della più¹ ampia libertà di comunicare liberamente con soggetti predeterminati, e quindi come pretesa che soggetti diversi dai destinatari selezionati dal mittente non prendano illegittimamente conoscenza del contenuto di una comunicazione;

32. che la tutela della segretezza presuppone, oltre che la determinatezza dei destinatari e l'intento del mittente di escludere terzi dalla sfera di conoscibilità del messaggio, l'uso di uno strumento che denoti il carattere di segretezza o riservatezza della comunicazione;

33. che, come ribadito dalla Corte Cost. nella sentenza n. 20 del 2017, il diritto tutelato dall'art. 15 Cost. comprende tanto la corrispondenza quanto le altre forme di comunicazione, incluse quelle telefoniche, elettroniche, informatiche, tra presenti o effettuate con altri mezzi resi disponibili dallo sviluppo della tecnologia[•];

34. che quindi l'esigenza di tutela della segretezza nelle comunicazioni si impone anche riguardo ai messaggi di posta elettronica scambiati tramite mailing list riservata agli aderenti ad un determinato gruppo di persone, alle newsgroup o alle chat private, con accesso condizionato al possesso di una password fornita a soggetti determinati;

35. che i messaggi che circolano attraverso le nuove forme di comunicazione[•], ove inoltrati non ad una moltitudine indistinta di persone ma unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo, come appunto nelle chat private o chiuse, devono essere considerati alla stregua della corrispondenza privata, chiusa e inviolabile;

36. che tale caratteristica è logicamente incompatibile con i requisiti propri della condotta diffamatoria, ove anche intesa in senso lato, che presuppone la destinazione delle comunicazioni alla divulgazione nell'ambiente sociale;

37. che l'esigenza di tutela della segretezza delle forme di comunicazione privata o chiusa preclude l'accesso di estranei al contenuto delle stesse, la rivelazione e l'utilizzabilità del contenuto medesimo, in qualsiasi forma, prevedendo l'ordinamento specifiche ipotesi

delittuose di violazione della corrispondenza, rivelazione del contenuto della stessa e di accesso abusivo a sistemi informatici, (cfr. artt. 616 e 617 c.p.);

38. che, nel caso di specie, la conversazione tra gli iscritti al sindacato era da essi stessi intesa e voluta come privata e riservata, uno sfogo in un ambiente ad accesso limitato, con esclusione della possibilità che quanto detto in quella sede potesse essere veicolato all'esterno (tanto che ci fu avvenuto per mano di un anonimo), il che porta ad escludere qualsiasi intento o idonea modalità di diffusione denigratoria;

39. che la mancanza del carattere illecito da un punto di vista oggettivo e soggettivo della condotta ascritta al lavoratore, riconducibile piuttosto alla libertà, costituzionalmente garantita, di comunicare riservatamente, assorbe la necessità di esaminare il profilo dell'applicabilità al caso di specie delle esimenti di cui all'art. 599 c.p., comma 2, e art. 51 c.p., comma 1, (le esimenti previste dal codice penale hanno efficacia generale nell'ordinamento: cfr., per tutte, Cass. n. 25682/14) e, quindi, ogni profilo di rispetto o meno della continenza nell'esercizio del diritto di critica;

40. che alla luce di tali ulteriori valutazioni, rilevanti ai fini della nozione normativa di giusta causa in ipotesi di condotte diffamatorie in danno di parte datoriale, deve confermarsi la statuizione della Corte di merito quanto alla mancanza di antigiuridicità della condotta addebitata al lavoratore;

41. che risulta pertanto infondato il sesto motivo di ricorso;

42. che parimenti da respingere il settimo motivo di ricorso, atteso che la Corte di merito si è uniformata alla giurisprudenza di questa Corte che riconduce al regime sanzionatorio di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4, nel testo modificato dalla L. n. 92 del 2012, l'ipotesi in cui il fatto contestato risulti materialmente esistente ma privo del carattere di illiceità, (Cass. n. 13383 del 2017; Cass. n. 18418 del 2016; Cass. n. 20540 del 2015; Cass. n. 20545 del 2015);

43. che le considerazioni svolte portano a ritenere assorbiti i residui motivi di ricorso, atteso che, ove almeno una delle plurime rationes decidendi della sentenza impugnata resista al vaglio del giudice dell'impugnazione, risultano inammissibili per difetto di interesse le censure rivolte contro le altre (cfr., da ultimo e per tutte, Cass. n. 11493/18);

44. che le spese di lite del giudizio di legittimità sono regolate secondo il criterio di soccombenza e liquidate come in dispositivo;

45. che deve darsi atto della ricorrenza dei presupposti di cui al D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1 quater, introdotto dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso.

Condanna le ricorrenti al pagamento delle spese del giudizio di legittimit  che liquida in Euro 5.000,00 per compensi professionali, in Euro 200,00 per esborsi oltre spese forfettarie nella misura del 15 % ed accessori di legge.

Ai sensi del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1 quater, introdotto dal L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17, d  atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte delle ricorrenti, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 bis del medesimo art. 13.

Cos  deciso in Roma, nella adunanza camerale, il 18 aprile 2018.

Depositato in Cancelleria il 10 settembre 2018

Campi meta

Giurispedia.it

Massima : *In tema di licenziamento disciplinare, i messaggi scambiati in una "chat" privata, seppure contenenti commenti offensivi nei confronti della società datrice di lavoro, non costituiscono giusta causa di recesso poich  , essendo diretti unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo e non ad una moltitudine indistinta di persone, vanno considerati come la corrispondenza privata, chiusa e inviolabile, e sono inidonei a realizzare una condotta diffamatoria in quanto, ove la comunicazione con pi  ¹ persone avvenga in un ambito riservato, non solo vi    un interesse contrario alla divulgazione, anche colposa, dei fatti e delle notizie ma si impone l'esigenza di tutela della libert   e segretezza delle comunicazioni stesse.*

Supporto Alla Lettura :

LICENZIAMENTO

Il licenziamento    l'atto con cui il datore di lavoro risolve il rapporto di lavoro. Esistono diverse motivazioni che possono dare origine al licenziamento:

- giusta causa
- giustificato motivo soggettivo
- giustificato motivo oggettivo
- licenziamento orale (o verbale)
- licenziamento in maternit   o in conseguenza del matrimonio

GIUSTA CAUSA Comportamento del lavoratore che costituisca grave violazione ai propri obblighi contrattuali, tale da ledere in modo insanabile il necessario rapporto di fiducia tra le parti e che non consente la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto di lavoro (c.c. 2119).

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO    rappresentato da comportamenti disciplinarmente rilevanti del dipendente ma non tali da comportare il licenziamento per giusta causa, e cio   senza preavviso. Rientra ad esempio il licenziamento per motivi disciplinari.

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO    rappresentato da ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro dell'impresa. Costituisce pertanto G.M.O. la crisi dell'impresa, la cessazione dell'attivit   e, anche solo, il venir meno delle mansioni cui era in precedenza assegnato il lavoratore, senza che sia possibile il suo   ripescaggio  , ovvero la ricollocazione del medesimo in altre mansioni esistenti in azienda e compatibili con il livello di inquadramento. La procedura in tutte queste forme di licenziamento per impugnare    bifasica: impugnativa stragiudiziale entro 60 giorni. Impugnativa giudiziale nei successivi 180 giorni dall'impugnativa stragiudiziale. **LICENZIAMENTO VERBALE O ORALE**    il caso in cui il lavoratore viene allontanato dal luogo di lavoro senza alcun atto formale da parte del datore di lavoro (lettera    mail) ma a voce. Il licenziamento    nullo.