



**TRIBUNALE DI NOLA  
SEZIONE LAVORO**

Il Giudice, [REDACTED] quale giudice del lavoro, letti gli atti e sciogliendo la riserva formulata all'udienza del 21.5.2015 nel procedimento n. 5996/2014 R.G. ex art. 1 comma 48 e ss. L. n. 92/2012, promosso da

**MIGNANO DOMENICO  
MONTELLA ANTONIO  
CUSANO MARCO  
NAPOLITANO MASSIMO  
FABBRICATORE ROBERTO**

rappresentati e difesi dagli avv. ti Giuseppe Marziale e Patrizia Totaro;

CONTRO

**FCA Italy s.p.a. (già Fiat Group Automobiles s.p.a.)**, in persona del legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa dagli avv. ti [REDACTED]  
[REDACTED]

**PREMESSO**

Con ricorso depositato il 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 comunque la 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 la infondatezza in fatto e in diritto del ricorso di cui ha chiesto, in via principale, il rigetto. In via graduata, 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.

All'udienza del 21.5.2015, all'esito del libero interrogatorio delle parti e della discussione orale dei difensori, il Giudice riservava la decisione.



## OSSERVA

Con il primo motivo dedotto in ricorso i ricorrenti eccepiscono la illegittimità dei licenziamenti per la carenza di potere del soggetto che ha emesso i provvedimenti risolutivi dei contratti di lavoro. Evidenziano in particolare che le contestazioni disciplinari e le lettere di licenziamento recano una firma illeggibile in calce alla sigla “la Direzione” e che, comunque, il firmatario di tali comunicazioni sarebbe soggetto privo di potere in quanto non risulterebbe essere né il legale rappresentante della società datrice di lavoro né dirigente munito di procura generale o speciale in relazione all’atto compiuto.

La censura è infondata.

Occorre premettere che, come evidenziato dalla società resistente, è consolidato il principio giurisprudenziale secondo cui “Qualora il datore di lavoro sia soggetto munito di personalità giuridica di diritto privato, la volontà di recedere dal rapporto di lavoro, mediante il licenziamento (atto unilaterale recettizio), deve essere manifestata dalla persona o dall'organo abilitato a compiere atti dispositivi del relativo diritto, senza però che il procedimento interno di formazione di tale volontà possa essere sindacato da terzi estranei -come il lavoratore dipendente- alla struttura deliberativa dell'ente. Pertanto, il licenziamento intimato da soggetto privo del potere di rappresentanza dell'ente o che abbia agito con eccesso di potere non è inficiato da nullità assoluta, ma è annullabile unicamente ad istanza della società datrice di lavoro, che può, alternativamente, ratificarlo a norma dell'art. 1399 cod. civ.” (cfr. Cass. n. 6828 del 1987, Cass. n. 5768 del 1999, Cass. n. 6347 del 2000, Cass. n. 9493 del 2003, Cass. n. 10291 del 2005, Cass. n. 4777 del 2006).

Nel caso di specie deve preliminarmente rimarcarsi 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.

Ciò posto si osserva che la firma apposta in calce ai provvedimenti in questione è “*ictu oculi*” riconducibile alla persona di [REDACTED] il quale -come si evince dal doc. n. 24 allegato dalla parte resistente- con atto notarile registrato il 25.11.2009 è 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*”.

Tanto basta per ritenere la piena legittimazione (a compiere gli atti di contestazione disciplinare e di licenziamento) del soggetto firmatario dei provvedimenti disciplinari in questione. Ad ogni modo si rileva che la società convenuta con la memoria di costituzione ha proceduto anche all’espressa ratifica degli atti negoziali di recesso posti in essere il 20.6.2014 dal [REDACTED] nei confronti dei ricorrenti.

Con il secondo motivo dedotto in ricorso si è eccepito, in relazione al solo ricorrente Domenico Mignano, la insussistenza della facoltà della società resistente di irrogare il licenziamento oggetto di causa non essendo il Mignano, né alla data dei fatti oggetto di licenziamento né alla successiva data del licenziamento, “giuridicamente e materialmente” alle dipendenze della società resistente risultando già licenziato nel novembre 2007 ed essendo stato reintegrato dal Tribunale di Nola solo con sentenza n. 3924 del 19 luglio 2014 (successiva, pertanto, alla data del licenziamento oggetto di causa).



Il ricorrente ha pertanto dedotto la illegittimità del provvedimento aziendale di licenziamento “condizionato” richiamando i precedenti della Corte di Cassazione in cui si afferma “la essenzialità dell’effettiva sussistenza del rapporto lavorativo al fine di ammettere l’emanazione di provvedimenti datoriali”.

La questione posta dal ricorrente è stata specificamente affrontata dalla giurisprudenza di legittimità. In particolare il ricorrente richiama il principio, espresso dalla Corte di Cassazione, secondo cui “l’azione di annullamento del licenziamento ha natura costitutiva e pertanto fino all’eventuale sentenza di accoglimento e salvi gli effetti retroattivi di questa, il negozio produce regolarmente i suoi effetti, con la conseguenza che al licenziamento segue la cessazione del rapporto di lavoro e che un ulteriore licenziamento 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; ne’ la sentenza di annullamento fa acquisire allo stesso efficacia, operando la retroattività solo in relazione alla ricostituzione del rapporto e non anche alle manifestazioni di volontà datoriali poste in essere quando il rapporto di lavoro era ormai estinto” (cfr. Cass. n. 5092 del 2001, Cass. n. 10394 del 2005, Cass. n. 5125 del 2006).

Ciò posto si osserva che, con indirizzo più recente ed ormai prevalente, la Corte di Cassazione ha superato il precedente orientamento espresso in materia con le pronunce richiamate in ricorso.

Come è stato affermato da Cass. n. 19770 del 2009, “il licenziamento illegittimo intimato ai lavoratori ai quali sia applicabile la tutela reale non è idoneo ad estinguere il rapporto al momento in cui è stato intimato, determinando solamente una interruzione di fatto del rapporto di lavoro senza incidere sulla sua continuità e permanenza. Ne consegue che, ove venga irrogato un secondo licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, fondato su fatti diversi da quelli posti a sostegno del primo provvedimento di recesso, i relativi effetti si produrranno solo nel caso in cui il precedente recesso venga dichiarato illegittimo”.

Più recentemente la Corte di Cassazione ha ribadito che “in tema di rapporto di lavoro subordinato, 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, con la conseguenza che 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” (cfr. Cass. n. 1244 del 2011; sulla ammissibilità di un nuovo licenziamento per altra causa o motivo, con efficacia condizionata all’eventuale declaratoria di illegittimità del primo, v. anche Cass. n. 6055 del 2008, Cass. n. 28703 del 2011, Cass. n. 106 del 2013, Cass. n. 27390 del 2013, Cass. n. 19104 del 2013). In particolare, nel disattendere il precedente diverso indirizzo (invocato dal ricorrente) in base al quale, nell’area della stabilità reale, un secondo licenziamento, ove irrogato prima dell’annullamento del precedente licenziamento, sarebbe privo di effetto, in quanto interverrebbe su un rapporto non più esistente, la Corte di Cassazione ha rilevato che “tale impostazione non appare condivisibile poiché si limita a considerare solamente l’aspetto degli effetti caducatori della pronuncia di illegittimità del licenziamento per carenza di giusta causa o giustificato motivo, enfatizzando il dato testuale della L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 1 (nel testo introdotto dalla L. n. 108 del 1990), a proposito della qualificazione di azione di annullamento dell’impugnazione del recesso per giusta causa o giustificato motivo (“il giudice, con la sentenza con cui... annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo...”), senza tenere conto del significato complessivo della norma. La norma, infatti, prevede che nel caso di annullamento del recesso disposto dal giudice per mancanza di giusta causa o giustificato motivo, scattino a favore del lavoratore una serie di



conseguenze favorevoli (reintegrazione nel posto di lavoro, pagamento di un'indennità pari alla retribuzione di fatto che sarebbe maturata tra il licenziamento e la reintegrazione, versamento dei contributi previdenziali per il periodo tra licenziamento e reintegrazione) che postulano che il rapporto medio tempore sia continuato, seppure solamente de iure". In altre parole, ha affermato la Corte "non può negarsi che l'annullamento abbia natura costitutiva e che gli effetti della pronunzia abbiano effetto ex tunc; tuttavia, esso interviene in una situazione in cui il rapporto non è stato interrotto dal licenziamento" (v. Cass. n. 6055 del 2008, Cass. n. 1244 del 2011, citate). Del resto incisivamente è stato affermato che il licenziamento 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" (Cass. n. 14426 del 2000). Sulla base di tali argomentazioni la Corte di Cassazione ha dunque espresso il principio secondo cui: "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" (cfr. Cass. n. 106 del 2013).

Alla luce del più recente e prevalente orientamento della Corte di Cassazione, al quale il giudicante ritiene di aderire e dare continuità condividendone le argomentazioni, si deve pertanto ritenere che nel caso di irrogazione di licenziamento in regime di stabilità e nelle more del giudizio intrapreso dal lavoratore per ottenere l'annullamento dello stesso con conseguente reintegrazione nel rapporto di lavoro, quest'ultimo versa in una condizione di "interruzione di fatto" ma di "giuridica permanenza e continuità" (cfr. Cass. 19770 del 2009 richiamata da Cass. n. 27390 del 2013) con conseguente legittimazione del datore di lavoro di irrogare un successivo licenziamento, fondato su fatti diversi e sopravvenuti, che produrrà i suoi effetti solo qualora il precedente recesso venga dichiarato illegittimo (e, si aggiunge, con conseguenziale e speculare possibilità giuridica per il lavoratore di commettere, "medio tempore" un illecito disciplinare).

Nel caso di specie, incontestata l'applicabilità del regime di "tutela reale" al rapporto di lavoro tra le parti, è pacifico e documentato che il ricorrente Domenico Mignano è stato licenziato dalla società resistente in data 20 novembre 2007 così come è pacifico e documentato che, alla data di irrogazione del licenziamento oggetto di causa, il precedente licenziamento risultava "sub iudice" per essere lo stesso stato impugnato giudizialmente dal Mignano con richiesta di reintegrazione nel posto di lavoro. Di tanto la società resistente ha dato espressamente atto sia nella contestazione disciplinare del 12 giugno 2014 sia nella successiva comunicazione di licenziamento del 20 giugno 2014, subordinando la efficacia di tale ultimo recesso alla ipotesi di annullamento in sede giudiziale del licenziamento precedentemente irrogato. Orbene, facendo applicazione dei principi giurisprudenziali prima illustrati, deve ritenersi che la società resistente aveva la facoltà di irrogare il licenziamento (oggetto di causa) del 20.6.2014, subordinandolo alla condizione dell'annullamento del precedente licenziamento del 20.11.2007 (anzi per la precisione dei precedenti licenziamenti risultando il Mignano già licenziato in data 23.2.2006), condizione tra l'altro nella specie verificatasi in quanto con sentenza n. 3924 del 19.7.2014 (di cui non consta l'eventuale passaggio in giudicato) il Tribunale di Nola ha dichiarato illegittimo il licenziamento del 20.11.2007 e disposto la reintegra del Mignano nel posto di lavoro (all. n. 4 del ricorso). D'altronde, anche il precedente licenziamento del 23.2.2006 è stato dichiarato illegittimo



(con ordine di reintegra nel posto di lavoro) con sentenza passata in giudicato (cfr. sent. n. 3535/2015 Corte di Cassazione prodotta in udienza dal difensore dei ricorrenti).

Passando, dunque, all'indagine sulla legittimità del licenziamento disciplinare irrogato ai ricorrenti si osserva anzitutto che la fattispecie in esame è regolata, "ratione temporis", sotto il profilo processuale dalla L. 92/2012 (applicazione del c.d. rito Fornero) e sotto il profilo sostanziale dall'art. 18 della L. 300/1970 come modificato dalla predetta L. 92/2012. Infatti i licenziamenti in questione sono stati irrogati il 20.6.2014 ed il ricorso è stato depositato in cancelleria il 16.9.2014.

Ciò posto, come noto, la L. 92/2012 ha modificato l'art. 18 St. Lav. introducendo, in ragione della pluralità di vizi del licenziamento, un altrettanto plurimo e diverso regime sanzionatorio.

Sotto il profilo in esame pare opportuno evidenziare che con una recente pronuncia la Corte di Cassazione ha fornito (con un ampio "obiter dictum") una prima ricostruzione del nuovo regime sanzionatorio relativo al licenziamento disciplinare previsto dall'art. 18 St. Lav., come modificato dalla citata L. 92/2012, specificando in tale contesto anche il significato da attribuire all'espressione ivi utilizzata di "insussistenza del fatto contestato".

Riguardo al profilo delle conseguenze derivanti dall'accertamento giudiziale dell'illegittimità del licenziamento disciplinare ha osservato la Corte che "il quarto comma dell'art. 18 della L. 300/70 accomuna le ipotesi di giusta causa e giustificato motivo, escludendone gli estremi per insussistenza del fatto contestato, ovvero perchè il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi, ovvero dei codici disciplinari applicabili, e che il quinto comma prevede, nelle altre ipotesi in cui venga accertato che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, la risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e la condanna del datore di lavoro al pagamento di un' indennità risarcitoria onnicomprensiva, determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione al riguardo. Il legislatore della riforma introduce, nella sostanza, due distinti regimi di tutela per ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato soggettivo dichiarato illegittimo. Il primo regime, come già detto, viene in considerazione nelle sole tassative ipotesi in cui il giudice accerti che il fatto (che ha dato causa al licenziamento) non sussiste, ovvero nel caso in cui ritenga che il fatto rientri nelle condotte punibili con una sanzione conservativa, sulla base delle disposizioni del contratto collettivo applicato, ovvero dei codici disciplinari applicabili alla fattispecie in esame. Nelle suddette ipotesi continua ad applicarsi la tutela reintegratoria, unitamente a quella risarcitoria, con detraibilità *dell'aliunde perceptum e dell'aliunde percipiendum*. Il secondo regime, disciplinato dal nuovo comma 5 dell'art. 18 Stat. Lav., si applica nelle "altre ipotesi" in cui emerge in giudizio che non vi sono gli estremi integranti la giusta causa o per il giustificato motivo soggettivo, con esclusione delle ipotesi di licenziamento adottato in violazione delle regole procedurali previste dall'art. 7 L. 300/70. In tale secondo caso - nel quale rientra anche la violazione del requisito della tempestività, che viene considerata elemento costitutivo del diritto di recesso, a differenza del requisito della immediatezza della contestazione, che rientra tra le regole procedurali - è applicabile la sola tutela risarcitoria. Un terzo regime, per il quale vige anche la sola tutela risarcitoria, viene, poi, in considerazione nell'ipotesi di violazione delle regole procedurali previste dall'art. 7 L. 300/70" (cfr. Cass. n. 23669 del 2014).

È stato autorevolmente osservato che, nel nuovo assetto dell'art. 18 Stat. Lav., ove il fatto contestato non sia riconducibile ad una condotta che la contrattazione collettiva o il codice



disciplinare prevedono come passibile di licenziamento, ma al contrario rientri tra le condotte, pur inadempienti del lavoratore, sanzionate con misure conservative (censura, multa, sospensione dal servizio), l'intimato licenziamento disciplinare risulta illegittimo in quanto fondato su un fatto contestato che, commesso o no dal lavoratore, è comunque idoneo a sorreggere una sanzione espulsiva: ciò giustifica la più incisiva tutela reintegratoria, seppur attenuata. Questa valutazione si raccorda al canone generale dell'art. 1455 c.c. che prescrive che il contratto non si può risolvere se l'inadempimento di una delle parti ha scarsa importanza, avuto riguardo all'interesse dell'altra. Il quarto comma dell'art. 18 non fa altro che specificare questo principio generale applicandolo al recesso datoriale giustificato con una condotta inadempiente del lavoratore, ossia al licenziamento disciplinare. Se il fatto contestato è previsto dalla contrattazione collettiva o dal codice disciplinare come inadempimento sanzionato con una sanzione conservativa, esso non è quindi idoneo a fondare una sanzione espulsiva qual è il licenziamento disciplinare; il quale, se intimato per quel fatto contestato, è in radice illegittimo per difetto di "importanza" dell'inadempimento, ossia di proporzionalità in astratto, senza che il giudice, adito a seguito dell'impugnativa del licenziamento, debba passare a verificare se il "fatto contestato" sussista o no. In tale evenienza la tutela -prevede espressamente il quarto comma dell'art. 18 - è quella reintegratoria attenuata. La possibile graduazione, ad opera della contrattazione collettiva, delle condotte inadempienti e delle relative sanzioni attualizza e specifica un canone di necessaria proporzionalità in termini generali ed astratti, ossia sganciati dalla fattispecie concreta, e si raccorda al canone, anch'esso generale ed astratto, della necessaria "importanza" (gravità) dell'inadempimento *ex* art. 1455 c.c..

Riguardo al differente profilo del significato da attribuirsi all'espressione "insussistenza del fatto contestato" la Corte di Cassazione nella predetta pronuncia ha affermato: "Il nuovo articolo 18 ha tenuto distinta dal fatto materiale la sua qualificazione come giusta causa o giustificato motivo, sicchè 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" (cfr. Cass. sent. n. 23669/2014).

Questo giudice, in una prospettiva di maggiore specificazione di quanto affermato in precedenti pronunce, ritiene di condividere quanto è stato osservato in un primo commento a tale pronuncia della Corte di Cassazione e cioè che il termine "fatto materiale", utilizzato dalla Suprema Corte, (ma non dal quarto comma dell'art. 18, che parla di "fatto contestato"), non deve essere inteso, come nel linguaggio corrente, quale mero accadimento di un fatto, bensì come condotta inadempiente (del lavoratore) idonea in quanto tale ad essere posta alla base di un licenziamento disciplinare. Invero, secondo la nozione ontologica ripetutamente affermata in giurisprudenza, il licenziamento disciplinare è quello con cui il datore di lavoro addebita al lavoratore una "colpa" in senso lato e quindi un'inadempienza agli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro. Se gli addebita, come ipotesi astratta, un fatto che non costituisce inadempimento, viene meno in radice (nel senso che non è proprio configurabile) il licenziamento disciplinare. Vi deve pertanto essere, in termini generali ed astratti, una idoneità sub specie di inadempimento, del fatto contestato a fondare il licenziamento disciplinare (si è detto che il fatto "contestato" debba essere anche astrattamente "contestabile").



Differente è il profilo della “gravità” del fatto/inadempimento contestato rispetto al quale è inequivocabile che il nuovo testo dell’art. 18 St. Lav. abbia introdotto una ipotesi di “tipizzazione della insufficiente gravità del fatto” ponendo quale presupposto alternativo (alla “insussistenza del fatto”) per l’applicazione della tutela reale la tipizzazione collettiva o per codice disciplinare del fatto contestato tra quelli punibili con sanzione conservativa. In tal caso la tipizzazione favorevole al lavoratore vincola il giudice per espressa volontà di legge (art. 18, c. 4; cfr. già art. 12 della legge n. 604/1966) con netta differenza rispetto al mero “tiene conto” relativo alle tipizzazioni favorevoli al datore di lavoro (art. 30, c. 3, legge n. 183/2010).

In tale ottica all’eventuale accertamento giudiziale di mancanza di proporzionalità tra fatto addebitato (di cui si sia, preliminarmente, verificata la sussistenza –nei termini suddetti- e la mancanza di previsione di punibilità con sanzione conservativa) e sanzione espulsiva, rientrando tale ipotesi nell’ambito di applicazione del nuovo comma 5 dell’art. 18 St. Lav. (“altre ipotesi”), non consegue più, come in passato, la condanna alla reintegra nel posto di lavoro ma esclusivamente la tutela di tipo risarcitorio. Resta fuori, cioè, dalla tutela reintegratoria il giudizio di proporzionalità in concreto della sanzione espulsiva all’addebito. Nell’ambito del nuovo testo dell’art. 18 Stat. Lav. deve dunque distinguersi (sotto il profilo della gravità del fatto) tra una “proporzionalità tipica”, direttamente collegata alle previsioni contrattuali, il cui mancato riscontro (derivante dalla previsione di una sanzione conservativa connessa al fatto addebitato) ha come conseguenza la tutela reintegratoria (art. 18 quarto comma) e una “proporzionalità atipica”, rimessa al prudente apprezzamento del giudice, il cui mancato riscontro ha come conseguenza la tutela risarcitoria (art. 18 quinto comma).

Tanto premesso in generale si impone nel caso di specie l’esame dei fatti contestati ai ricorrenti al fine di verificare preliminarmente la sussistenza (nei termini anzidetti) degli stessi e/o la eventuale previsione da parte della fonte collettiva di una sanzione conservativa collegata alla commissione dei medesimi fatti contestati nonché la proporzionalità tra questi ultimi e la sanzione espulsiva.

È documentato che con comunicazioni del 12.6.2014 la società convenuta ha contestato a ciascuno dei ricorrenti: 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 riproducente 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, del quale veniva simulata la 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, dove partecipava 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 –rinnovo dell'8 marzo 2013. Nelle lettere di licenziamento la società convenuta ha giustificato il provvedimento espulsivo ritenendo la gravità degli addebiti mossi in quanto idonei ad integrare “un intollerabile incitamento alla violenza”, “una palese violazione dei più elementari doveri discendenti dal rapporto di lavoro” nonché a provocare un “gravissimo nocumento morale all'azienda e al suo vertice societario” e quindi tali “da ledere irreversibilmente il vincolo di fiducia sotteso al rapporto di lavoro”.

Ciò posto si osserva anzitutto, nell'ambito del giudizio di “proporzionalità tipica” che l'art. 18 quarto comma impone preliminarmente di fare, che i fatti (così come) contestati ai ricorrenti non sono –in via generale ed astratta- direttamente (o anche indirettamente) riconducibili ad alcuna delle condotte sanzionate con misure conservative dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro (cfr. art. 32). Viceversa, tali fatti (così come contestati) si prestano astrattamente ad essere ricondotti all'art. 32 lett. B del contratto collettivo che, in particolare, prevede il licenziamento senza preavviso per il lavoratore “*che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale*” (ipotesi che, come dimostrato dall'utilizzo del disgiuntivo “o”, è alternativa e differente a quella, di seguito prevista dalla disposizione in parola, del lavoratore “*che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge*”). L'esame della contrattazione collettiva non rende, dunque, di per sé inidonei, in termini generali ed astratti, i fatti contestati a sorreggere la sanzione espulsiva disciplinare rimandandosi, viceversa, al prosieguo ogni valutazione in ordine alla raccordabilità di tali fatti al canone generale della necessaria “importanza” (gravità) dell'inadempimento di cui all'art. 1455 c.c.

Circa l'accadimento storico dei fatti addebitati ai ricorrenti si evidenzia che questi ultimi, né nel ricorso né in giudizio, hanno posto in discussione la effettiva verifica degli stessi (con le modalità descritte nella contestazione disciplinare) e la riferibilità a ciascuno di loro (con contributo materiale e/o morale) delle condotte personalmente ascritte. Sotto tale profilo si osserva che la società convenuta ha prodotto numerosi documenti fotografici (cfr. all. 4-10) raffiguranti i vari episodi oggetto di contestazione e nel corso del libero interrogatorio ciascuno dei ricorrenti, riconoscendosi nelle predette fotografie, ha pienamente ammesso il proprio contributo (materiale e/o morale) rispetto alle varie 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” e ha precisato altresì 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).

Sotto il profilo in esame si evidenzia che nel ricorso (pag. 22), pur ammettendosi la effettiva verifica dei fatti descritti dalla società nelle contestazioni disciplinari, si precisa tuttavia che nelle rappresentazioni in questione *“l'ing. Marchionne non viene affatto impiccato da terze persone bensì si suicida a mezzo impiccagione”* e tale circostanza è stata in effetti affermata nel corso del libero interrogatorio anche dai ricorrenti che hanno confermato tutte le dichiarazioni rilasciate dal ricorrente Mignano Domenico il quale sul punto ha dichiarato: *“preciso che noi volevamo rappresentare il suicidio di Marchionne in forma teatrale e caricaturale”*. Si ritiene che la dichiarata volontà dei ricorrenti di rappresentare il suicidio dell'amministratore delegato della società convenuta (piuttosto che l'omicidio di quest'ultimo) non possa considerarsi circostanza controversa in giudizio in quanto nella contestazione disciplinare viene addebitato in modo neutro ai ricorrenti di aver *“simulato la impiccagione”* (senza specificare se si trattasse di impiccagione spontanea o *“coattiva”*) e la stessa difesa della parte resistente ha assunto una posizione del tutto neutrale rispetto a tale circostanza che, dunque, può ritenersi non controversa (potendosi concludere sul punto, anche in virtù dello *“scritto testamentario”* affisso accanto al patibolo, che effettivamente nel caso di specie i ricorrenti abbiano inteso simulare lo spontaneo suicidio mediante impiccagione del vertice aziendale).

In virtù di quanto finora osservato può pertanto ritenersi provato in giudizio che i ricorrenti abbiano personalmente e in concorso tra loro (con contributo materiale e/o morale) posto in essere le condotte addebitate nella contestazione disciplinare del 12.6.2014.

Ciò posto occorre affrontare la questione posta dalla difesa dei ricorrenti secondo cui i fatti contestati non integrerebbero condotte aventi rilievo disciplinare in quanto, attinendo alla *“sfera privata”* ed essendo comunque espressione del diritto di critica e di *“protesta sindacale”* dei lavoratori, sarebbero del tutto estranei alla prestazione lavorativa e pertanto non sintomatici di un inadempimento degli obblighi gravanti sul lavoratore (così come descritti dagli artt. 2104 e 2105 c.c.). In altri termini nel ricorso si nega la astratta riconducibilità dei fatti contestati ad un inadempimento contrattuale esclusivamente al concorrere del quale potrebbe ravvisarsi il presupposto per un licenziamento disciplinare.

Orbene, premessa la condivisibilità, su un piano astratto e generale, dell'argomento dedotto dalla difesa della parte ricorrente (in coerenza con quanto si è in precedenza evidenziato nella premessa in diritto) la questione sollevata dai ricorrenti impone una disamina del tema della incidenza sul rapporto lavorativo delle condotte *“extralavorative”* e tra queste di quelle consistenti nella manifestazione da parte dei lavoratori di opinioni e critiche nei confronti del datore di lavoro e/o della attività imprenditoriale che questi rappresenta.

Procedendo con ordine si rileva anzitutto che, come consolidatamente affermato dalla giurisprudenza di legittimità, anche i comportamenti *“extralavorativi”* del dipendente possono tradursi in una violazione dei doveri fondamentali gravanti sul prestatore di lavoro e, dunque, in un inadempimento contrattuale che, se grave (cioè idoneo a ledere irreversibilmente il vincolo di fiducia che deve presiedere al rapporto di lavoro subordinato) può giustificare il licenziamento disciplinare (sussistendo la *“giusta causa”*).

Più specificamente la Corte di Cassazione ha più volte affermato che i comportamenti del lavoratore, che siano lesivi dell'interesse dell'impresa o siano manifestamente contrari all'etica comune o che comunque costituiscano gravi violazioni dei doveri fondamentali del lavoratore -come quelli della fedeltà e del rispetto del patrimonio e della reputazione del datore di lavoro- sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare a prescindere dalla loro inclusione o meno tra le sanzioni previste dalla specifica disciplina del rapporto: tali comportamenti, infatti, a differenza di quelli che influiscono esclusivamente sul modo di svolgimento della prestazione lavorativa, denotano la consapevole ribellione o la



trascuratezza del lavoratore nei confronti dell'assetto organizzativo in cui lo stesso è inserito (cfr. Cass. Sez. Un. n. 4823 del 1987, seguita da numerose altre conformi, fra le quali v. Cass. n. 2230 del 1988, Cass. n. 3949 del 1989, Cass. n. 11700 del 1992, Cass. 26 febbraio 1994, Cass. n. 7884 del 1997). Si è in particolare osservato che “sebbene la condotta inerente alla vita privata del lavoratore sia di norma irrilevante ai fini della lesione del rapporto fiduciario, perché la stessa non ha nulla a che fare con l'esecuzione della prestazione lavorativa, tuttavia, qualora fatti e comportamenti estranei alla sfera del contratto siano tali, per la loro gravità e natura, da far venir meno quella fiducia che integra il presupposto essenziale della collaborazione fra datore di lavoro e lavoratore e che forma il fulcro del rapporto di lavoro subordinato, gli atti e i comportamenti in questione, lungi dall'essere privi di rilevanza fra le parti, sono suscettibili di integrare la giusta causa del licenziamento (v. al riguardo, a dimostrazione di un indirizzo risalente nel tempo, Cass. n. 3754 del 1969, Cass. n. 2846 del 1979, Cass. n. 6293 del 1996 e Cass. n. 360 del 1997). D'altra parte, poiché l'inadempimento del lavoratore può riguardare, oltre al dovere di diligenza previsto dall'art. 2104 c.c., anche il dovere di fedeltà all'impresa menzionato nel successivo art. 2105, la gravità dell'inadempimento medesimo, in relazione alla violazione della disposizione di legge da ultimo indicata, deve essere valutata con riferimento all'idoneità del comportamento del lavoratore di arrecare un pregiudizio, anche potenziale, all'interesse del datore di lavoro, indipendentemente dal danno economico in concreto arrecato (Cass. n. 10582 del 1993, Cass. n. 9534 del 1995, Cass. n. 2453 del 1996, Cass. n. 4328 del 1996).

Più recentemente la Corte di Cassazione, in ordine al tema in questione, ha affermato 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, 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. 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. 2550 del 2015 conf. a Cass. n. 3136/2015 Cass. n. 6957 del 2005; Cass. n. 2474 del 2008; Cass. n. 3822 del 2011).

Dall'esame di tali pronunce, dunque, emerge il principio secondo cui anche i comportamenti tenuti dal lavoratore nella vita privata, ed estranei perciò all'esecuzione della prestazione lavorativa, possono costituire giusta causa di licenziamento allorchè, traducendosi in una violazione dell'obbligo di fedeltà risultante dall'art. 2105 c.c. (da intendersi in senso ampio nei termini descritti dalla Corte di Cassazione), siano di natura tale da compromettere la fiducia del datore di lavoro nel corretto espletamento del rapporto, tenuto conto delle modalità concrete del fatto e di ogni altra circostanza rilevante in relazione alla posizione delle parti.

Nell'ambito di tali comportamenti extralavorativi sono da ricomprendersi quelli (più specificamente riconducibili alla fattispecie di causa) consistenti nella manifestazione da parte del lavoratore di opinioni e critiche inerenti alla persona del datore di lavoro e/o all'attività



imprenditoriale da questi svolta. In ordine a tali comportamenti la Corte di Cassazione, in coerenza con i principi in precedenza esposti, ha affermato che se è vero che le opinioni espresse dal lavoratore dipendente, “anche se vivacemente critiche nei confronti del proprio datore di lavoro, specie nell'esercizio dei suoi diritti sindacali”, non possono costituire giusta causa di licenziamento “in quanto esplicazione di diritti costituzionalmente garantiti o, quanto meno, di una libertà di critica”, è altrettanto vero che sussiste la predetta giusta causa di recesso qualora il comportamento in sè si traduca in un atto illecito (quale l'ingiuria o la diffamazione) o comunque in una condotta manifestamente riprovevole e tale da implicare, sotto il profilo sia soggettivo che oggettivo quella gravità necessaria e sufficiente a compromettere in modo irreparabile il vincolo fiduciario. È stato, più specificamente affermato 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 e 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 (Cass. n. 21362 del 2013 Cass. n. 23798 del 2007).

Dunque seppure al lavoratore subordinato è garantito, in linea generale, il diritto di critica, anche aspra, nei confronti del datore di lavoro ciò tuttavia “non consente di ledere sul piano morale l'immagine del proprio datore di lavoro con fatti non oggettivamente certi e comprovati, poiché il principio della libertà di manifestazione del pensiero di cui all'art. 21 Cost. incontra i limiti posti dall'ordinamento a tutela dei diritti e delle libertà altrui e deve essere coordinato con altri interessi degni di pari tutela costituzionale” (Cass. n. 19350/2003). La giurisprudenza di legittimità, infine, ha affrontato il tema del diritto di critica anche in relazione al lavoratore investito della carica di rappresentanza sindacale affermando, coerentemente, che anche tale diritto (garantito dagli artt. 21 e 39 Cost.) “incontra i limiti della correttezza formale imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente assicurata (art. 2 Cost.) di tutela della persona umana” con la conseguenza che “ove tali limiti siano superati con l'attribuzione all'impresa datoriale o ai suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati, il comportamento del lavoratore può essere legittimamente sanzionato in via disciplinare (Cass. n. 7471 del 2012 conf. a Cass. n. 19350 del 2003).

In virtù dei principi finora esposti e in applicazione degli stessi deve dunque procedersi nel caso di specie al dettagliato esame dei fatti (extralavorativi) addebitati ai ricorrenti al fine di verificare se essi, oltre ad essere sussistenti sul piano storico dell'accadimento materiale si siano altresì tradotti, per le modalità con cui sono stati posti in essere, in una violazione del dovere di fedeltà gravante sul lavoratore e quindi in un inadempimento disciplinarmente rilevante. L'esame in questione, stante la peculiarità dei fatti contestati, si interseca necessariamente con quello relativo alla gravità (“non scarsa importanza dell'inadempimento”) delle condotte poste in essere dai ricorrenti e quindi implica anche il giudizio di proporzionalità, in concreto, dei licenziamenti disciplinari in questione (pure posta in discussione in ricorso) sub specie di idoneità, dell' inadempimento a ledere irreversibilmente il vincolo di fiducia tra le parti del rapporto di lavoro. Nell'ottica di tale giudizio occorre tener conto, secondo quanto ripetutamente e univocamente affermato dalla Corte di Cassazione, della gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi,



all'intensità dell'elemento intenzionale, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare (cfr. tra le tante Cass. n. 6498 del 2012, Cass. n. 5280 del 2013).

Prima di procedere all'indagine critica sui fatti posti in essere dai ricorrenti i giorni 5 e 10 giugno 2014, pare opportuno evidenziare che dalle risultanze istruttorie pare non potersi ricondurre gli stessi nell'alveo di una iniziativa sindacale in senso stretto (o "protesta sindacale" così come dedotto in ricorso). 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". Ora, posto che è pacifico che i cinque lavoratori in questione sono "militanti dell'organizzazione sindacale COBAS del Lavoro Privato" (con la precisazione che il Mignano riveste carica di dirigente) –pag. 12 del ricorso- e che tale organizzazione non ha rappresentanti sindacali nello stabilimento di Pomigliano D'Arco (secondo quanto dedotto dalla società resistente –pag. 30 della memoria- e confermato dal ricorrente Domenico Mignano in sede di libero interrogatorio), dalle stesse affermazioni del Mignano (confermate dagli altri ricorrenti) si evince che le iniziative in questione (e la loro attuazione) non sono riconducibili all'organizzazione sindacale di appartenenza bensì al citato "comitato di lotta dei cassaintegrati e licenziati FIAT" che, a quanto consta, non è espressione di un sindacato. D'altronde, dal punto di vista empirico, può rilevarsi che a seguito dei licenziamenti in questione non risulta proposto da parte del sindacato COBAS del Lavoro Privato un ricorso ex art. 28 L. 300/1970 e ciò a differenza di quanto in passato è avvenuto con riferimento ai licenziamenti di due dei ricorrenti (Mignano e Cusano) che, a seguito di accertamento giudiziale di condotta antisindacale (passato in giudicato), sono stati reintegrati nel posto di lavoro (cfr. sent. 4632/2010 Corte d'Appello di Napoli e sent. n. 2375/2015 Corte di Cassazione prodotte in atti dalla parte ricorrente).

Ricondotti pertanto i fatti oggetto di contestazione ad una manifestazione di critica proveniente da lavoratori subordinati, senza una specifica connotazione sindacale della "protesta" in questione, può dunque procedersi alla verifica delle modalità con cui il diritto di critica è stato concretamente esercitato dai ricorrenti.

Dalla documentazione in atti (contestazioni disciplinari e riproduzioni fotografiche) emerge che mediante lo "scritto testamentario" a firma (simulata) dell'amministratore delegato della società convenuta i ricorrenti hanno simulato la presa d'atto da parte di quest'ultimo del "piano fallimentare" della "conduzione manageriale" del gruppo FIAT in quanto attenta solo al profitto e non "al benessere dei lavoratori licenziati e cassaintegrati" e inoltre hanno simulato la richiesta da parte dell'amministratore delegato stesso "come atto di clemenza" "della riassunzione di tutti i 316 deportati a Nola nello stabilimento di Pomigliano D'Arco" nonché del "perdono" per le morti provocate (testualmente: "*CHIEDO PERDONO PER LE MORTI CHE IO HO PROVOCATO*"). I ricorrenti hanno poi simulato il suicidio mediante impiccagione dell'amministratore delegato (utilizzando un manichino a grandezza naturale raffigurante sul volto Sergio Marchionne) nonché il successivo funerale con apposizione del manichino (su cui è stato posto lo "scritto testamentario") all'interno di un baule circondato da lumini funebri.

Attraverso "l'escamotage" del testamento è stata dunque imputata alla società resistente, e per essa direttamente alla persona dell'amministratore delegato, oltre che una "conduzione manageriale fallimentare", la responsabilità di una "deportazione" (evidentemente arbitraria) di dipendenti dallo stabilimento di Pomigliano D'Arco a quello di Nola nonché della morte di lavoratori (simbolicamente rappresentata dalle divise cosparse di sangue poste accanto al "patibolo" e al baule funebre).



Questi essendo i fatti oggetto di critica, sotto il profilo della “continenza sostanziale” si osserva che, per quanto concerne il trasferimento di circa 300 lavoratori (tra cui i ricorrenti, fatta eccezione per Mignano) dallo stabilimento di Pomigliano D’arco al polo logistico di Nola, la Corte di Appello di Napoli ha recentemente accertato la “non strumentalità” di tale scelta datoriale in quanto “sorretta da finalità tecnico-organizzative” di “razionalizzazione del processo produttivo e della forza lavoro al fine di migliorare i livelli di efficienza produttiva ed ovviare alle criticità storiche esistenti presso lo stabilimento di Pomigliano”. Il Collegio ha evidenziato che il trasferimento in questione ha riguardato lavoratori appartenenti a tutte le sigle sindacali ed ha coinvolto altresì soggetti non iscritti al sindacato. Riguardo poi alla condizione di inattività lavorativa dei lavoratori trasferiti (posti in cassa integrazione per oltre sei anni) si è evidenziato quale fatto notorio che la riduzione di attività ha riguardato indifferentemente sia il polo logistico di Nola sia lo stabilimento di Pomigliano D’arco con ricorso alla CIGS in entrambe le realtà produttive. La Corte di Appello ha quindi affermato che: “il trasferimento collettivo di n. 316 dipendenti, lungi dal costituire il frutto di un intento antisindacale corrisponde ad una precisa esigenza di razionalizzazione del processo industriale e di ottimizzazione dell’organizzazione aziendale nonché dell’impiego delle risorse umane. D’altra parte è difficile immaginare che la società appellata abbia sostenuto costi elevati di circa 5 milioni di euro per organizzare i lavori e le attività presso il nuovo Polo logistico di Nola al fine di porre in essere un intento discriminatorio” (cfr. sent. n. 6835/14 Corte di Appello di Napoli prodotta in atti da parte resistente –all. 15-).

In sede di libero interrogatorio il procuratore speciale della società convenuta ha dichiarato che a decorrere da ottobre 2014 sono stati reinseriti nell’attività lavorativa del polo logistico di Nola circa 80 dipendenti e che, all’attualità, risultano inseriti in via continuativa 114 dipendenti su 283 assegnati allo stabilimento in questione.

Tali risultanze (sebbene emergenti da una sentenza di secondo grado non passata in giudicato) in mancanza della deduzione da parte dei ricorrenti di più specifici e circostanziati elementi di segno contrario portano a ritenere quantomeno non certa e comprovata la circostanza della “deportazione” arbitraria di lavoratori dipendenti dallo stabilimento di Pomigliano a quello di Nola.

Del pari non certa e comprovata è la dichiarata responsabilità della società resistente, e per essa dell’amministratore delegato Sergio Marchionne, per la morte di lavoratori della FIAT. Sul punto il ricorrente Domenico Mignano, al fine di fornire una spiegazione in ordine al movente della manifestazione (e, specificamente, al simulato “suicidio” dell’amministratore delegato della società resistente) ha dichiarato: “noi del comitato di lotta cassaintegrati volevamo porre la questione dei suicidi di alcuni lavoratori della FIAT, in particolare della lavoratrice Maria Baratto che si è suicidata a maggio 2014. Alcuni mesi prima si era già suicidato un altro lavoratore del reparto logistico di Nola”. Ora, pur non volendosi assolutamente minimizzare il disagio sociale ed esistenziale che in un lavoratore può provocare la condizione di incertezza e inattività lavorativa data dalla collocazione in CIGS, pare tuttavia doveroso affermare che non sono emersi in giudizio (né sono stati dedotti dai ricorrenti) elementi (gravi, precisi e concordanti) da cui poter desumere un immediato nesso di causalità tra i tragici suicidi dei predetti lavoratori e la conduzione manageriale imputabile all’amministratore delegato della società resistente.

Quanto infine al “piano fallimentare” connesso alla conduzione manageriale del gruppo FIAT, in mancanza anche su tale punto di specifici e conferenti elementi dedotti dai ricorrenti, può solo osservarsi che la società resistente impiega varie migliaia di lavoratori in tutta Italia e che, con specifico riferimento allo stabilimento di Pomigliano D’Arco, la società resistente ha prodotto numerosi articoli di giornali ove si evidenzia la qualità dei processi produttivi ivi adottati (pienamente allineati agli standards dei più importanti produttori di beni e servizi a livello mondiale) nonché il riconoscimento da parte di enti specializzati



internazionali di “certificazioni di qualità” tra i quali il “World Class Manufacturing Silver” nel 2012, il “World Class Manufacturing Gold Level Achieved and Automotive lean Production Winner High level of performance” nel 2013 e il “Lean and Green Management Award Lean Winner” nel 2014.

Da tali considerazioni deriva che i fatti posti dai ricorrenti a fondamento delle critiche (indirettamente) sollevate nei confronti della società resistente (attraverso il più volte citato “scritto testamentario”) non hanno un riscontro certo e obiettivo con conseguente superamento dei limiti della continenza sostanziale.

Del pari si ritiene che, al di là delle intenzioni che animavano i ricorrenti (anche “nobili” se valutate dalla prospettiva strettamente soggettiva palesata in giudizio) e della personale rappresentazione che essi hanno inteso dare ai fatti posti in essere (definita dal Mignano “teatrale e caricaturale”), nel caso di specie le modalità scelte per esercitare il diritto di critica abbiano oggettivamente oltrepassato i limiti della continenza formale (nel senso di misura nell’esposizione dei fatti). Pare, invero, innegabile che la personale attribuzione all’amministratore delegato Sergio Marchionne della responsabilità per suicidi di lavoratori, l’accostamento a questi di condotte di “deportazione” di dipendenti (termine evidentemente scelto in quanto allusivo dei tragici e gravissimi fatti riguardanti il regime nazista –se su un qualunque motore di ricerca internet si digita la parola “deportazione” il primo suggerimento è quello relativo alla “deportazione degli ebrei”-) e, infine, la –fin troppo- realistica rappresentazione del suicidio a mezzo di impiccagione dello stesso Marchionne (il cui volto è stato mediante fotografia apposto sul manichino penzolante dal cappio del patibolo) con successivo funerale si siano tradotte in azioni lesive dell’onore, della reputazione e del decoro tanto della persona fisica Sergio Marchionne quanto della società che questi rappresenta. È invero evidente che attraverso i descritti comportamenti per un verso sono state attribuite all’amministratore delegato condotte illecite e moralmente disonorevoli (la “deportazione” e la “istigazione al suicidio” di lavoratori) e per altro verso si è direttamente colpita (attraverso la rappresentazione del suicidio e del funerale) la figura dell’amministratore delegato esponendolo, a secondo della prospettiva, a disprezzo, denigrazione, pubblico ludibrio o dileggio. Tra l’altro le modalità e le espressioni utilizzate dai ricorrenti certamente non erano le uniche possibili per esprimere –al di là della veridicità dei fatti- le critiche nei confronti dell’azienda potendo i ricorrenti individuare delle modalità meno (moralmente) aggressive e provocatorie per manifestare il proprio dissenso nei confronti della conduzione aziendale.

Si osserva, infine, che le manifestazioni oggetto di contestazione hanno una portata ben differente dalla precedente manifestazione posta in essere da alcuni ricorrenti in occasione dei funerali della povera lavoratrice suicidatasi (cfr. doc. 6 allegato al ricorso): in quel caso alcuni lavoratori si sono cosparsi di vernice rossa (rappresentante sangue) e, stendendosi a terra, finti morti senza tuttavia alcuna manifesta, cruda e palese attribuzione di responsabilità a specifici soggetti e senza alcuna palese rappresentazione offensiva nei confronti della società e/o dei suoi rappresentanti.

Si ritiene, pertanto, che i fatti compiuti dai ricorrenti, per le modalità con cui sono stati posti in essere, hanno travalicato tanto i limiti della fisiologica dialettica ed invettiva nei confronti del datore di lavoro quanto i limiti di tutela della persona umana (sub specie di decoro e integrità morale) denotando una consapevole e non misurata ribellione all’assetto organizzativo aziendale con conseguente violazione dell’obbligo di fedeltà e diligenza sugli stessi gravanti quali lavoratori subordinati.

Da tali considerazioni deriva che le condotte, pur extralavorative, dei dipendenti si sono tradotte in un inadempimento (degli obblighi di diligenza e fedeltà intesi in senso ampio) disciplinarmente rilevante che, si osserva ulteriormente, appare altresì grave sotto un profilo sia soggettivo che oggettivo.



Dal punto di vista soggettivo non può che evidenziarsi la piena consapevolezza e l'intensità dell'elemento intenzionale che ha connotato le azioni poste in essere dai ricorrenti dimostrata anche dal fatto che le condotte addebitate sono state da questi reiterate sia nella stessa giornata del 5.6.2014 in due differenti luoghi sia nella successiva giornata del 10.6.2014 in luogo ancora differente, con durata di circa un'ora per ciascuno degli episodi.

Dal punto di vista oggettivo pare particolarmente rilevante, per le sue conseguenze, la scelta dei luoghi in cui i lavoratori hanno posto in essere le varie rappresentazioni di cui finora si è detto.

Il simbolico suicidio e funerale dell'amministratore delegato della società (con affissione del più volte citato "testamento") sono stati inscenati dinanzi agli ingressi dei dipendenti degli stabilimenti FIAT di Pomigliano D'Arco e di Nola: in una delle riproduzioni fotografiche prodotte dalla parte resistente (10 I) è chiaramente visibile il passaggio accanto al "baule funebre" di alcuni dipendenti in divisa, evidentemente estranei alla manifestazione ed intenti a fare ingresso nello stabilimento, attratti dal baule funebre contenente il "manichino" di Sergio Marchionne. Ora, pare innegabile, che la rappresentazione inscenata dai ricorrenti sia stata idonea, per le sue modalità, a ledere la immagine della società e del suo amministratore delegato nei confronti dei dipendenti ai quali è stato sottoposto un quadro del tutto negativo, denigratorio e sprezzante della società datoriale e del suo vertice aziendale. In questo senso può ritenersi comprensibile la espressione utilizzata dalla società resistente nelle lettere di licenziamento ove i fatti addebitati ai ricorrenti sono stati definiti "idonei ad integrare un intollerabile incitamento alla violenza": invero la personale attribuzione al vertice aziendale di gravissime responsabilità (quale la morte di dipendenti) e quindi di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori appare astrattamente idonea a suscitare nei dipendenti un "disprezzo" nei confronti del rappresentante della società e della società stessa e dunque a creare potenzialmente situazioni di conflitto con l'impresa stessa.

D'altronde la lesione dell'immagine, della onorabilità e credibilità dell'azienda e del suo vertice aziendale è andata ben oltre l'ambito aziendale in quanto, per stessa volontà dei ricorrenti (e in questo è ravvisabile un altro elemento connotante la intensità dell'elemento intenzionale degli stessi), la notizia dei fatti posti in essere dai lavoratori e le immagini relative al suicidio, al funerale e al "lascito testamentario" dell'amministratore delegato hanno (notoriamente) fatto "il giro del mondo" essendo state ampiamente diffuse sia a mezzo stampa sia a mezzo emittenti televisive (come si evince dalla foto n. 4I tratta da "Repubblica TV") sia a mezzo internet (ancora oggi, come dedotto dalla società resistente e riscontrato dal giudice, le immagini della manifestazione sono liberamente visionabili in rete ai siti indicati a pag. 44 della memoria difensiva o, semplicemente, digitando in un qualunque motore di ricerca le parole "Marchionne funerale").

Occorre sul punto osservare che in sede di libero interrogatorio il ricorrente Domenico Mignano ha dichiarato: "i giorni in questione c'erano giornalisti e telecamere di qualche rete. Si trovavano lì i giornalisti perché avevamo fatto un comunicato stampa passando cioè qualche giorno prima la notizia alla stampa. Volevamo rendere pubblica la nostra protesta per la gravità dei fatti relativi ai suicidi".

Sotto il profilo in esame va evidenziato altresì che il giorno 5.6.2014 i ricorrenti, dopo aver "inscenato" il "suicidio" di Marchionne dinanzi allo stabilimento industriale di Nola si sono altresì recati a Napoli dinanzi all'ingresso della sede regionale della RAI ed ivi hanno reiterato l'allestimento del patibolo con il manichino raffigurante l'amministratore delegato penzolante dal cappio con affissione sul petto di quest'ultimo dello scritto testamentario (cfr. riproduzioni fotografiche nn. 8 e 9 allegate alla memoria difensiva).

Pare evidente che la (fortemente voluta dai ricorrenti) ampia pubblicizzazione delle denigratorie qualità dell'amministratore delegato Sergio Marchionne -che, come noto, è la "figura simbolo" in Italia e nel mondo del gruppo FIAT- e la di per sé offensiva immagine



del suo “suicidio” e “funerale” abbiano in generale determinato una generale grave lesione della immagine della società e del suo vertice aziendale e ciò sia per il contenuto formale e sostanziale delle rappresentazioni sia per la conseguente poca credibilità di una impresa avente in organico lavoratori che provano e palesano (mediante gravi accuse) una totale sfiducia nella conduzione manageriale al punto da attribuirne la responsabilità per i suicidi di altri lavoratori.

In virtù di tutte le considerazioni finora svolte deve concludersi che le condotte poste in essere dai ricorrenti, concretizzanti una violazione dell’obbligo di fedeltà (in senso ampio) gravante sul lavoratore, in quanto lesive degli interessi morali della società resistente abbiano provocato alla stessa un grave nocumento morale idoneo a ledere in modo irreversibile il vincolo fiduciario tra le parti del rapporto di lavoro.

Va pertanto accertata e dichiarata la sussistenza della giusta causa di licenziamento (anche sub specie di proporzionalità della sanzione espulsiva) e la conseguente legittimità del licenziamento disciplinare irrogato nei confronti dei ricorrenti.

Le predette conclusioni conducono a ritenere infondata la tesi di parte ricorrente secondo cui i recessi in questione sarebbero nulli per “motivo e/o causa illeciti”. Più specificamente si deduce in ricorso che i licenziamenti in questione, in quanto connotati da infondatezza, strumentalità e provocatorietà, manifesterebbero l’intento illecito del datore di lavoro volto unicamente a “colpire” i lavoratori per la loro appartenenza sindacale nonché la organizzazione sindacale stessa.

Orbene, già si è in precedenza argomentato in ordine alla dubbia riconducibilità delle manifestazioni poste in essere dai ricorrenti ad una “protesta sindacale” in senso stretto così come si è già osservato che non risulta che l’organizzazione sindacale COBAS Lavoro Privato, ritenendo la plurioffensività dei licenziamenti in questione, abbia agito ex art. 28 L. 300/1970 (così come avvenuto in passato per i licenziamenti dei ricorrenti Mignano e Cusano) per la tutela degli interessi collettivi di cui è titolare il sindacato.

Inoltre se la attiva e conflittuale “militanza sindacale” può ritenersi provata per il Mignano e il Cusano proprio in virtù della predetta controversia giudiziale, si osserva che con riferimento agli altri tre ricorrenti non sono stati dedotti specifici elementi idonei a dimostrare che la loro mera appartenenza sindacale si sia in passato tradotta in aperti conflitti con la società datrice di lavoro.

In mancanza della deduzione di specifici elementi di fatto idonei a dimostrare, “in termini gravi, precisi e concordanti”, la discriminatorietà e ritorsività dei licenziamenti in questione può viceversa ritenersi che la accertata legittimità degli stessi sotto il profilo disciplinare e la ritenuta sussistenza della giusta causa (anche sub specie di proporzionalità) porta automaticamente ad escludere la dedotta strumentalità e provocatorietà dei recessi in questione. Invero le considerazioni in precedenza svolte in ordine al rilievo disciplinare delle condotte poste in essere dai ricorrenti e alla gravità delle stesse anche in relazione alle conseguenze ad esse connesse (grave nocumento morale della società resistente) fanno concludere nel senso del ruolo neutrale dell’appartenenza sindacale dei ricorrenti rispetto alla risoluzione del datore di lavoro di procedere al licenziamento potendosi in astratto ritenere che la società resistente avrebbe esercitato il recesso anche se i gravi fatti addebitati fossero stati commessi da lavoratori senza alcuna appartenenza sindacale. Deve pertanto escludersi che i licenziamenti oggetto di causa siano stati determinati da motivo/causa illecita.

Il ricorso va pertanto rigettato.

La complessità delle questioni giuridiche trattate e la obiettiva controvertibilità dell’interpretazione-applicazione della clausola generale di giusta causa di licenziamento costituiscono giusti motivi per la compensazione integrale delle spese di lite tra le parti.



**P.Q.M.**

- rigetta il ricorso;
- compensa integralmente tra le parti le spese di lite;

SI COMUNICHI

Nola, 28.5.2015

Il Giudice

\_\_\_\_\_

