

Civile Sent. Sez. L Num. 18176 Anno 2018

Presidente: MANNA ANTONIO

Relatore: BALESTRIERI FEDERICO

Data pubblicazione: 10/07/2018

SENTENZA

sul ricorso 29076-2016 proposto da:

), elettivamente domiciliato in ROMA, VIA
. presso lo studio dell'avvocato
, che lo rappresenta e difende, giusta
delega in atti;

- **ricorrente** -

contro

2018

1855

S.P.A. P.I.

in persona del legale rappresentante pro
tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA
presso lo studio dell'avvocato ,

che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato
, giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 4856/2016 della CORTE
D'APPELLO di ROMA, depositata il 17/10/2016 R.G.N.
930/2016;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 08/05/2018 dal Consigliere Dott. FEDERICO
BALESTRIERI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. RITA SANLORENZO che ha concluso per il
rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato

udito l'Avvocato



SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza del 4.3.16, il Tribunale di Roma respinse l'opposizione proposta dall'avv. [redacted] dirigente responsabile dell'unità organizzativa 'Affari societari e legislativi' della [redacted], avverso l'ordinanza con cui il medesimo Tribunale aveva respinto il suo ricorso diretto alla declaratoria di nullità dei licenziamenti intimatigli dalla RAI s.p.a. il 9.7.14 (per aver redatto un documento relativo all'applicazione all'ufficio legale della [redacted] della nuova legge professionale n. 247\12 e del Regolamento degli uffici legali di enti pubblici, utilizzando notizie riservate e diffondendo, o contribuendo a diffondere, tale documento, poi pervenuto al giornalista di [redacted] ed il 9.9.14 (per aver cancellato dal suo computer tutti i documenti aziendali, ed asportato altresì documentazione aziendale), in quanto ritorsivi e\o discriminatori, con conseguente reintegra nel suo posto di lavoro e pronunce consequenziali ex art. 18 L n. 300\70, ovvero ingiustificati, con conseguente condanna della società al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso ex art. 19 del c.c.n.l. dirigenti industria ed all'indennità supplementare ex art. 22 del medesimo c.c.n.l.

Avverso tale sentenza proponeva reclamo il [redacted] resisteva la [redacted] s.p.a.

Con sentenza depositata il 17.10.16, la Corte d'appello di Roma respingeva il reclamo, avendo accertato la responsabilità del [redacted] nei fatti contestatigli, la loro gravità e l'assenza di intenti ritorsivi e\o discriminatori.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso il [redacted] affidato a sei motivi, cui resiste la [redacted] s.p.a. con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1.-Con il primo motivo il ricorrente denuncia l'omesso esame di fatti decisivi per il giudizio ex art. 360, co.1, n. 5 c.p.c.

Lamenta in particolare che la sentenza impugnata pervenne al convincimento che l'autore del documento informativo ('appunto ufficio legale interno [redacted].docx' del 14.3.14), posto alla base del primo



licenziamento, fosse certamente il _____ in base alla matricola interna P363548, a lui corrispondente, mentre era emerso che l'ultima modifica apportata al file era attribuibile alla matricola P731460, corrispondente all'identificativo di altro dipendente (avv. _____). Evidenzia dunque un travisamento della prova riconducibile al vizio di cui all'art. 360, co.1, n. 5 c.p.c.

Il motivo è improponibile ex art. 348 ter c.p.c., e comunque inammissibile in base al novellato n. 5 dell'art. 360, comma 1, c.p.c.

Ed invero risulta infondata la tesi del ricorrente, secondo cui nella specie non ricorrerebbe l'ipotesi di una sentenza di appello che si fondi sulle stesse ragioni inerenti ^{AL} alle questioni di fatto poste a base della pronuncia di primo grado sol perché quest'ultima avrebbe accertato sia la materiale redazione del file che la sua divulgazione da parte del _____, mentre la sentenza d'appello avrebbe posto alla base del suo convincimento (ma in realtà solo rimarcato) la diffusione del file ad opera del _____. Deve infatti evidenziarsi, sotto il profilo dell'applicazione dei commi 4 e 5 dell'art. 348 ter c.p.c., che ricorre all'evidenza una sostanziale identità delle questioni di fatto accertate e poste a base delle due pronunce, dovendosi peraltro rimarcare che nell'ipotesi di "doppia conforme", prevista dall'art. 348 ter, comma 5, c.p.c., il ricorrente in cassazione -per evitare l'inammissibilità del motivo di cui all'art. 360, n. 5, c.p.c. (nel testo riformulato)- deve indicare le ragioni di fatto poste a base, rispettivamente, della decisione di primo grado e della sentenza di rigetto dell'appello, dimostrando che esse sono tra loro diverse (Cass. n. 26774\16). Sul punto cfr. da ultimo Cass. n.18659\17. Nella specie la sentenza impugnata ha accertato sia la redazione del documento in questione da parte del Favale sia la sua responsabilità nella divulgazione di esso, sicché ricorre l'ipotesi di cui al combinato disposto dei commi 4 e 5 dell'art. 348 ter c.p.c.

2.- Ritiene per il resto il Collegio preliminare l'esame del quinto motivo con cui il Favale denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 15 L. n. 300 del 1970, 4 L. n. 604 del 1966, 1345 c.c., dei d.lgs nn. 215 e 216 del 2003, evidenziando il carattere sindacale, da valutarsi in modo estensivo (Cass. n. 24648\15, n. 6576\16), dell'attività

Handwritten signature

Handwritten initials PB

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



contestata, mentre la sentenza impugnata si limitò a rimarcare che il Favale non si fosse qualificato come sindacalista, né avesse agito spendendo tale sua qualità, riducendo ad un ambito meramente soggettivo la 'scriminante sindacale', senza peraltro adeguatamente considerare che, seppure pochi giorni prima, il Favale si iscrisse al sindacato UNAEP.

Il motivo è fondato nei sensi che seguono.

Ed invero non può parlarsi in assoluto di una 'scriminante sindacale' che legittimi ogni comportamento svolto all'interno dell'impresa dal lavoratore nell'ambito di una attività sindacale, pur costituzionalmente tutelata, essendo noti i limiti sia esterni che interni al suo svolgimento (cfr. da ultimo Cass. n. 24652\15). D'altro canto l'esercizio del diritto di critica, parimenti costituzionalmente tutelato, incontra, all'interno del rapporto di lavoro, limiti non dissimili da quelli da quelli previsti in generale per la manifestazione del pensiero, e cioè quello della continenza formale, attinente il modo di esposizione del pensiero critico, e quello della continenza sostanziale, attinente la veridicità, pur valutata secondo il parametro soggettivo della verità percepita dall'autore, dei fatti denunciati (cfr. da ultimo Cass. n.14527\18).

Nella specie la condotta addebitata al Favale consiste nella redazione di un documento, *invero non esaminato né riportato nella sentenza impugnata*, con cui lo stesso avrebbe espresso un suo personale parere negativo in ordine all'applicazione della legge n. 247 del 2012 agli avvocati interni della società, con loro iscrizione presso un albo speciale e restrizioni in ordine alla difesa in giudizio della società nelle controversie esterne. In particolare, per quanto evincibile dagli atti, il documento mirava a tutelare il diritto alla permanenza di iscrizione all'Albo degli avvocati interni minacciato dalla cancellazione da esso propugnata dall'azienda.

Emerge tuttavia dalla stessa sentenza impugnata che essa non ha valutato affatto il contenuto di tale documento, né la sua redazione all'interno di una attività sindacale, risultando peraltro il Favale iscritto al sindacato UNAEP al momento della redazione del 'file' contestato e non rilevando evidentemente da quanto tempo vi fosse iscritto (circostanza su cui inutilmente si sofferma la sentenza impugnata).

FR



Inoltre tale documento, anche considerando il suo contenuto, per quanto evincibile dagli scritti difensivi e dal contenuto della sentenza impugnata, che come detto non lo esamina adeguatamente né lo riproduce, non risulta esorbitare dal diritto di critica legittimante esercitabile dai dipendente nei limiti della continenza e della veridicità dei fatti menzionati (*ex aliis*, Cass. n. 21362 del 2013), assumendo rilievo l'esposizione veritiera e corretta di un 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 all'esercizio del diritto di critica (Cass. n. 22375 del 2017, Cass., n. 23798 del 2007). Tali limiti debbono essere valutati con particolare rigore laddove la critica sia avanzata nell'ambito di una azione sindacale (cfr. Cass. n. 15443 del 2013).

Nella specie la sentenza impugnata, senza valutare affatto il contenuto del 'file' in questione, ed il suo carattere in tesi denigratorio, ha solo ritenuto che la formazione di esso ad opera del Favale e la sua trasmissione all'avv. Piras ed all'avv. Magnanelli (appartenente al sindacato UNAEP), entrambi avvocati interni della Rai, configurasse un comportamento illegittimo, senza considerare il carattere esclusivamente interno e circoscritto della diffusione (limitata dunque ai soggetti strettamente necessari); senza verificare il contenuto del documento medesimo (non accertato come aggressione gratuita e\o lesiva dell'onore e della reputazione della , ed il contesto indubbiamente sindacale (stante la qualità di iscritto al sindacato del e la medesima qualità dei legali interni, e segnatamente del cui il documento sarebbe stato inviato.

Come osservato da Cass. n. 7471 del 2012, il lavoratore che sia anche rappresentante sindacale se, quale lavoratore subordinato, è soggetto allo stesso vincolo di subordinazione degli altri dipendenti, si pone, in relazione all'attività di sindacalista, su un piano paritetico con il datore di lavoro, con esclusione di qualsiasi vincolo di subordinazione, giacché detta attività, espressione di una libertà costituzionalmente garantita

FB



dall'art. 39 Cost., in quanto diretta alla tutela degli interessi collettivi dei lavoratori nei confronti di quelli contrapposti del datore di lavoro, non può essere subordinata alla volontà di quest'ultimo.

Tuttavia, l'esercizio, da parte del rappresentante sindacale, del diritto di critica, anche aspra, nei confronti del datore di lavoro (nella specie, sulla funzionalità del servizio espletato dall'impresa), sebbene 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, e sostanziale, nel senso, sopra precisato, e della veridicità (ancorché putativa) dei fatti denunciati.

Ne consegue che solo ove tali limiti siano superati con l'attribuzione all'impresa datoriale od a suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati, il comportamento del lavoratore può essere legittimamente sanzionato in via disciplinare. Nella specie, come più volte evidenziato, difetta un qualunque esame del documento redatto dal Favale, mancando in particolare ogni valutazione circa il carattere meramente denigratorio del documento che invece, per le ragioni sin qui esposte, doveva, in assenza di ulteriori accertamenti, considerarsi legittimo esercizio del diritto di critica nel contesto di una attività sindacale.

A questo punto diventa irrilevante l'eventuale concorso del Favale nella circolazione all'esterno del documento, di cui non è stata accertato il carattere diffamatorio o denigratorio, peraltro non accertata come a lui direttamente riconducibile.

3.- Il secondo motivo (con cui il ricorrente denuncia la nullità della sentenza per omessa motivazione e per contrasto insanabile tra affermazioni inconciliabili, *ictu oculi* non rilevabili), il terzo (con cui il ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 15 L. n. 300/70, 4 L. n. 504/66, 1345 c.c., del d.lgs nn. 215 e 216 del 2003 (in materia di non discriminazione), nonché dei principi generali in materia di responsabilità disciplinare del dipendente); il quarto (con cui il ricorrente denuncia la nullità della sentenza o del procedimento, per aver ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare per fatti esorbitanti della contestazione, che peraltro non risulta prodotta, in contrasto con l'art. 369, co.2, n. 4 c.p.c.), nonché il sesto (con cui il ricorrente

43



condanna la falsa applicazione della L. n. 604\66, degli artt. 7 e 18 L. n. 300\70 e 3 L. n. 108\90, lamentando che il suo comportamento andava valutato sotto il profilo della difesa del proprio status di avvocato iscritto ad un albo professionale speciale, per tutelare il suo diritto alla permanenza di iscrizione all'albo, minacciata dalla cancellazione propugnata dalla , e quindi da una 'legittima difesa' a fronte della scelta aziendale di determinare la cancellazione degli avvocati interni dall'Albo), restano assorbiti.

7.- In definitiva, rigettato il primo motivo, deve accogliersi il quinto motivo di ricorso, assorbiti i restanti. La sentenza impugnata deve cassarsi in relazione alla censura accolta, con rinvio ad altro giudice, in dispositivo indicato, per l'ulteriore esame della controversia alla luce del principio enunciato, oltre che per la regolamentazione delle spese, comprese quelle del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il quinto motivo di ricorso, rigetta il primo e dichiara assorbiti i restanti. Cassa la sentenza impugnata in relazione alla censura accolta e rinvia, anche per la regolamentazione delle spese, ivi comprese quelle del presente giudizio di legittimità, alla Corte d'appello di Roma in diversa composizione.

Roma, così deciso nella camera di consiglio dell'8 maggio 2018

Il Cons. est.

(dr. Federico Balestrieri)



Il Presidente

(dr. Antonio Manna)

il Funzionario Giudiziario
Dott. Giovanni RUELLO

