

2

Sentenza n. 127/2020 pubbl. il 27/02/2020

- CORTE DI APPELLO DI BOLOGNA - SEZIONE LAVORO - RG n. 817/2019
- REL. DOTT. BISI - 27-02-2020 - LAVORO SUBORDINATO -
- LICENZIAMENTO - MESSAGGI WHATSAPP RITENUTI  
OFFENSIVI DEL SUPERIORE GERARCHICO -
- TUTELE EX ART. 15 COST. - REPUBBLICA ITALIANA
- ILLEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO -
- CONSEGUENZE -

|                              |
|------------------------------|
| SENTENZA N.<br>127/2020      |
| Depositata il<br>27 FEB 2020 |
| R.G. n. 817/2019             |
| Cron. n. 411/2020            |

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE DI APPELLO DI BOLOGNA

Sezione Controversie del Lavoro

composta dai signori Magistrati:

dott. Carlo Coco

Presidente

dott. Claudio Bisi

Consigliere rel.

dott.ssa Elena Vezzosi

Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel reclamo ex art. 1, comma 58, della legge n. 92/12, iscritto al n. 817/19 r.g.,  
posto in decisione all'udienza collegiale del 21.1.20 promosso da:

A

..... srl ,rappresentata e difesa, in forza di procura speciale allegata al ricorso dall'Avv.Paride Casini e elettivamente domiciliata presso lo studio del predetto difensore in Modena

parte reclamante

CONTRO

..... , rappresentato e difeso in forza di procura speciale allegata alla memoria difensiva dagli Avv. ti Fabrizio Fiorini, Annalisa Bova e Bruno Laudi e elettivamente domiciliato presso il predetto ultimo difensore in Bologna

parte reclamata  
e reclamante incidentale

Conclusioni delle parti:

quelle di cui ai rispettivi atti

La Corte, udita la relazione del Consigliere dott. Claudio Bisi, esaminati gli atti di causa ed i documenti prodotti dalle parti, sulle conclusioni epigrafate ha così deciso

FATTO E DIRITTO, (ex art.132 c.p.c. nuovo testo)

L'odierna parte reclamata in via principale adiva il Tribunale di Modena, allegando l'illegittimità del recesso per giusta causa comminato in data 24.5.17, atteso il relativo carattere ritorsivo

Aggiungeva che, comunque, le condotte contestate dovevano ritenersi insussistenti

Ne discendeva l'applicazione, in via graduata, dell'art.18, comma quarto, della legge n.300/70

Rimarcava, in via ulteriormente subordinata, che il recesso difettava di proporzionalità, con la conseguente applicabilità della c.d. tutela risarcitoria forte

Il Tribunale, nella resistenza della pregressa datrice, respingeva tutte le domande, ritenendo il recesso giustificato

Sempre il predetto Tribunale accoglieva parzialmente l'opposizione, ritenendo il licenziamento sproporzionato e determinava l'indennità, di cui al comma quinto del predetto disposto normativo, in 13 mensilità della r.g.f

Lamentava la pregressa datrice, con un unico complesso motivo, articolato in

quattro subcensure, la violazione del diritto oggettivo e di quello pattizio, il malgoverno del materiale probatorio e la insufficienza e/o contraddittorietà della motivazione, allegando, come già in prime cure, la sussistenza della qualificata causale soggettiva di legge

Ricostituito il contraddittorio l'epigrafata parte reclamata chiedeva il rigetto del gravame

Proponeva contestuale reclamo incidentale denunciando, in particolare, che:

1. La ritorsività doveva ritenersi sussistente

2. In via graduata doveva ritenersi applicabile la tutela reintegratoria, di cui al comma quarto, alla luce della irrilevanza disciplinare di quanto contestato

3. In via ulteriormente subordinata la indennità risarcitoria doveva ritenersi esigua e rideterminata con riferimento alla anzianità di servizio

All'esito dell'udienza del 21.1.20 la controversia era assunta in decisione

Ragioni di priorità logica e giuridica consigliano, alla luce della relativa connessione, l'esame del reclamo principale e del secondo motivo di quello incidentale

Entrambe le doglianze devono ritenersi infondate

Deve essere premesso che in caso di plurime condotte contestate, ( nella specie, v. la lettera di licenziamento, di cui al doc. n. 40, quelle di cui alla missiva rispettivamente in data 8.5.17, 27.4.17 e 26.4.17), la causale soggettiva puo'rinvenirsi anche solo quanto ad una, non dovendosi ritenere, salvo prova contraria a carico del prestatore receduto, nella specie non fornita, i singoli eventuali inadempimenti inscindibili

E' stato, infatti, piu' volte condivisibilmente rimarcato che:

"In materia di licenziamento disciplinare, la "insussistenza del fatto" di cui all'art. 18 st.lav. novellato si configura, ove la contestazione abbia avuto ad oggetto una pluralita' di addebiti o un'unica articolata condotta, solo qualora sul piano fattuale possa escludersi la realizzazione di un nucleo minimo di condotta - fra i fatti oggetto di contestazione - di per se' solo astrattamente idoneo a giustificare la sanzione espulsiva.

Cassazione civile, sez. lav., 04/06/2018, n. 14192

Quanto sopra premesso deve essere esaminata la condotta di cui alla contestazione del 26.4.17, (v. doc. 33)

E' noto che, in materia di valutazione della giusta causa di recesso, deve essere ~~es~~utinata, in concreto, la condotta, sia sul piano oggettivo che soggettivo, tenuto conto anche della previsione del codice disciplinare e alla luce del principio di estrema ratio della massima sanzione espulsiva

Sanzione la cui applicabilita' postula l'irremediabilita' della grave lesione del vincolo fiduciario inter partes

In relazione poi alla nozione di insubordinazione giova, per completezza espositiva, la trascrizione, mutatis mutandis, della seguenti condivisibili

pronunce:

"La condotta del lavoratore che nomina in maniera sgradevole dei documenti di lavoro si connota oggettivamente come disdicevole e passibile di sanzione disciplinare, ma non configura gli estremi della insubordinazione, ne' quelli di una specifica inottemperanza alle mansioni, ne' e' in se' idoneo a ledere concretamente l'immagine della societa' datrice di lavoro e dei suoi organi; rimane, in sostanza, nell'ambito di una condotta volgare e certamente non commendevole, ma non assurge a gravita' ed importanza tale da ledere, in termini di irrimediabilita', il rapporto fiduciario e da giustificare quindi la sanzione espulsiva.

Cassazione civile, sez. lav., 24/03/2015, n. 5878

"Non costituisce giusta causa di licenziamento la condotta del lavoratore che, nell'ambito di una discussione molto animata col proprio datore di lavoro, risponde con una frase irrispettosa, sgarbata ma non minacciosa. Va esclusa, infatti, l'ipotesi dell'insubordinazione diretta a rompere il vincolo fiduciario quando l'espressione irriguardosa e' stata pronunciata dal dipendente come reazione ad un rimprovero del capo nella dinamica di un alterco tra le parti.

Cassazione civile, sez. lav., 18/03/2009, n. 6569

"In tema di licenziamento per giusta causa, la nozione di insubordinazione e' ristretta alla condotta di chi rifiuta di ottemperare ad una direttiva o ad un ordine, giustificato e legittimo, di svolgere una diversa attivita' o un diverso compito; tale ipotesi non risulta integrata nella fattispecie in oggetto, in cui al lavoratore era stato contestato di avere, durante l'orario di lavoro, eseguito attivita' per conto proprio, fuori della postazione di lavoro senza alcun permesso e utilizzando attrezzature sulle quali non era stato preventivamente addestrato, sicche' deve essere cassata la decisione dei giudici del merito che aveva confermato la sanzione espulsiva considerandola proporzionata rispetto al comportamento contestato, essendosi trattato in sostanza di un episodio di insubordinazione.

Cassazione civile, sez. lav., 26/04/2016, n. 8236

Quanto sopra premesso ,sub specie iuris,osserva in fatto il Collegio che, da un lato ,sotto un profilo oggettivo, nessun particolare nocumento alla organizzazione aziendale e' stato comprovato

E che, dall'altro, come già rimarcato dal giudice della fase a cognizione piena, ( e scrutinando i profili soggettivi della condotta), le relazioni professionali si appalesavano contrassegnate da un deciso degrado e palesi plurime cadute di stile da parte di entrambe le parti del rapporto di lavoro subordinato sub iudice

E' sufficiente ,al riguardo, richiamare ,in quanto relativa a circostanza del febbraio 2017 e quindi di nemmeno due mesi antecedente, la deposizione del teste sostanzialmente confermativa del capitolo 89 del primo libello, ove, considerata l' appartenenza del receduto al livello impiegatizio apicale -il primo-, si legge:

" (...) il signor (ndr il legale rappresentante della epigrafata reclamante in via principale), alla presenza dei dipendenti (...), rivolgeva al ricorrente la seguente richiesta denigante ed offensiva:

"di là' c'e' lo sgabuzzino, vada a prendere scope e stracci e vada a pulire quei due bagni "

In tale contesto, anche in relazione alle scuse prontamente fornite e risultanti dalla stessa contestazione :

" alle proteste della sig.ra lei ha risposto "hai ragione non te lo dovevo dire"

si e' in presenza sicuramente di un comportamento e maleducato e sconveniente, (il receduto si e' rivolto alla predetta con l'epiteto "vaffanculo")

Ma, anche a prescindere dal rilievo che la predetta non apparteneva alla categoria dei quadri o che, comunque, non vi è la prova che fosse investita da responsabilità di coordinamento quanto all'epigrafo prestatore, la pronuncia dell'epiteto predetto, di per sé, non concreta, ad avviso del Collegio, una insubordinazione in senso tecnico

Non potendo in tale locuzione inurbana rinvenirsi la negazione del potere conformativo datoriale, non avendo il receduto manifestato nessun rifiuto di obbedienza, posto che già poco prima la predetta sig.ra aveva contattato il collaboratore esterno Avv. quanto alla pratica relativa alla eventuale prescrizione di un credito, chiarendo ogni problematica relativa

Si legge infatti a pag.17 dell'atto di reclamo del colloquio tra il predetto collaboratore e la sig.ra, dal quale nuovamente si ricava, come del resto già posto in rilievo dal giudice della fase dell'opposizione, l'estrema conflittualità nei rapporti professionali:

" fa casino. Rabbia gratuita Andrea (..)"

E dallo stessa predetta conversazione emerge che, al di là della eventuale prescrizione del credito, una qualche criticità la predetta pratica era a presentare, alla luce delle perplessità palesate dal direttore generale dott. (" ha solo detto che non sa cosa dire al cliente", v. sempre a pag 17)

Quanto alla residua contestazione, ( e richiamati i criteri di valutazione in concreto già esposti), giova la trascrizione, mutatis mutandis, della seguente condivisibile pronuncia rimarcata anche dal primo giudice nella parte motiva della denunciata pronuncia:

"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, come la chat di un gruppo Facebook. 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 e tale caratteristica e' logicamente incompatibile con i requisiti propri della condotta diffamatoria, che presuppone la destinazione delle comunicazioni alla divulgazione nell'ambiente sociale (esclusa, nella specie, la legittimita' del licenziamento intimato ad un lavoratore che nella chat sindacale su Facebook aveva offeso l'amministratore delegato).

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

Piu' in dettaglio si legge nella motivazione della predetta sentenza:

" 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 e'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 l'avvertimento, da parte di uno dei partecipi, V.G., del seguente tenore: "Signori fate attenzione che purtroppo c'e' un collega che legge e va a riferire a L."; cio' consente di ritenere accertata nella sentenza impugnata la volonta' dei partecipanti alla chat di non diffusione all'esterno delle conversazioni ivi svolte;

22. che la Corte territoriale, nel riformare la sentenza di primo grado, ha sottolineato, tra l'altro, la necessita' di leggere le espressioni adoperate dall' A. "all'interno dello scambio che interveniva tra i partecipanti alla chat (il sindacalista D.V.G., la dipendente Sveviapol G.D. e l' A.) a seguito dell'invito che proprio l'Amministratore L. aveva rivolto alla lavoratrice G. di cambiare sindacato (perche' la voleva la morte dell'azienda) e... quali reazioni a comportamenti aziendali";

23. che - dunque - secondo i giudici d'appello la valutazione di gravita' della condotta, anche rispetto ai limiti del diritto di critica, non puo' non tener conto

dell'effetto esimente della provocazione connessa ad una iniziativa datoriale che appariva come lesiva della libert  sindacale dei lavoratori tutelata dall'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: "In data 13.11.2014 e' pervenuto presso la nostra sede un plico anonimo contenente un documento... costituito dalla stampa di una conversazione su Facebook del 18.9.2014, a cui ha partecipato anche lei, in cui si denigra la societa' scrivente e lo scrivente Amministratore delegato.... Le sue affermazioni, con particolare riferimento alle espressioni "faccia di..." e "cogli..." che, ancorche' incomplete, sono chiare nell'individuare la rispettiva offesa e, travalicando i limiti del diritto di critica sindacale, si risolvono in un'offesa gratuita alla persona dell'Amministratore e alla Societa' e quindi in una diffamazione";

25. che, ai fini della giusta causa di licenziamento, la condotta del lavoratore deve essere valutata avendo riguardo agli standards, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realta' 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 dignita' 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 l'illiceita' o meno della condotta per cui e' causa;

27. che l'addebito mosso al sig. A. ha ad oggetto la diffamazione in danno dell'Amministratore per le espressioni usate nella conversazione avvenuta nella chat degli iscritti al sindacato ;

28. che la condotta diffamatoria lede il bene giuridico della reputazione, cioe' l'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 piu' persone, cioe' 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 piu' persone avvenga in un ambito privato, cioe' all'interno di una cerchia di persone determinate, non solo vi e' un interesse contrario alla divulgazione, anche colposa, dei fatti e delle notizie oggetto di comunicazione, ma si impone l'esigenza di tutela della liberta' e segretezza delle comunicazioni stesse;

31. che l'art. 15 Cost. definisce inviolabili "la liberta' e la segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione", dovendosi intendere la segretezza come espressione della piu' ampia liberta' 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 conoscibilita' 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",

11

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 e' 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'utilizzabilita' 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 possibilita' che quanto detto in quella sede potesse essere veicolato all'esterno (tanto che cio' avvenuto per mano di un anonimo), il che porta ad escludere qualsiasi intento o idonea modalita' 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 liberta', costituzionalmente garantita, di comunicare riservatamente, assorbe la necessita' di esaminare il profilo dell'applicabilita' 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 antigiuridicita' della condotta addebitata al lavoratore;"

Quanto sopra premesso ,osserva il Collegio, anche a volere ritenere utilizzabile e, conseguentemente, valutabile il predetto sms a mezzo whatsapp, ( che ha evidente natura di conversazione riservata diretta a un terzo), non emerge ne'una insubordinazione , ne' una diffamazione in senso tecnico, ( in quanto, per usare le stesse parole del Giudice della nomofilachia, trattasi di conversazione all'evidenza riservata e non certo conoscibile di per se'da terzi)

Ma piu'semplicemente e nuovamente solo la predetta prassi fortemente inurbana quanto alle modalita'espressive

Atteso che la terza condotta, ( quella contestata in data 26.4.17 , v. doc. 33),in difetto di ulteriori specificazioni non ha rilievo disciplinare, ( ne' e'espressamente censurato il relativo omesso scrutinio da parte del primo giudice), trattasi di inadempimenti, complessivamente valutati,sia sotto il profilo oggettivo che soggettivo, che avrebbero giustificato,ad avviso del Collegio, l'applicazione di una sanzione conservativa del rapporto

Ma non, ( come gia'valutato dal primo giudice), della massima esclusiva de qua

Ne', per quanto sopra osservato, specularmente,( e con riferimento alla doglianza introdotta in via incidentale), puo'venire in utile rilievo il regime sanzionatorio, di cui all'art.18, comma quarto, della legge n.300/70

L' applicazione del predetto disposto normativo postula,infatti, la non rilevanza del fatto sotto il profilo disciplinare, ( cioe' l'assenza di un inadempimento) e non gia', come nella specie, il mero difetto di proporzionalita' tra il predetto e la sanzione applicata,come, anche recentemente e condivisibilmente, rimarcato :

"In tema di licenziamento disciplinare, qualora vi sia sproporzione tra sanzione e infrazione, va riconosciuta la tutela risarcitoria se la condotta in addebito non coincida con alcuna delle fattispecie per le quali i contratti collettivi ovvero i

codici disciplinari applicabili prevedono una sanzione conservativa; in tal caso il difetto di proporzionalità ricade, difatti, tra le "altre ipotesi" di cui all'art. 18, comma 5, st.lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, della l. n. 92 del 2012, in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa di licenziamento ed è accordata la tutela indennitaria cd. forte. (Nella specie, la S.C. ha cassato la decisione di merito che aveva ordinato la reintegra, a fronte dell'accertato svolgimento da parte del lavoratore, in periodo di malattia certificata, di attività lavorativa a titolo oneroso presso altro datore di lavoro, trattandosi di condotta non rientrante tra quelle tipizzate e punite con sanzione conservativa dal c.c.n.l.).

Cassazione civile, sez. lav., 12/10/2018, n. 25534

Anche il primo motivo del reclamo incidentale non coglie nel segno

Si suole affermare, osserva il Collegio, che il licenziamento discriminatorio e quello ritorsivo, accomunati dal motivo illecito determinante dell'atto risolutivo, si distinguono in ragione del fatto che il primo prescinde dalla situazione personale del lavoratore, essendo intimato con riguardo al sesso, alla razza, alla religione, a motivi politici ed altre ragioni simili, mentre quello ritorsivo ha consistenza soggettiva e personale, risultando determinato da ragioni vendicative e, quindi, da ricercarsi nelle tensioni ed ostilità nei confronti del singolo prestatore.

Quanto poi alla esclusività o meno della efficienza eziologica l'opinione tradizionale della parificazione delle due fattispecie in punto a necessità della sussistenza di un motivo illecito unico e determinante è stata da ultimo posta in discussione, ferma restando la necessità della predetta esclusività quanto alla ritorsività, v. Cass. n. 6575/16

Atteso che la predetta unicità ben può ritenersi comprovabile presuntivamente, e', del pari, comune l'affermazione, in base alla quale la giustificatazza del recesso è ad escludere, in radice, la sussistenza della ritorsività

Si vedano, infatti, le seguenti condivisibili pronunce sia di merito che di legittimità:

"E' nullo in quanto ritorsivo il licenziamento collettivo intimato solo nei confronti dei dipendenti che in precedenza avevano impugnato, con successo, un trasferimento di ramo d'azienda da parte dello stesso datore di lavoro.

Tribunale Roma, sez. lav., 24/11/2014

"In tema di licenziamento collettivo, anche ove sia impugnato perché ritorsivo, i presupposti del legittimo esercizio del potere di recesso, il cui onere probatorio incombe sul datore di lavoro, riguardano la sussistenza delle ragioni oggettive della procedura, i criteri di scelta e il nesso di causalità, consistente nell'esatta individuazione dei lavoratori licenziati sulla base dei criteri legali o concordati. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che, pur essendovi la prova dell'esubero del personale, aveva ritenuto nullo, perché ritorsivo, il licenziamento collettivo di lavoratori individuati in quanto vincitori di un precedente contenzioso).

Cassazione civile, sez. lav., 14/11/2016, n. 23149

"Il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta, assimilabile a quello discriminatorio, vietato dagli art. 4 della legge n. 604 del 1966, 15 della legge n. 300 del 1970 e 3 della legge n. 108 del 1990, costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione, con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni. (Nella specie, la sentenza impugnata è stata cassata dalla S.C. la quale ha valutato come ritorsivo il licenziamento disciplinare della figlia rispetto alle rivendicazioni del padre, dipendente della medesima impresa, e al successivo contenzioso insorto).

Cassazione civile, sez. lav., 08/08/2011, n. 17087

"In tema di licenziamento, laddove vengano in considerazione profili discriminatori o ritorsivi nel comportamento datoriale, il giudice, alla luce di una interpretazione costituzionalmente orientata e non in contrasto con la normativa comunitaria, deve tenerne conto senza distinguere tra accertamento della giusta causa e quello avente ad oggetto la verifica della volonta' datoriale, sicche', ove risulti che la condotta del datore di lavoro sia univocamente motivata da un intento ritorsivo o discriminatorio nei confronti del lavoratore (nella specie, in ragione dell'attivita' sindacale del lavoratore diretta a contrastare una prassi aziendale che imponeva agli autisti di lavorare oltre i limiti di orario e di peso del carico trasportato), e' illegittimo il licenziamento disposto quale conseguenza del cumulo di pluralita' di sanzioni, tanto plu' in assenza di addebiti idonei a giustificare, di per se', il recesso.

Cassazione civile, sez. lav., 26/05/2015, n. 10834

Il primo giudice, premessa l'esistenza degli inadempimenti sub iudice, ha ritenuto, anche valutando il difetto della utilizzabilita' del criterio cronologico, quanto alle allegazioni piu'risalenti, che l'unicita'del motivo, ( e, quindi, il carattere ritorsivo del recesso), non potesse ritenersi comprovata

E trattasi di valutazione che non merita, ad avviso del Collegio, alla luce del diritto vivente sopra sintetizzato, censura, posto che l'inadempimento deve, per quanto sopra osservato, ritenersi sussistente e e' a difettare il mero requisito di proporzionalita' nella individuazione della sanzione applicabile

Il terzo motivo dell'reclamo incidentale deve ritenersi inammissibile

Giova, infatti, trascrivere la seguente condivisibile pronuncia:

"Il principio della specificita' dei motivi di impugnazione esige che alle argomentazioni svolte nella sentenza impugnata vengano contrapposte quelle dell'appellante, volte a incrinare il fondamento logico-giuridico delle prime,

ragion per cui alla parte volitiva deve sempre accompagnarsi una parte argomentativa che confuti e contrasti le ragioni addotte dal primo giudice. A tal fine non e' sufficiente che l'individuazione delle censure sia consentita anche indirettamente dal complesso delle argomentazioni svolte a sostegno dei motivi di appello, dovendosi considerare integrato in sufficiente grado l'onere di specificita' dei motivi di impugnazione, pur valutato in correlazione con il tenore della motivazione della sentenza impugnata, quando alle argomentazioni in essa esposte siano contrapposte quelle dell'appellante in guisa tale da inficiarne il fondamento logico-giuridico, come nel caso in cui lo svolgimento dei motivi sia compiuto in termini incompatibili con la complessiva argomentazione della sentenza, restando in tal caso superfluo l'esame dei singoli passaggi argomentativi.

Cassazione civile, sez. lav., 17/09/2009, n. 20046

Diversamente opinando, infatti, non verrebbe in rilievo la parte c.d. argomentativa dell'atto di appello, o, come nella specie, di reclamo ed il secondo giudizio si configurerebbe non una revisio prioris instantiae, ma una mera prosecuzione del primo

Quanto sopra premesso, sub specie iuris, ( e premesso che l'appartenenza all'ambito di applicabilita' della c.d. tutela reale e' una precondizione per l'applicazione della tutela risarcitoria c.d. forte), il comma quinto predetto contempla plurimi parametri, (il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni della attivita' economica, il comportamento e le condizioni delle parti), oltre alla anzianita' di servizio

E rispetto ai predetti criteri di commisurazione nessuna allegazione specifica, ( e, quindi, censura), e' a sussistere ai fini dello scrutinio, in concreto, della congruita' o meno della determinazione quantitativa operata dal primo giudice in relazione alla accordata tutela risarcitoria

Conclusivamente la controversia deve essere decisa come in calce, atteso che, integrata la motivazione come sopra, il dispositivo della pronuncia gravata si appalesa conforme a diritto

La reciproca soccombenza giustifica la compensazione delle spese del grado

Si appalesa applicabile il raddoppio, di cui all'art.13, comma 1 quater, del DPR n.115/02, quanto al solo reclamo principale, operando,quanto al residuo , la relativa esenzione

P.Q.M

la Corte,ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo, respinge il reclamo principale e quello incidentale

Compensa le spese del grado

Da' atto della applicabilita' del raddoppio, di cui all'art.13, comma 1 quater, del DPR n.115/02 quanto al reclamo principale

Bologna, 21.1.20

Il Consigliere est  
dott. Claudio Bisi

IL CANCELLIERE  
Solferini Stefano

Il Presidente  
dott. Carlo Coco

Depositato in Cancelleria

27 FEB. 2020

IL CANCELLIERE  
Solferini Stefano