



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Brescia, Sezione Lavoro, composta dai
Sigg.:

Dott. Antonella NUOVO Presidente

Dott. Antonio MATANO Consigliere

Dott. Giuseppina MARITATO Consigliere Giud. Aus. rel

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile promossa in grado d'appello con ricorso depositato
in Cancelleria il giorno 17/10/2017 iscritta al n. 510/2017 R.G.
Sezione Lavoro e posta in discussione all'udienza collegiale del
15/11/2018

da

██████████ ██████████ rappresentato e difeso dall'Avv.to
Veronica MEZZASALMA di Bergamo domiciliatario giusta delega
agli atti.

RICORRENTE APPELLANTE

contro

██████████ **SOCIETÀ COOPERATIVA A R.L.**, in persona
del legale Rappresentante p.t., rappresentata e difesa ██████████

RESISTENTE APPELLATA

In punto: appello a sentenza n. 459/2017 del 25/05/2017 del

OGGETTO:

Licenziamento

individuale per giust.

motivo soggettivo



Tribunale di Bergamo.

Conclusioni:

Del ricorrente appellante:

Come da ricorso

Del resistente appellato:

Come da memoria

ESPOSIZIONE DEI FATTI E SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso avanti il Giudice del lavoro di Bergamo depositato in data 17/12/2015, il signor ██████ impugnò il licenziamento per giusta causa intimatogli dalla soc. Cooperativa ██████

A detta del ricorrente, infatti, il provvedimento impugnato era illegittimo perché insussistente il fatto posto a fondamento del provvedimento stesso.

Affermò, inoltre, che il fatto addebitatogli, se sussistente, comunque era punibile soltanto con la sanzione conservativa.

Chiese, infine, che il Giudice adito dichiarasse illegittime le trattenute dallo stesso subite e condannasse la società cooperativa resistente alla restituzione dell'importo di euro 11.427,20 oltre interessi e rivalutazione.

La cooperativa ██████ costituitasi regolarmente in giudizio eccepì, in via preliminare, l'improponibilità della domanda afferente l'impugnazione del licenziamento, per la sopravvenuta definitività della delibera di esclusione del signor ██████ dalla compagine sociale della cooperativa stessa in relazione ai medesimi fatti posti a fondamento della sanzione espulsiva.



Il Giudice del lavoro di Bergamo con sentenza numero 459/2017 depositata il 25/5/2017, in parziale accoglimento del ricorso proposto dal signor ██████ condannò la società cooperativa resistente a versare al ricorrente la somma di euro 3.882,16 un oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo e rigettò le altre domande.

Il Giudice di primo grado, inoltre, condannò la società cooperativa a rimborsare al lavoratore ricorrente, le spese di lite nella misura di 1/3, compensando i rimanenti 2/3.

Nella sentenza sopra citata, il Giudice del lavoro di Bergamo ritenne che non essendo stata impugnata la delibera di esclusione del ricorrente, dalla compagine sociale della cooperativa resistente, il ricorrente stesso fosse decaduto dall'impugnazione del provvedimento di recesso per giusta causa, del datore di lavoro.

Il Giudice di primo grado ritenne, inoltre, che pur non essendo stata comunicata formalmente la delibera di esclusione, il socio ricorrente comunque era venuto a conoscenza della stessa, attraverso la produzione della delibera di esclusione in giudizio, a opera della cooperativa resistente.

Relativamente alle trattenute di cui lavoratore aveva chiesto il rimborso, il Giudice ritenne che esse, operate dalla società cooperativa, in conseguenza di decisioni prese in sede di assemblea fossero legittime, a esclusione di quelle operate nel 2012 e fino al marzo del 2013 nonché di quelle operate dall'aprile 2014 sino al marzo 2015.



Invero, con riguardo al 2014, diversamente da quanto accaduto negli anni 2013 e 2015, l'assemblea della cooperativa non aveva espressamente deliberato di operare un piano di risanamento mediante trattenute mensili ai soci lavoratori; per il periodo precedente al 23/4/2013, invece, le trattenute erano state operate in forza di delibera che, tuttavia, doveva ritenersi soggetta al termine di validità annuale.

Avverso la predetta sentenza ha proposto appello il signor [REDACTED]

Si è costituita in giudizio la cooperativa [REDACTED] che ha chiesto il rigetto del gravame.

Dopo l'assunzione delle prove per testi, all'udienza del 15/11/2018, a seguito di discussione, questa Corte ha deciso come da dispositivo comunicato alle parti in pari data.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo d'appello, il ricorrente censura la sentenza di primo grado in quanto, a suo dire, il Giudice di prime cure avrebbe errato nel ritenere che il termine per l'impugnazione della delibera di esclusione del ricorrente stesso, dalla compagine sociale della cooperativa, fosse decorso dalla produzione in giudizio della delibera stessa a opera della cooperativa resistente.

Secondo la tesi di parte appellante, essendo mancata la formale comunicazione della delibera di esclusione, il lavoratore ricorrente era ancora in termini per poter impugnare la delibera predetta, di talché l'impugnazione del licenziamento non poteva ritenersi preclusa dalla mancata impugnazione della delibera di esclusione.

Questa Corte condivide il primo motivo di censura della sentenza



impugnata.

La Suprema Corte, infatti, con sentenza dell' 1 aprile 2016 numero 6373, sentenza che questa Corte territoriale condivide, ha testualmente affermato: "... *Quanto al valore della produzione della delibera di esclusione nel corso del giudizio contro il licenziamento ... la Corte di Cassazione aveva già estesamente affermato l'irrilevanza di tale forma di conoscenza con la sentenza della Sez. 1, n. 7592 del 17/07/1999, chiarendo che: "La comunicazione della delibera di esclusione del socio ai sensi dell'art. 2527 cod. civ. ha la funzione di far decorrere il termine per l'impugnazione e di rendere edotto il socio delle ragioni della sanzione adottata al fine di consentirgli l'esercizio delle proprie difese; per produrre i suoi effetti la comunicazione deve essere fatta personalmente al socio con un mezzo idoneo a garantire che l'interessato venga direttamente a conoscenza del provvedimento; non può ritenersi mezzo idoneo, sostitutivo della comune raccomandata, la produzione della delibera in un giudizio pendente fra il socio e la cooperativa, che ha un oggetto diverso dall'impugnativa della stessa delibera, poiché l'effetto della comunicazione di documenti mediante produzione è circoscritto al processo in cui avviene e non può estendersi a rapporti non dedotti". ... Pertanto, per le ragioni fin qui addotte, in mancanza di qualsiasi comunicazione della delibera di esclusione, il procedimento contro il licenziamento segue il suo corso e dovrà essere trattato in quanto tale, come un normale giudizio su un caso di licenziamento. E non decorre alcun termine di impugnazione ex art.*



2533 c.c. Gli effetti descritti dall'art. 2 l. 142/2001 che precluderebbero l'applicazione dell'art. 18; e quelli ancora più radicalmente estintivi previsti dall'art. 5 l. 142 come mod. dalla l. 30/2003 (che precluderebbero l'applicazione di tutto l'apparato normativo formale, causale e remediale del licenziamento) presuppongono che la delibera di esclusione sia stata comunicata al lavoratore".

Con il secondo motivo d'appello, il ricorrente ripropone la questione afferente alla illegittimità del licenziamento sotto il profilo dell'insussistenza del fatto contestato.

Ad avviso di questa Corte, le ragioni addotte a fondamento della tesi del ricorrente non sono condivisibili.

I testi sentiti nel corso del giudizio di primo grado, infatti, hanno confermato che il sig. [REDACTED] aveva pronunciato le frasi riportate nella contestazione disciplinare e cioè "la Cooperativa non evade il giusto! Smettete di lavorare! Sono dei ladri! Blocchiamo i lavori e ribelliamoci" (v. dichiarazione dei testi [REDACTED] e [REDACTED] resa all'udienza del 12/7/2018).

La validità delle deposizioni dei testi sopracitati, poi, non può essere revocata in dubbio da quanto affermato dal sig. [REDACTED] sentito pure come teste all'udienza predetta.

La piena attendibilità di quest'ultimo, infatti, è messa in forse dal fatto che il teste stesso era stato raggiunto da analogo provvedimento espulsivo fondato sulle stesse ragioni poste alla base di quello intimato all'appellante.



I fatti oggetto della contestazione disciplinare, pertanto, devono ritenersi sussistenti contrariamente a quanto affermato nel secondo motivo di impugnazione.

Le affermazioni del sig. ██████ poi, contrariamente a quanto sostenuto nel ricorso in appello sub 2.2, non possono essere considerate quali espressioni del legittimo esercizio del diritto di critica.

A tal proposito, questa Corte osserva come già nella sentenza n. 1173/1986 della Suprema Corte si trova ben riassunto il punto di approdo interpretativo circa il diritto di critica del dipendente.

Nella pronuncia viene, a tal proposito, testualmente affermato che: *“Il comportamento del lavoratore, consistente nella divulgazione di fatti ed accuse, ancorché vere, obiettivamente idonee a ledere l'onore o la reputazione del datore di lavoro, esorbita dal legittimo esercizio del diritto di critica, quale espressione del diritto di libera manifestazione del proprio pensiero, e può configurare un fatto illecito, e quindi anche consentire il recesso del datore di lavoro ove l'illecito stesso risulti incompatibile con l'elemento fiduciario necessario per la prosecuzione del rapporto, qualora si traduca in una condotta che sia imputabile al suo autore a titolo di dolo o di colpa, e che non trovi, per modalità ed ambito delle notizie fornite e dei giudizi formulati, adeguata e proporzionale giustificazione nell'esigenza di tutelare interessi di rilevanza giuridica almeno pari al bene oggetto dell'indicata lesione”*.

Con tale decisione, pertanto, la Suprema Corta ha ritenuto che il



Giudice deve valutare:

- se i comportamenti addebitati si siano tradotti in una oggettiva lesione della reputazione dell'impresa e del datore di lavoro;
- se le accuse sono state espresse per la realizzazione di interessi giuridicamente rilevanti (es. la tutela del posto di lavoro di cui all'articolo 4 della Costituzione);
- le modalità di diffusione e l'ambito;
- la veridicità o meno dei fatti denunciati.

La Suprema Corte è tornata, poi, sul tema con due recenti sentenze (Cass. 996/2017 e 11645/18) nelle quali, ha richiamato la nozione e il contenuto dell'obbligo di fedeltà, la cui violazione può rilevare come giusta causa di licenziamento, nel caso in cui non vengano rispettati i citati criteri della continenza sostanziale e della continenza formale. Con particolare riferimento a quest'ultimo criterio, ha evidenziato che l'osservanza della correttezza e civiltà delle espressioni utilizzate è attenuata dalla necessità, a esso connaturata, di esprimere le proprie opinioni e la propria personale interpretazione dei fatti, anche con espressioni astrattamente offensive e soggettivamente sgradite alla persona cui sono riferite (cfr., in tali sensi, Cass. n. 465/1996 nonché Cass. n. 5947/1997).

Orbene, nel caso di specie, contestualizzando i fatti e le affermazioni del sig. [REDACTED] e applicando i criteri sopra evidenziati, questa Corte osserva:

a)l'appellante ha affermato che la cooperativa "evade(va) il giusto", ossia non pagava la "giusta retribuzione ai propri dipendenti".



Orbene, le trattenute in busta paga erano state effettuate dalla società cooperativa [REDACTED] in forza di delibere assembleari che avevano approvato un piano di risanamento da attuarsi anche grazie al contributo dei soci lavoratori.

In esito al giudizio di primo grado è emerso, in conseguenza dell'interpretazione del Giudice di prime cure, che i 2/3 delle somme rivendicate dal lavoratore erano state legittimamente trattenute dalla datrice di lavoro.

Se, quindi, la prima parte del discorso pronunciato dal lavoratore poteva ritenersi legittimo esercizio del diritto di critica (dato che con esso il sig. [REDACTED] aveva espresso delle rimostranze circa la congruità della retribuzione), la successiva affermazione del sig. [REDACTED] concretatasi nell'attribuire alla cooperativa il reato di furto (ndr: *"sono dei ladri"*), travalicava i limiti del diritto predetto e, quantomeno integrava gli estremi della violazione del dovere di prudenza del lavoratore nell'accertare la verità di quanto denunciato prima di attribuire al datore di lavoro la realizzazione di comportamenti illeciti.

Tuttavia, la successiva esortazione del dipendente, rivolta ai colleghi, di bloccare il lavoro e di "ribellarsi", non può essere intesa come esercizio del diritto di manifestazione libera del pensiero.

Detto comportamento, infatti, poiché diretto a bloccare l'attività aziendale e a fomentare la rivolta dei colleghi, integrava gli estremi del tentativo di insubordinazione ed era, quindi, connotato da gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario posto alla base del



rapporto lavorativo.

Aggiungasi, poi, che il lavoratore aveva manifestato le proprie esternazioni in un luogo aperto e non in privato.

L'esercizio del diritto di critica dei lavoratori, seppur garantito dagli artt. 21 e 39 Cost., nel caso di specie, quindi ha oltrepassato i limiti della continenza formale, con l'attribuzione alla società datrice di lavoro, di comportamenti riprovevoli e moralmente disonorevoli in modo da suscitare collera e sdegno (ndr: "sono dei ladri").

L'esortazione al blocco dell'attività, poi, ha portato lo scontro "dialettico", su un piano diverso da quello meramente "verbale", scontro che avrebbe potuto tradursi nella lesione degli interessi aziendali, interessi, peraltro, comuni al lavoratore in quanto, appunto, socio della cooperativa resistente.

Le affermazioni, pertanto, erano idonee a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario alla base della relazione lavorativa, poiché avevano introdotto una conflittualità tale da poter compromettere l'operatività aziendale.

Contrariamente, infine, a quanto affermato nel ricorso in appello, i comportamenti posti in essere dal sig. ██████ rientravano nella previsione di cui all'articolo 32 del C.C.N.L. applicato al rapporto.

La norma da ultimo citata, invero, contiene una elencazione esemplificativa e non esaustiva delle violazioni in grado di determinare il recesso per giusta causa del datore di lavoro.

Orbene, osserva la Corte che la ratio sottesa alle ipotesi esemplificativamente elencate (ndr: assenze ingiustificate per almeno



quattro giorni consecutivi o per almeno quattro volte nel periodo di un anno; mancata comunicazione all'azienda del ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente; mancata comunicazione, per la terza volta, dell'assenza per malattia; manomissione dell'apparecchiatura di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli; vandalismo nei confronti dei materiali aziendali; furto; rissa all'interno dei luoghi di lavoro; etc...), è quella di stigmatizzare, sanzionandoli con il provvedimento "senza ritorno" del licenziamento, comportamenti in grado di pregiudicare la normale operatività aziendale e/o ledere gli interessi della parte datoriale, comportamenti fra i quali rientra quello tenuto dall'appellante.

L'appello, quindi, per tali motivi deve essere respinto.

La Corte, precisa che ritiene opportuno compensare le spese di lite in considerazione del parziale accoglimento delle domande proposte dal sig. ██████ in primo grado e dell'accoglimento del primo motivo d'appello.

La Corte, infine, da atto del fatto che il signor ██████ ha dichiarato di essere esente dal versamento del contributo unificato.

La Corte d'Appello di Brescia, definitivamente pronunciando

pqm

-Respinge l'appello avverso la sentenza n. 459/2017 del Tribunale di

Bergamo – sezione lavoro.

-Compensa le spese del grado.

Brescia 15/11/2018

IL CONS. AUS. REL.



Dott. Giuseppina Maritato

IL PRESIDENTE

Dott. Antonella Nuovo

