



ESPRESSIONI SCONVENIENTI DEL SINDACALISTA IN SEDE DI TRATTATIVA, LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E CONDOTTA ANTISINDACALE

**UNO DEI PROFILI PIÙ INTERESSANTI
DEL PROVVEDIMENTO OGGETTO
DI NOTA È LA QUALIFICAZIONE
DEL DIRITTO DI CRITICA
DEL SINDACALISTA E I LIMITI
DELLO STESSO, CON PARTICOLARE
RIFERIMENTO ALLE ESPRESSIONI
PROFERITE IN UN CONTESTO
DI CONFLITTUALITÀ AZIENDALE**

Qualora il lavoratore sindacalista alzi la voce e utilizzi espressioni inopportune e sconvenienti (tra cui bestemmie) all'interno di una trattativa sindacale con i responsabili aziendali e le stesse siano rivolte a questi ultimi nell'ambito, però, di tematiche che riguardino politiche occupazionali e oggetto di discussione, senza tuttavia che il medesimo pronunci ingiurie, tale condotta può ritenersi oggetto di disapprovazione alla stregua di parametri sociali ed, eventualmente, portare a una nota di biasimo da parte dell'organizzazione sindacale a cui appartiene il sindacalista, ma la reazione aziendale deve essere contestualizzata nell'ambito della tensione che si sviluppa in seno a una trattativa sindacale, ove è naturale che si riscontri un accentuato antagonismo tra le parti che si trovano però in una posizione paritaria.

La contestazione di tali comportamenti, che sono posti a giustificazione del licenziamento del lavoratore sindacalista, rileva quindi l'uso abusivo e strumentale del potere disciplinare, avente natura e finalità ritorsiva e antisindacale in quanto preordinato a fare cessare l'attività sindacale (1)

1. Il fatto: la condotta del lavoratore sindacalista nell'ambito di una trattativa.

La vicenda trae le mosse da una contestazione disciplinare addebitata a un sindacalista della FILTCM CGIL di Ferrara nel corso di una discussione sindacale tra membri della RSU e dipendenti dell'Ufficio del Personale e della Direzione aziendale.

Occorre sin da subito evidenziare, al fine di comprendere l'importanza del contesto in cui sono accadute le circostanze oggetto di causa, che il fatto addebitato al lavoratore si è verificato nell'ambito di una trattativa sindacale complessa e delicata, caratterizzata da un'accesa discussione tra i presenti, ognuno dei quali intenzionato a far valere le proprie posizioni. Il tema era quello di inserire nel rinnovo del contratto collettivo aziendale una clausola di salvaguardia dell'occupazione che prevedeva la rioccupazione dei prestatori in esubero.

In breve, questi i fatti oggetto del procedimento disciplinare: il sindacalista della FILTCM CGIL, secondo la ricostruzione contenuta nella contestazione, a un certo punto della discussione si sarebbe alzato e, in un primo momento, avrebbe reiteratamente bestemmiato e

urlato verso una responsabile della società (senza proferire, però, ingiurie personali nei suoi confronti) e, successivamente, inveito contro un altro componente della direzione aziendale per, poi, minacciarlo con il gesto di dare un pugno e spingerlo facendogli perdere l'equilibrio. A seguito di tali addebiti, il sindacalista è stato licenziato e nella lettera di recesso l'azienda ha richiamato, a supporto dell'ipotesi risolutoria, l'art. 52, lettera j) del CCNL Industria Chimica, senza però far espresso riferimento alle esemplificazioni del contratto collettivo che qualificano le tipizzazioni delle condotte del prestatore al fine di giustificare la massima sanzione espulsiva.

2. La contestualizzazione delle imprecazioni del sindacalista proferite in sede di conflittualità aziendale: l'uso strumentale della contestazione disciplinare avente finalità antisindacale.

L'organizzazione sindacale ha lamentato, mediante ricorso ex art. 28 L. 300/70, presentato innanzi al Tribunale di Ferrara, la condotta antisindacale posta in essere dalla società manifestasi con il licenziamento del proprio rappresentante. Il giudice ha ritenuto legittima l'azione ex art. 28, L. 300/70 intrapresa dal Sindacato, affermando che il lavoratore, durante i fatti contestati, era seduto al tavolo delle trattative in qualità di rappresentante sindacale e, quindi, stava sostenendo una negoziazione con la direzione aziendale. Secondo il Tribunale di Ferrara l'iniziativa giudiziaria del sindacato tende proprio a consentire al lavoratore di riprendere l'attività sindacale in seno alla trattativa in corso e, quindi, l'azione intrapresa risulta pienamente ammissibile.

Il giudice ha esperito l'istruttoria sommaria ascoltando gli informatori che, tuttavia, sui fatti contestati al lavoratore, hanno rilasciato dichiarazioni divergenti. Nel corso della causa è emersa infatti una "netta inconciliabilità della versione dei fatti rispettivamente offerta" dai sindacalisti rispetto a quella prospettata dai membri dell'Ufficio del Personale, tutti presenti alla riunione oggetto di controversia. Il giudice conseguentemente, per un verso, ha ritenuto non provata la tesi dei gesti minac-



**IL GIUDICE HA RAVVISATO UNA SPROPORZIONE
TRA RECESSO E FATTO COMMESO TALE
DA RILEVARE L'USO STRUMENTALE E ABUSIVO
DEL POTERE DISCIPLINARE CON CHIARA
FINALITÀ RITORSIVA**

ciosi di dare un pugno e dello spingere con veemenza uno dei responsabili aziendali né degli effetti di tale comportamento, visto il diverso contenuto delle deposizioni rese dagli informatori chiamati da entrambe le parti; per altro verso, con riferimento alle asserite espressioni inopportune del lavoratore, ha affermato che alcune imprecazioni, sicuramente non consone durante una trattativa sindacale (nella specie delle bestemmie), non possono ritenersi quali comportamenti suscettibili di intimidazione risultando, quindi, non idonei ad integrare un'ipotesi di licenziamento disciplinare.

Il Tribunale di Ferrara ha osservato ancora sul punto che neanche l'alzare la voce nel corso di trattative sindacali, nel quadro di tensione che si determina nelle stesse, ove è naturale che si

riscontri un accentuato antagonismo tra le parti, può essere considerata quale condotta intimidatrice. Secondo il Tribunale, alla luce anche delle contrastanti risultanze istruttorie, l'addebito mosso al sindacalista deve essere notevolmente ridimensionato rispetto alla gravità dei fatti prospettati dall'azienda. Il giudice ha, pertanto, ravvisato una sproporzione tra recesso e fatto commesso tale da rilevare l'uso strumentale e, quindi, abusivo del potere disciplinare, con chiara finalità ritorsiva visto che la condotta del rappresentante sindacale non è risultata connotata da quegli elementi di gravità posti alla base del licenziamento.

Il Tribunale, conseguentemente, ha dichiarato la natura antisindacale della condotta aziendale, ordinandone la cessazione mediante immediata reintegrazione del lavoratore.

3. Trattativa sindacale, sospensione del rapporto di lavoro e non applicabilità della fattispecie collettiva del diverbio litigioso avvenuto nel "recinto dello stabilimento".

Il Tribunale di Ferrara, infine, ha trattato un'altra interessante questione con riferimento alla disposizione collettiva che sanziona i comportamenti dei lavoratori all'interno del luogo di lavoro. Il giudice, difatti, nell'interpretazione



della norma richiamata nella lettera di recesso ai fini della qualificazione della fattispecie risolutiva, ha dato particolare rilevanza al luogo in cui sono avvenuti i fatti contestati, ove era in essere lo svolgimento di un'attività sindacale, che si connota essa stessa per una parità tra i componenti della riunione.

In particolare il giudice, vista anche l'accertata ritorsività del recesso, ha affermato che nella fattispecie posta al proprio vaglio non potessero essere impiegate le nozioni del contratto collettivo che presiedono al giudizio disciplinare del datore di

lavoro e, segnatamente, quella regolamentata dalla lettera j) dell'articolo 52 del CCNL Industria Chimica attinente al *"diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale"*. Il Tribunale di Ferrara a tal riguardo, pur dando conto che la società ha richiamato genericamente solo l'art. 52 del CCNL di settore, senza indicare la specifica esemplificazione che secondo la contrattazione collettiva consente il recesso per giusta causa, tuttavia, ha ritenuto dovesse eventualmente individuarsi la suddetta previsione della lettera j) quale ipotesi applicabile per la risoluzione della controversia, trattandosi di previsione di CCNL in cui gli elementi valutati nella fattispecie posta al proprio vaglio possono essere eventualmente sussunti.

Il magistrato, pertanto, in merito all'interpretazione di tale norma con-



**LA RIUNIONE SINDACALE VIENE RICONDOTTA NELLA SUA NATURALE CONNOTAZIONE:
LUOGO "NEUTRO" RISPETTO A QUELLO OGGETTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA,
CON CONSEGUENTE DELIMITAZIONE DEL POTERE DISCIPLINARE
DEL DATORE E DELL'USO STRUMENTALE DELLO STESSO.
AL SUO IL RUOLO DELLE PARTI È PARITARIO**

trattuale, ha affermato un importante principio ritenendo che il diverbio litigioso è solo quello che avviene nel *"recinto dello stabilimento"*; tale fattispecie, secondo il giudice, non ricorre nel momento in cui il rappresentante della RSU adempie il mandato sindacale durante una trattativa, ove si verifica una sospensione del rapporto di lavoro.

L'assunto espresso dal Tribunale di Ferrara sulla qualificazione giuridica del *"recinto dello stabilimento"* risulta di rilevante interesse in quanto il giudice appura una circostanza che può sembrare scontata ma che, in realtà, non trova specifico riscontro, a quanto consta, in altri precedenti giurisprudenziali. In tal modo, la riunione sindacale viene ricondotta nella sua naturale connotazione, ossia quale luogo "neutro" rispetto a quello oggetto della prestazione lavorativa, con conseguente delimitazione del potere disciplinare del datore e

dell'uso strumentale dello stesso. Difatti, come correttamente affermato dal provvedimento in esame, all'interno di tale contesto il ruolo delle parti è paritario e i toni, per così dire accesi, sono spesso utilizzati da entrambe le parti "antagoniste".

4. Il diritto di critica del sindacalista in ragione del proprio ruolo "ontologicamente contrapposto" agli interessi imprenditoriali.

Uno dei profili più interessanti del provvedimento oggetto di nota è la qualificazione del diritto di critica del sindacalista e i limiti dello stesso, con particolare riferimento alle espressioni proferite in un contesto di conflittualità aziendale. Nel tempo, infatti, la giurisprudenza, sia di merito sia di legittimità, ha affrontato la materia del diritto di critica del lavoratore sindacalista con alterne soluzioni interpretative. A parere di chi scrive, con riferimento alla tematica che qui

interessa, va richiamato un caso emblematico, analizzato sia dalla giurisprudenza sia dalla dottrina, che rappresenta un vero e proprio paradigma della fattispecie in commento, una cosiddetta ipotesi di scuola. Si tratta, infatti, di un episodio riguardante alcune espressioni per così dire sconvenienti, utilizzate da un lavoratore sindacalista in un contesto di conflittualità aziendale che, in modo analogo alla controversia in analisi, hanno determinato il licenziamento del lavoratore.

Tale vicenda è stata sottoposta al vaglio della Suprema Corte che, di fatto, ha deciso lo stesso caso giuridico riguardante sempre il medesimo sindacalista con due sentenze, succedutesi a distanza di alcuni anni l'una dall'altra, con cui i giudici di legittimità hanno offerto soluzioni interpretative differenti. Nella prima decisione del 5 luglio 2002, n. 9743, la Corte di Cassazione ha affermato che il *“giudice di merito nel valutare, al fine di accertare la legittimità di un licenziamento per giusta causa, le espressioni proferite da un lavoratore sindacalista in un contesto di conflittualità aziendale, che possono essere esorbitanti rispetto ai limiti di un corretto esercizio delle libertà sindacali... deve accertare se le stesse non costituiscano la forma di comunicazione ritenuta più efficace ed adeguata dal sindacalista in relazione alla propria posizione in un determinato contesto conflittuale...”*.

La Cassazione con tale arresto ha legittimato, in un certo senso, il principio per cui il sindacalista può scegliere la forma di comunicazione ritenuta più efficace al fine di far comprendere le proprie posizioni. Condotta questa che, in quanto espressione di una responsabilità politico sindacale in senso lato, avente peraltro rilevanza costituzionale, non configurerebbe un inadempimento nei confronti del datore. È evidente, infatti, che la critica sindacale consente una dialettica diversa rispetto a quella comune del prestatore di lavoro, il cui scopo è proprio quello di esprimere un'opinione di tipo antagonista, manifestando una valutazione critica di tipo soggettivo. In tale ambito, le manifestazioni di disaccordo non solo sono ammesse ma, soprattutto, visto il piano paritetico con il datore di lavoro, consentono espressioni più forti, proprio in ragione del



IL GIUDICE NEL VALUTARE LE ESPRESSIONI PROFERITE DA UN LAVORATORE SINDACALISTA IN UN CONTESTO DI CONFLITTUALITÀ AZIENDALE DEVE ACCERTARE SE LE STESSE NON COSTITUISCANO LA FORMA DI COMUNICAZIONE RITENUTA PIÙ EFFICACE E ADEGUATA DAL SINDACALISTA IN RELAZIONE ALLA PROPRIA POSIZIONE IN UN DETERMINATO CONTESTO CONFLITTUALE

ruolo rivestito dal rappresentante sindacale avente natura “ontologicamente contrapposta” agli interessi imprenditoriali.

Nella seconda sentenza del 21 aprile 2006, n. 9395, i giudici di legittimità, come anticipato, hanno riesaminato nuovamente il medesimo caso giuridico traendone, però, conclusioni del tutto diverse. I magistrati della Corte di Cassazione hanno osservato sul punto, da una parte, che il diritto di critica del lavoratore sindacalista che è conseguente e funzionalmente connesso alla libertà sindacale, non può essere limitato nel suo esercizio; dall'altra, che anche se il comportamento di quest'ultimo nell'espletamento delle proprie prerogative sindacali non può essere qualificato

quale inadempimento contrattuale, tuttavia, si dovrà considerare, nella valutazione della condotta posta in essere dal medesimo, la tutela di altri diritti fondamentali. Quindi, in tale contesto, secondo i giudici di legittimità del 2006, non si potranno giustificare *“espressioni diffamatorie di singole persone, che vanno valutate come inadempimento degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro”*. La Suprema Corte, in questa ultima decisione del 2006, applica la ben nota “regola del bilanciamento” degli interessi di natura individuale e collettiva in conflitto, ove in realtà non risulta limitato il diritto di critica del lavoratore sindacalista ma, semmai, il tipo di espressioni utilizzate dal medesimo nell'ambito di tale “dialettica” sindacale.

Per concludere con riferimento a tale tematica, al fine di stabilire quali siano i limiti di critica del sindacalista e se effettivamente le modalità espressive utilizzate dal medesimo abbiano travalicato le proprie prerogative, sconfiggendo appunto i confini del sopra richiamato bilanciamento tra questi diversi e allo stesso tempo rilevanti interessi di rango costituzionale, appare opportuno richiamare quanto concretamente stabilito dalla Suprema Corte, nella sopra citata sentenza n. 9743, del 5 luglio 2002. In particolare, i giudici di legittimità, infatti, delimitano opportunamente i requisiti essenziali dell'indagine che deve necessariamente effettuare il magistrato di merito nella valutazione della condotta del prestatore sindacalista, affermando al riguardo che l'attività sindacale “è



L'ATTIVITÀ SINDACALE È ONTOLOGICAMENTE CONTRAPPOSITIVA AGLI INTERESSI IMPRENDITORIALI E SI DEVE POTER SVOLGERE IN UN REGIME DI PLURALISMO SINDACALE CONCORRENZIALE

ontologicamente contrappositiva agli interessi imprenditoriali e che si svolge in un regime di pluralismo sindacale concorrenziale". Ciò implica che ogni esponente sindacale possa prescegliere la forma e il tipo di comunicazione che "meglio ritenga adatta a far comprendere le posizioni da esso assunte in relazione a determinate vicende aziendali, non diversamente da quanto avviene nella sfera lata della politica". Conseguentemente solo quando la "comunicazione "non corretta" non è sorretta da questa finalizzazione vien meno la stessa esistenza di un'attività sindacale configurandosi solo l'aggressione dell'altrui sfera giuridica utilizzando, strumentalmente, i diritti sindacali". Tali principi sono quelli che maggiormente si attagliano alla presente vicenda, conferendole la giusta connotazione giuridica rispetto alla cosiddetta tecnica del bilanciamento dei diritti.

5. Considerazioni conclusive.

Tornando al caso in commento, anche alla luce degli indirizzi giurispruden-

ziali sopra richiamati, il punto nodale della controversia si rinvia proprio nella rilevante circostanza che il dipendente è stato licenziato mentre esercitava le sue prerogative di rappresentante sindacale. Al riguardo, il giudice ferrarese, in maniera condivisibile, ha riconosciuto a favore del lavoratore sindacalista l'esercizio di una funzione che prevede, istituzionalmente, una contrapposizione con il datore di lavoro e che, proprio in ragione di tale conflittualità costituzionalmente garantita, non può essere mortificata o compressa con licenziamenti pretestuosi. Il Tribunale di Ferrara, quindi, ha correttamente accertato la condotta antisindacale della società proprio in ragione della circostanza che il comportamento sanzionato non era funzionalmente connesso ad un inadempimento contrattuale legato allo svolgimento dell'attività lavorativa. Il fatto doveva ritenersi insussistente anche perché assolutamente sproporzionato rispetto alla condotta accertata.

Per concludere rispetto alla vicenda

oggetto di annotazione, si può affermare che il giudice, in ossequio ai principi costituzionali e dello Statuto dei Lavoratori che garantiscono l'attività sindacale, deve valutare con particolare attenzione e rigore quanto accade all'interno delle riunioni ove si esercita la stessa. Ciò al fine di evitare che il datore di lavoro, in maniera strumentale, possa sanzionare condotte che in realtà non risultano essere così gravi ma che, invece, sono intrinsecamente funzionali alla politica sindacale. Come infatti è accaduto nel caso di specie, ove il fatto contestato non assumeva una rilevanza disciplinare tale da giustificare la massima sanzione, visto che lo stesso non era finalizzato all'offesa diretta della dignità dei rappresentanti aziendali. Un diverso approccio interpretativo, presterebbe il fianco a pretestuose "espulsioni" di lavoratori sindacalisti ritenuti "scomodi", condotta questa che assume la veste dell'antisindacalità e deve essere legittimamente sanzionata.