

R.G. n. 540/2016

Sentenza n. 27/18

Pronunziata il 09/02/2018

Pubblicata il 12/02/2018

N. R.G. 540/2016

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI PARMA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, in persona del Giudice dott.ssa Elena Orlandi, ha emesso la seguente

S E N T E N Z A

nella causa iscritta al Ruolo Generale N. 540/2016, promossa da:

*X (C.F. ***), rappresentato e difeso dall'Avvocato . ed
elettivamente domiciliato nel s1*

- OPPONENTE -

CONTRO

*(P.IVA ***) in persona del legale
rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'Avv.
ed elettivamente domiciliata presso lo Studio*

- OPPOSTA -

OGGETTO: OPPOSIZIONE EX ART. 1, COMMA 51, LEGGE

N. 92/2012 AVVERSO L'ORDINANZA DEL TRIBUNALE DI
PARMA N. 1263/2016 EMESSA IN DATA 16.05.2016
COMUNICATA IN DATA 17.05.2016

CONCLUSIONI:

All'udienza del 30.01.2018 le parti concludevano come in atti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso ex art. 1, comma 48 l. 92/2012, X conveniva in giudizio innanzi al Tribunale di Parma in funzione di Giudice del Lavoro. Il ricorrente esponeva di essere stato assunto dalla società convenuta in data 21.08.2001 in qualità di assistente FEV e di aver lavorato alle sue dipendenze fino all'avvenuto licenziamento intimatogli per giusta causa in data 27.10.2015, a seguito di contestazione disciplinare recante la data del 09.10.2015.

Parte ricorrente formulava, quindi, innanzi all'intestato Tribunale, sezione lavoro, le seguenti conclusioni: "Piaccia all'Ecc.mo Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, ogni contraria istanza disattesa ed eccezione reietta, previo ogni accertamento ed opportuna declaratoria del caso, accogliere il presente ricorso e conseguentemente annullare il licenziamento comminato al ricorrente con atto scritto in data 09/10/2015 o, comunque, accertarne l'illegittimità; conseguentemente: in via principale a) accertare la legittimità del diritto di critica nella espressione utilizzata dal ricorrente in ordine alla organizzazione generale del mondo del lavoro e della società in adesione ad un disegno di legge depositato in parlamento e discusso nel paese. Conseguentemente ordinare . . . di reintegrare nel posto di lavoro il ricorrente; b) condannare la resistente al risarcimento del danno patito dal ricorrente per il licenziamento illegittimo, stabilendo, fatto salvo il diritto di agire in separato giudizio per la liquidazione di eventuali maggiori danni differenziali, sulla persona e sulla famiglia del ricorrente (la moglie è in attesa del primo figlio) un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegrazione, nella misura massima di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, ed al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale; in via subordinata condanna . . . al pagamento in favore di X di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata nella misura massima di 24 mensilità dell'ultima

retribuzione globale di fatto, ovvero di quella somma che risulterà dovuta 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; in via ulteriormente subordinata, con la rivalutazione di ogni somma per effetto del maggior danno patito e patiendo in conseguenza della diminuzione di valore del credito per effetto dell'aumento del costo della vita, con decorrenza dalla data di maturazione dei singoli crediti accolti; oltre agli interessi legali maturati e maturandi sulle somme via via rivalutate".

Provvedeva a costituirsi in giudizio al fine di chiedere, per i motivi compiutamente indicati in comparsa di costituzione, in via principale, il rigetto delle domande di parte ricorrente e, in via subordinata, la declaratoria incidenter tantum della sussistenza di giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

Con ordinanza n. 1263 del 16 maggio 2016, il Tribunale di Parma rigettava il ricorso e tutte le domande ivi contenute.

Con ricorso per impugnativa di licenziamento ai sensi dell'art. 1, comma 51, della legge n. 92/2012, X proponeva opposizione avverso la predetta ordinanza chiedendo, per i motivi indicati compiutamente nella narrativa dell'atto, la riforma dell'ordinanza e, per l'effetto, l'accoglimento delle seguenti conclusioni: "Voglia dichiarare nullo, inefficace, ovvero illegittimo, discriminatorio, il provvedimento di licenziamento del signor X oltre all'insussistenza del fatto contestato e conseguentemente: in via principale a) ordinare a di reintegrare nel posto di lavoro il ricorrente revocando il decreto di rigetto del 17/05/2016; b) condannare la resistente al risarcimento del danno patito dal ricorrente per il licenziamento illegittimo, stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, nella misura massima di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, ed al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale; in via subordinata condannare al pagamento in favore di X di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata nella misura massima di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ovvero di quella somma che risulterà dovuta 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; in via ulteriormente subordinata, con la

rivalutazione di ogni somma per effetto del maggior danno patito e patiendo in conseguenza delle diminuzione di valore del credito per effetto dell'aumento del costo della vita, con decorrenza dalla data di maturazione dei singoli crediti accolti; oltre agli interessi legali maturati e maturandi sulle somme via via rivalutate".

Provvedeva a costituirsi nel giudizio di opposizione chiedendo la conferma dell'ordinanza opposta e, per l'effetto, l'accoglimento delle conclusioni già rassegnate nella fase sommaria del procedimento.

Il processo, istruito in via esclusivamente documentale, veniva discusso all'udienza del 30.01.2018, all'esito della quale il Giudice tratteneva la causa in decisione.

Ciò posto in merito allo svolgimento del processo, nel merito deve rilevarsi come il ricorso in opposizione sia fondato e meritevole di accoglimento nei termini che seguono.

E' incontestato nel presente procedimento come l'opponente sia stato licenziato per il comportamento oggetto della contestazione disciplinare del 09.10.2015, recante il seguente testo: "Ad ogni effetto di legge e di contratto Le contestiamo formalmente quanto segue. Il giorno 28 settembre 2015 Lei pubblicava sul portale Facebook delle espressioni diffamatorie e fortemente lesive dell'Azienda, da Lei stesso espressamente indicata nel Suo profilo come datore di lavoro. Nello specifico, alle ore 13:04, Lei pubblicava quanto segue: "È un'offesa ai lavoratori che lavorano la domenica !! Tanto meritate solo disprezzo egregi padroni ci costringete a lavorare di domenica con dei discorsi che fanno di ricatto. Anzi li costringete!". Ciò avveniva in evidente contrasto con ogni disposizione di legge e di contratto in tema di correttezza, lealtà e buona fede, che il Suo ruolo di responsabile di reparto avrebbe dovuto garantire, nonché in aperta violazione delle disposizioni aziendali riguardanti l'utilizzo dei Social Media. Tanto Le contestiamo ai sensi della Legge n. 300 del 20 maggio 1970, art. 7, invitandoLa entro cinque giorni dal ricevimento della presente a fornirci le Sue giustificazioni in merito. Considerata la gravità dei fatti contestati, ci vediamo costretti a sospendereLa in via cautelare dal servizio fino a nostra nuova comunicazione".

Orbene, ritiene il Giudice che le affermazioni pubblicate da parte opponente sulla propria bacheca Facebook non possano definirsi giuridicamente diffamatorie bensì appaiano più propriamente manifestazione del diritto di critica sindacale e/o politica. A suffragio

di tale interpretazione, militano diversi argomenti. In primo luogo, deve rilevarsi come le frasi contestate dalla società datrice di lavoro siano state poste dall'opponente a commento di un post della pagina facebook "Movimento 5 Stelle Emilia Romagna", condiviso sulla propria bacheca, concernente l'annuncio della presentazione di un atto da parte di un consigliere regionale del M5S finalizzato a frenare la liberalizzazione degli orari di apertura dei negozi. Le frasi in questione costituiscono quindi il commento ad un post che riportava un'iniziativa di politica legislativa in via di promozione, all'epoca, da parte di un esponente di un movimento politico. Il secondo argomento attiene alla formulazione testuale delle espressioni contestate che sono riportate al plurale; parte opponente indirizza il commento genericamente ai "padroni", termine sovente utilizzato ancora adesso, sebbene non con la stessa frequenza di un passato non così remoto, per indicare i datori di lavoro, controparte contrattuale dei lavoratori nell'ambito della dialettica sindacale.

È indubbio che la critica manifestata dal ricorrente sul profilo facebook sia formulata con espressioni dure e polemiche ma tale linguaggio non travalica nel penalmente rilevante o, in ogni modo, non assume contorni direttamente lesivi della società datrice di lavoro posto che la critica non è ad essa espressamente indirizzata, rivolgendosi genericamente alla categoria dei "padroni". Né l'espressione "li costringete" può ritenersi un'espressione di insubordinazione bensì, più propriamente, la manifestazione della volontà di combattere sul piano politico/sindacale le iniziative che, secondo un convincimento personale dell'opponente il cui vaglio di legittimità e /o correttezza non è in alcun modo consentito in questa sede trattandosi di una valutazione eminentemente politica, appaiono ridurre i diritti del lavoratore.

La giurisprudenza di legittimità ha preso atto del progressivo mutamento del linguaggio - soprattutto a causa dell'intervenuta influenza del mezzo televisivo dapprima e dei social network poi - che è divenuto sempre più disinvolto ed aggressivo nei rapporti politico-sindacali in specie ma, più in generale, nell'ambito della comunicazione sociale; ebbene, secondo la Suprema Corte, l'esercizio del diritto di critica, manifestazione del più ampio e fondamentale diritto alla libertà di manifestazione del pensiero tutelato dall'art. 21 Cost. a cui è connaturata inestricabilmente la forma democratica dello Stato, travalica nel penalmente rilevante quando l'agente trascende in "attacchi personali diretti a colpire, su un piano individuale, senza alcuna finalità di interesse pubblico, la figura morale del soggetto criticato"(in tal senso Cass. pen., sez V,

05.06.2007, n. 34432).

Orbene, nel caso di specie il linguaggio, pur aspro e polemico, non è indirizzato specificatamente nei confronti del datore di lavoro e non si traduce in un'inutile e gratuita aggressione nei confronti di quest'ultimo. Alla luce di tali motivazioni, il post scritto dal ricorrente sulla sua pagina facebook, in quanto manifestazione del diritto di critica politico/sindacale tutelato dalla Costituzione, non può quindi ritenersi né giuridicamente diffamatorio né genericamente lesivo dei valori aziendali e dei principi di correttezza e buona fede nella relazione contrattuale, così come espliciti nelle disposizioni aziendali riguardanti i social media.

Il fatto contestato a parte ricorrente non appare quindi connotato dal carattere dell'antigiuridicità e non può assumere, conseguentemente, alcuna rilevanza sul piano disciplinare; ne consegue che dovrà applicarsi la tutela reintegratoria prevista dall'art. 18, quarto comma, l. 300/1970 (sull'applicabilità della tutela reintegratoria in caso di contestazione datoriale di un fatto che, seppur materialmente sussistente, non assume rilievo disciplinare si veda, recentemente, Cass. civ., sez. lav., 20.09.2016, n. 18418). La società opposta deve pertanto essere condannata a reintegrare l'opponente nel posto di lavoro e nelle mansioni da ultimo svolte, o in mansioni equivalenti, ed al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria liquidata in misura pari all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della reintegra, nei limiti di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, dedotto l'aliunde perceptum, oltre alla regolarizzazione contributiva ed assistenziale.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate, per entrambe le fasi, come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice del Tribunale di Parma in funzione di Giudice del Lavoro accoglie l'opposizione presentata da X avverso l'ordinanza del Tribunale di Parma n. 1263/2016 emessa in data 16.05.2016 e, per l'effetto:

- dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato da Esselunga S.p.a. nei confronti di X in data 27.10.2015 per insussistenza del fatto contestato ed ordina a Esselunga S.p.a. di reintegrare X nel posto di lavoro e nelle mansioni da ultimo occupate, o in mansioni equivalenti;

- condanna al pagamento a favore di X di un'indennità risarcitoria liquidata in misura pari all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della reintegra, nei limiti di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, dedotto l'aliunde perceptum, oltre alla regolarizzazione contributiva ed assistenziale, con interessi legali e rivalutazione monetaria, secondo indici Istat, dalla mora al saldo;

- determina la retribuzione mensile globale di fatto in euro 2.361,55;

- condanna a rifondere ad X le spese di lite che liquida, per la fase sommaria in euro 1.500,00 per compensi, euro 259,00 per esborsi, oltre spese generali, iva e cpa come per legge e, per la presente fase, in euro 3.500,00 per compensi professionali, euro 259,00 per esborsi, oltre spese generali, iva e cpa come per legge.

Parma, 09.02.2018

Il Giudice

Dott.ssa Elena Orlandi

Pubblicazione il 12/02/2018