



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE D'APPELLO DI ROMA  
Sezione Lavoro e Previdenza

composto dai Sigg. Magistrati:

|                     |          |                  |
|---------------------|----------|------------------|
| dott.ssa Vittoria   | Di Sario | Presidente       |
| dott. Vincenzo      | Selmi    | Consigliere rel. |
| dott. Vito Riccardo | Cervelli | Consigliere      |

a scioglimento della riservata decisione assunta all'udienza del 11.11.2021 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile n. 2369/2021 R.G in sede di reclamo ex art. 1, comma 58 della legge n. 92/2012

TRA

dall'avvocato  
rappresentata e difesa, giusta procura in atti,  
ed elettivamente domiciliata presso il suo studio sito in

RECLAMANTE

E

in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa, come da procura in atti, dall'avvocato Maddalena Boffoli ed elettivamente domiciliata a presso il suo studio

RECLAMATO

OGGETTO: reclamo ex art. 1, comma 58 e ss. legge n. 92/2012 avverso la sentenza del Tribunale di Roma n. 6649 depositata in data 8/7/2021.

CONCLUSIONI

Come da rispettivi atti.

## RAGIONI DELLA DECISIONE

Con la sentenza impugnata, emessa all'esito di giudizio ex art. 1, comma 51, l. 92/2012, il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, rigettava il ricorso in opposizione proposto da \_\_\_\_\_ avverso l'ordinanza in data 12/11/2019 con cui lo stesso Tribunale, all'esito della fase sommaria ex art. 1, commi 48 e ss., l. 92/2012, aveva respinto l'impugnazione presentata dalla suddetta lavoratrice avverso il licenziamento intimatogli per giusta causa da \_\_\_\_\_ con lettera in data 21/9/2018.

Avverso tale sentenza \_\_\_\_\_ proponeva reclamo fondato su più motivi.

La società \_\_\_\_\_ si costituiva in giudizio resistendo all'accoglimento del gravame.

Nel corso del presente giudizio è scoppiata l'emergenza epidemiologica da COVID-19 con l'emanazione dei noti dd.ll. nn. 34/2020 conv. nella legge n. 77/2020 e, da ultimo, dei dd.ll. n. 137/2020 e n. 2/2021.

E' stata quindi disposta la trattazione cartolare, ferma l'udienza già fissata del 11/11/2021, sostituita dallo scambio di note scritte secondo quanto previsto dall'art. 83 cit. comma 7 lett. h) d.l. n. 18/2020.

All'esito della trattazione scritta la causa veniva quindi posta in decisione nelle forme di cui all'art. 1, comma 60, l. 92/2012.

\_\_\_\_\_ già dipendente della società \_\_\_\_\_ dal 4/9/2007 con qualifica di operatore di esercizio e mansioni di autista aveva impugnato il provvedimento di destituzione dall'impiego (conferma opinamento di destituzione) intimatole per motivi disciplinari, previa preventiva sospensione dal servizio, con lettera in data 21/9/2018 ai sensi degli artt. 48 e 53 del Regolamento All. A del dpr 148/1931.

Il suddetto provvedimento di destituzione si fonda su tre contestazioni disciplinari recanti data, rispettivamente, 9/5/2018, 10/5/2018 e 17/5/2018.

In particolare con la lettera del 9/5/2018 era stato contestato alla lavoratrice la pubblicazione sul proprio profilo Facebook di post dal contenuto diffamatorio con i quali la lavoratrice, nel reagire ad espressioni denigratorie che le erano state rivolte da altro dipendente della società datrice, aveva accusato quest'ultima di omettere o di effettuare in modo lacunoso, i controlli sanitari al fine di prevenire l'utilizzo di sostanze stupefacenti sui propri dipendenti.

Con la lettera di contestazione del 10/5/2018 era stato contestato alla \_\_\_\_\_, rilascio, senza la previa autorizzazione aziendale, di due interviste, rispettivamente al \_\_\_\_\_, ritenute di contenuto diffamatorio e non veritiero.

Con la lettera del 17/5/2018 venivano contestate all'odierna reclamante, in quanto anche in questo caso di contenuto non veritiero e lesivo dell'immagine aziendale, le

dichiarazioni rilasciate, senza autorizzazione, nonché le informazioni, dati, video e foto forniti durante il servizio “Gli autobus in fiamme a Roma” mandato in onda, su emittente televisiva nazionale, nel corso della trasmissione oltre all’utilizzo improprio in tale occasione della divisa aziendale, dell’autovettura condotta, della documentazione aziendale e dei dati ivi contenuti.

In tali lettere veniva inoltre contestato alla odierna reclamante, a titolo di recidiva, un precedente disciplinare del 22/11/2016 (per avere reso dichiarazioni relative ai problemi manutentivi dell’azienda e a temi legati la sicurezza partecipando, peraltro, ad una trasmissione televisiva senza la preventiva autorizzazione richiesta dal vigente codice etico aziendale nonché per i post pubblicati sulla Suo profilo personale Facebook (aperto) sempre inerenti il tema delle manutenzioni e la sicurezza, tutti ritenuti diffamatori per l’immagine la reputazione dell’Azienda e del suo management) .

Veniva altresì evidenziato (nelle contestazioni del 9/5 e del 17/5) come la stessa fosse stata destinataria anche di numerose altre precedenti sanzioni disciplinari per condotte analoghe (dichiarazioni lesive dell’immagine aziendale, mediante interviste non autorizzate ad emittenti televisive o a testate giornalistiche o con dichiarazioni rilasciate su social network, per avere consentito ad una troupe televisiva di salire a bordo della vettura condotta fuori dall’area di fermata e prima ancora di aver iniziato il servizio di linea o anche per avere effettuato riprese fotografiche all’interno di un impianto aziendale) nonché (nella contestazione del 17/5/2018) di un ulteriore provvedimento disciplinare del 8/5/2018 (non ancora esecutivo) “per aver pubblicato, durante il turno di servizio, indossando la divisa aziendale, una diretta video sul Suo profilo personale aperto Facebook nella quale Lei faceva dichiarazioni inerenti i guasti delle vetture e le manutenzioni”.

A fondamento dell’impugnazione la aveva contestato l’infondatezza degli addebiti disciplinari affermando di avere legittimamente esercitato il diritto di critica sindacale quale segretario generale dell’associazione sindacale

nonché l’assenza di proporzionalità della sanzione espulsiva applicata sostenendo a tale proposito che la sanzione espulsiva del licenziamento senza preavviso non potesse essere comminata al lavoratore alla stregua delle previsioni del codice disciplinare contenuto nel Regolamento di cui all’All. A del RD 148/1931.

Il Tribunale con la sentenza gravata, emessa all’esito dell’opposizione presentata dalla lavoratrice ai sensi dell’art. 1, comma 51, l. 92/2012, confermando gli esiti della fase sommaria, aveva confermato la legittimità della sanzione espulsiva impugnata.

Premessa l’irrilevanza della questione relativa all’epoca di inizio dell’attività sindacale della lavoratrice (non configurandosi diversamente, anche in tal caso, il diritto di critica, con riferimento al rispetto del limite della continenza) escludeva in particolare la possibilità di ravvisare nel presente caso di specie da parte della un legittimo esercizio del diritto di critica.

Premessi i principi affermati a tale proposito dalla giurisprudenza di legittimità affermava l’esorbitanza delle condotte contestate alla lavoratrice dall’ambito del diritto

di critica legittimamente esercitabile dal dipendente, anche nella sua veste di sindacalista, essendone stati travalicati i limiti sia dal punto di vista sostanziale che formale.

Evidenziava a tale proposito come la \_\_\_\_\_ contrariamente a quanto sarebbe stato suo onere, non avesse fornito la prova dell'esistenza della invocata esimente e, in particolare di un esercizio del diritto di critica rispettoso dei principi di verità, pertinenza e continenza.

Ravvisava in particolare la violazione da parte della suddetta lavoratrice dei limiti della continenza formale "considerata l'evidente lesione dell'immagine del decoro della società mediante la pubblica attribuzione, con toni di aperto disprezzo, di condotte gravissime che, nell'interesse della collettività, prima che ai mass media, avrebbero dovuto essere segnalate, semmai, alla Procura della Repubblica".

Ravvisava inoltre la violazione dei limiti della continenza sostanziale, sotto il profilo della verità, quanto meno putativa, della notizia diffusa, non avendo la lavoratrice provato, né chiesto di provare con la formulazione di idonee istanze istruttorie, la veridicità di quanto affermato, affermazioni che invece, affermava il Tribunale, risultavano smentite dalla documentazione prodotta dal datore di lavoro.

Evidenziava a tale proposito come quanto dichiarato, nel corso dell'intervista rilasciata nel corso della trasmissione \_\_\_\_\_ in ordine ai guasti da cui sarebbe stata affetta l'autovettura ivi indicata, fosse smentito dalla relazione tecnica prodotta da \_\_\_\_\_ e non specificamente contestata dalla lavoratrice.

Evidenziava come risultasse smentita anche la presenza del "contratto a chilometri" (evidenziando a tale proposito la ritrattazione effettuata dalla stessa lavoratrice ove aveva ammesso di avere "estremizzato" e sintetizzato il concetto e la documentazione relativa al contratto di servizio prodotto dalla società datrice) e la non corrispondenza al vero delle dichiarazioni della reclamante ove aveva lasciato intendere che il licenziamento degli operai da parte della società \_\_\_\_\_ addetti alla manutenzione, fosse frutto di una decisione di \_\_\_\_\_

Affermava inoltre la proporzionalità della sanzione applicata rispetto alle condotte di cui la lavoratrice si era resa responsabile e l'idoneità delle stesse a ledere il vincolo fiduciario con la società datrice, sia per la gravità delle condotte e la notevole carica lesiva delle stesse, sia per la reiterazione di condotte dello stesso tipo di quelle che hanno condotto al licenziamento in esame.

Evidenziava in particolare come la condotta contestata alla lavoratrice con la lettera del 17/5/2018 fosse in parte riconducibile all'ipotesi prevista dall'art. 45, numero 2, del Regolamento come sanzionabile con il licenziamento e come la lavoratrice avesse violato numerosissime norme del Codice Etico della società \_\_\_\_\_

Affermava a tale proposito l'infondatezza di quanto sostenuto dalla lavoratrice in ordine alla inapplicabilità nei suoi confronti, quale rappresentante sindacale, del suddetto Codice Etico e in ordine alla loro riconducibilità ad ipotesi per le quali, ai sensi del Regolamento RD 148/1931, sarebbe stata prevista la sola sanzione conservativa, avendo \_\_\_\_\_

la lavoratrice posto in essere, numerosissime e gravi violazioni del Codice Etico con condotte caratterizzate dall'utilizzo di strumenti mediatici e di social network di enorme potenzialità divulgativa ed idonee a creare o incrementare allarmismo sociale e a fomentare disprezzo e risentimento da parte non solo dei lavoratori ma anche dei destinatari del servizio gestito da

Con un primo motivo la lavoratrice contesta la gravata sentenza nella parte in cui aveva escluso l'esimente della critica sindacale ribadendo il rispetto, con riferimento alle condotte oggetto di addebito, dei limiti di continenza formale, sostanziale e materiale e lamentando a tale proposito anche l'illegittimo rigetto delle istanze istruttorie articolate.

Ribadisce innanzitutto la riconducibilità di tutte le condotte oggetto di contestazione disciplinare ad esternazioni rese nell'espletamento delle sue funzioni di dirigente sindacale (dapprima come Presidente e successivamente come Segretario Nazionale) dell'associazione fondata dalla stessa lavoratrice.

Contesta quanto affermato dal giudice di prime cure in ordine al superamento dei limiti di continenza formale e materiale, affermando, con riferimento ai singoli episodi oggetto delle contestazioni disciplinari del 9/5/2018, 10/5/2018 e 17/5/2018, il rispetto di tali limiti e lamentando come il giudice di prime cure non avesse contestualizzato le affermazioni rese dalla lavoratrice e non avesse sufficientemente approfondito l'importanza dei temi trattati effettuando la dovuta ponderazione fra il contenuto delle esternazioni, il momento storico in cui le stesse sono state rese ed il linguaggio utilizzato.

Evidenzia in particolare, con riferimento al post sul proprio profilo Facebook del 28/4/2018 (oggetto della contestazione del 9/5/2018), di essersi difesa da notizie false ed infamanti diffuse ai suoi danni da altro collega provvedendo a denunciare all'azienda, il giorno successivo, quanto affermato da quest'ultimo in ordine all'uso di sostanze stupefacenti nel corso del servizio.

Ribadisce inoltre la corrispondenza al vero delle dichiarazioni rese in tale occasione in ordine all'assenza di controlli aziendali sull'utilizzo di stupefacenti da parte del personale, con rispetto quindi del limite della "continenza materiale" (sussistendo preminente interesse pubblico a conoscere la periodicità ed efficacia dei controlli sanitari sugli autisti) e di quella "formale" in ragione della natura non offensiva e rispettosa delle espressioni utilizzate.

Parimenti ribadisce il rispetto di tali limiti anche con riferimento alle interviste rilasciate in data 9/5/2018

Ribadisce in particolare la veridicità di quanto affermato in tale occasione, anche in relazione ad episodi di cronaca, in ordine alla combustione spontanea dei mezzi o comunque a gravi episodi di guasti verificatisi nel loro funzionamento, alla vetustà e alla scarsa manutenzione dei mezzi utilizzati dalla società datrice nell'espletamento del servizio di trasporto pubblico e all'avvenuto licenziamento di 140 operai addetti alla manutenzione dipendenti della ed evidenziando altresì, in ordine a tali

dichiarazioni, la sussistenza di un interesse pubblico nonché l'attinenza delle stesse alla sua attività di sindacalista.

Contesta inoltre l'erroneità della gravata sentenza nella parte in cui aveva affermato che le dichiarazioni contestate alla lavoratrice avrebbero lasciato intendere che il licenziamento dei lavoratori della fosse frutto della decisione di ribadendo come risultasse dalla documentazione in atti come tale evento fosse comunque imputabile ad la quale non aveva provveduto al tempestivo rinnovo del contratto di appalto senza attivarsi tempestivamente per disporre una proroga o per indire un bando di gara.

Ribadisce anche la veridicità di quanto dichiarato in ordine all'esistenza di black list relative agli autisti che provvedevano a segnalare i guasti lamentando a tale proposito la mancata ammissione degli specifici capitoli di prova orale richiesti dalla lavoratrice.

Ribadisce la veridicità di quanto dichiarato anche con riferimento alla intervista rilasciata in data 10/5/2018 andata in onda nella trasmissione televisiva (oggetto della contestazione disciplinare del 17/5/2018), evidenziando l'impossibilità, stante la presentazione senza preavviso dei giornalisti di ottenere la previa autorizzazione dall'azienda.

Contesta inoltre quanto affermato dal giudice di prime cure in ordine alla non corrispondenza al vero delle dichiarazioni relative alla stipulazione da parte di di un "contratto a chilometri" e quanto affermato nella parte motiva della gravata sentenza in ordine ai guasti dell'autovettura dichiarati, nel corso dell'intervista resa alla trasmissione mandata in onda

Afferma a tale ultimo proposito come non sia corrispondente al vero quanto affermato nella gravata sentenza in ordine alla mancata contestazione della perizia tecnica di parte, evidenziando a tale proposito la natura di atto di parte della stessa.

Ribadisce inoltre la continenza formale, intesa come correttezza e civiltà di linguaggio, delle dichiarazioni rilasciate.

Il motivo è infondato dovendo ribadirsi, anche all'esito della presente fase di impugnazione, le conclusioni già concordemente raggiunte all'esito delle precedenti fasi sommarie e di opposizione in ordine alla fondatezza degli addebiti posti a base del licenziamento impugnato.

Devono innanzitutto ribadirsi i principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità (correttamente enunciati dal Tribunale nella parte motiva della gravata sentenza), alla cui stregua, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato *"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 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)” (cfr. in tal senso Cass. n. 18176 del 10/7/2018 in parte motiva).*

In particolare l'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, con modalità tali che, superando i limiti della continenza sostanziale (nel senso di corrispondenza dei fatti alla verità, sia pure non assoluta ma soggettiva) e formale (nel senso di misura nell'esposizione dei fatti), si traducano in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale - suscettibile di provocare, con la caduta della sua immagine, anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro - è comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, integrando la violazione del dovere scaturente dall'art. 2105 cod. civ., e può costituire giusta causa di licenziamento (Cass. n. 21362 del 18/09/2013).

Com'è noto infatti alla stregua dei principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità l'esercizio del diritto di critica del lavoratore è assoggettato a limiti esterni e limiti interni, ove per limite esterno si deve appunto intendere che l'esercizio del diritto deve essere volto al soddisfacimento di un interesse giuridicamente rilevante (non meno di quello del bene asseritamente leso) mentre i limiti interni sono costituiti, invece, dalla continenza sostanziale e da quella formale, ove per la prima si intende che i fatti narrati/denunciati dal lavoratore, e suscettibili di arrecare danno al datore di lavoro, devono rispondere a criteri di veridicità (anche a livello putativo), e per la seconda che l'opinione espressa, anche in modo polemico, non deve mai esulare da parametri di correttezza, desumibili dal vivere civile.

Così come affermato dalla  infine, in tema di licenziamento per giusta causa, è inoltre onere del datore di lavoro dimostrare il fatto ascritto al dipendente, provandolo sia nella sua materialità, sia con riferimento all'elemento psicologico del lavoratore, mentre spetta a quest'ultimo la prova di una esimente (Cass. n. 11206 del 29/05/2015).

La giurisprudenza di legittimità ha infine affermato che in tema di licenziamento disciplinare, costituisce giusta causa di recesso, in quanto idonea a ledere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo, la diffusione su "facebook" di un commento offensivo nei confronti della società datrice di lavoro, integrando tale condotta gli estremi della diffamazione, per la attitudine del mezzo utilizzato a determinare la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone (Cass. n. 10280 del 27/04/2018).

Nel presente caso di specie deve ritenersi, conformemente a quanto affermato nella gravata sentenza, che tali limiti siano stati ampiamente superati dall'appellante tanto sotto il profilo sostanziale che sotto quello formale.

Si osserva infatti che ferma restando la legittimità, anche sotto il profilo disciplinare, delle critiche anche severe effettuate dalla lavoratrice avverso le carenze manutentive dei mezzi in uso alla società datrice (in quanto riconducibili ad un diritto di critica legittimamente esercitato, dalla  anche nella sua qualità di rappresentante

sindacale, anche alla luce dei noti episodi di cronaca sulla combustione spontanea di alcuni mezzi in circolazione) così come delle reazioni avverse dichiarazioni infamanti ed offensive attinenti alla sua vita privata e alla sua attività di sindacalista (post su facebook del 28/4/2018), non possono che esorbitare gravemente dai limiti del diritto di critica, anche sindacale, le ulteriori affermazioni effettuate in occasione degli episodi contestati.

In particolare, con riferimento al post su Facebook del 28/4/2018 (oggetto della contestazione disciplinare del 9/5/2018), l'odierna reclamante, oltre ad esprimere un legittimo disappunto in ordine ad affermazioni lesive della sua onorabilità (anche quale rappresentante sindacale) effettuate da altro dipendente risulta però avere affermato, con riferimento all'eventualità dell'uso di stupefacenti da parte degli autisti che "...l'azienda lo sa e se ne frega. Controlla sempre i soliti noti...", accusandola pertanto di tenere un atteggiamento di tolleranza e disinteresse nei confronti di tale grave fenomeno e di non effettuare in maniera puntuale i doverosi controlli sanitari sul personale in servizio esponendo così a gravi rischi gli utenti del servizio.

Parimenti nelle interviste rilasciate dalla in data 8/5/2018, al (oggetto della contestazione disciplinare del 10/5/2018), entrambe non preventivamente autorizzate dalla società datrice, l'odierna reclamante, nello stigmatizzare gravi lacune dell'azienda datrice nella manutenzione dei mezzi, ha tuttavia fatto riferimento (tanto dell'intervista al e in quella rilasciata a delle "liste nere" in cui la società odierna reclamata avrebbe inserito gli autisti che avrebbero provveduto a comunicare i guasti delle vetture effettuando nei loro confronti ritorsioni ("*... veniamo inseriti su delle liste nere da parte di se andiamo a comunicare guasti delle vetture perché ovviamente non potrebbero uscire dalle rimesse... Non si sa di certo si inserisce sulle liste nere e ci dà giorni di sospensione...*").

Nel corso dell'intervista rilasciata a l'odierna reclamante, sempre nello stigmatizzare l'assenza di manutenzione dei mezzi menzionava inoltre il licenziamento di 140 operai della società (destinataria di appalto da parte di del servizio di manutenzione degli autobus) riferendo di tale vicenda in modo ambiguo ed incompleto e tale da far apparire ai destinatari della comunicazione che tale recesso fosse, direttamente o indirettamente, imputabile a decisioni della società datrice ("*... Quindi assolutamente la problematica non è solo la vetustà dei mezzi e l'assenza totale di manutenzione prevenzione. Ricordo che sono stati mandati a casa 140 operai della non abbiamo davvero modo di mantenere questi mezzi è inutile comprarne di nuovi se non andiamo a curare tutte le tubature, tutte le perdite di olio, tutte le coibentazioni che mancano...*").

Inoltre nel corso dell'intervista rilasciata dalla odierna reclamante (anche in questo caso pacificamente senza autorizzazione aziendale ed indossando la divisa aziendale) in data 10/5/2018 nel corso della trasmissione televisiva e trasmessa su emittente televisiva nazionale (oggetto della contestazione disciplinare del 17/5/2018), la suddetta lavoratrice dichiarava che l'azienda avrebbe messo volontariamente in circolazione mezzi non in condizione di circolare al fine di avvalersi di un contratto di servizio "a



chilometri” che prevedeva la corresponsione del compenso per il solo fatto di essere uscito dalla rimessa anche nelle ipotesi in cui lo stesso si fosse bloccato pochi metri dopo, dando così inevitabilmente ad intendere che l’azienda provvedesse deliberatamente a far circolare i mezzi non idonei al fine di conseguire un corrispettivo economico (“... *Purtroppo abbiamo un contratto a chilometri... Sì però vengono pagati anche che si rompe dopo cento metri dopo un chilometro prende i soldi...il capo operaio ti dice dentro la rimessa la vettura funzionava se fuori si è rotta non è colpa mia basta che hai preso una buchetta... Purchè superi la sbarra*”).

Ricollegava inoltre tutto ciò alla prassi di scoraggiare gli autisti a fare segnalazioni di guasto ribadendo l’esistenza di “liste nere” in cui la società datrice avrebbe inserito i nominativi dei dipendenti che segnalavano i guasti sottoponendoli successivamente a ritorsioni (“... *i colleghi che scrivono i guasti sul foglio di via e il documento ufficiale della vettura vengono inseriti in una black list gli vengono fatti i dispetti vengono tolti dagli straordinari a me hanno dato cinque giorni di sospensione perché dico che le vetture non sono sicure...*”).

Sempre nel corso di tale intervista l’odierna reclamante avrebbe mostrato un video ripreso dalla stessa all’interno di un’autovettura dalla stessa condotta contenenti una ripresa della strumentazione di bordo e della documentazione aziendale, affermando come dalla stessa sarebbe risultato, tra gli altri, un guasto, definito “molto grave” consistito nell’usura dei freni e mostrando il “foglio di via” della vettura al fine di evidenziare che nonostante avessero lavorato, durante il turno, altre 4 persone oltre alla stessa reclamante, tale guasto non sarebbe stato mai segnalato ribadendo che tali segnalazioni non avvenivano a causa del timore dei conducenti di essere inseriti nelle menzionate “liste nere” (“... *Guardate questa vettura segnala avaria non grave usura freni I asse avaria luce targa avaria luci ingombro posteriori sblocco sicurezza inserimento marce di questi cinque guasti sicuramente uno è molto grave è l’usura freni ora io prendo il documento ufficiale della vettura ci hanno lavorato ben quattro persone io sono la quinta prendo il documento ufficiale che il foglio di via nessuno ha segnalato niente i colleghi non scrivono i guasti perché hanno paura di essere inseriti sulle liste nere...*”).

Trattasi di affermazioni di particolare gravità tanto più alla luce della loro provenienza da esponente sindacale ( rivestita dalla odierna reclamante all’epoca dei fatti oggetto di addebito) e tali da fare intendere che l’azienda datrice, omettendo i doverosi controlli, anche sanitari, sul personale in servizio e tollerando la circolazione di mezzi affetti da gravi difetti, svolgesse, anche per ragioni di mero profitto, in modo inadeguato il servizio pubblico che le era stato demandato mettendo a repentaglio l’incolumità fisica non solo del proprio personale dipendente ma anche degli utenti del servizio e dei cittadini che circolano sulle strade.

Tale condotta sarebbe stata realizzata, secondo le prospettazioni della lavoratrice, anche attraverso l’effettuazione di ritorsioni, attraverso il loro inserimento in apposite “liste nere”, nei confronti dei conducenti che segnalavano i guasti.

Tali affermazioni, risultano nel loro complesso, così come condivisibilmente rilevato nella gravata sentenza, esorbitanti innanzitutto rispetto ai limiti della continenza formale, non solo per l'utilizzo di espressioni dispregiative come "se ne frega" (contestazione del 9/5/2018) ma anche in ragione della loro stessa modalità di esposizione, e cioè attraverso accuse formulate in modo generalizzato o fuorviante (ad es. in ordine alla circolazione in modo deliberato, anche al fine di realizzare un tornaconto economico e a scopo di lucro e mediante l'utilizzo di ritorsioni al personale, di mezzi inadeguati alla circolazione e potenzialmente pericolosi per la collettività) e in modo tale, così come correttamente rilevato nella gravata sentenza, da fomentare il disprezzo e risentimento da parte dei lavoratori e degli utenti del servizio pubblico gestito da

La condotta addebitata all'odierna reclamante costituisce anche violazione dei limiti della continenza sostanziale sotto il profilo della veridicità quantomeno putativa delle affermazioni rilasciate.

Del tutto generica e priva di idoneo riscontro risulta l'accusa avanzata nei confronti dell'azienda datrice in ordine alla mancata effettuazione di idonei controlli sanitari in ordine all'utilizzo di stupefacenti da parte dei conducenti dei mezzi per essere gli stessi effettuati esclusivamente nei confronti dei "soliti noti".

Ciò tanto più alla luce della considerazione che l'effettuazione di controlli a tale proposito, non risulta affidata alla mera discrezionalità aziendale, essendo invece espressamente regolamentata dall'accordo sindacale del 18/9/2008, alla cui stregua, in conformità a quanto previsto, in particolare dall'art. 41, comma 4, d.lgs. 81/2008, tali controlli, salvo ipotesi particolari (preaffidamento della mansione, sussistenza di un ragionevole dubbio fondato su "indizi o prove sufficienti", successivamente ad un incidente, rientro nella mansione a rischio) devono essere effettuati, periodicamente nei confronti di dipendenti scelti in maniera casuale ed escludendo la possibilità di scelta volontaria da parte del datore di lavoro (cfr. all. 43 del fascicolo della fase sommaria).

Parimenti infondate e prive di idoneo riscontro le dichiarazioni in ordine alla prassi dell'azienda in ordine alla messa in circolazione di mezzi inadeguati al fine di ottenere comunque il compenso chilometrico.

Quanto affermato a tale proposito dalla reclamante non trova innanzitutto riscontro nel contratto di servizio di prodotto in atti ove, così come rilevato dal giudice di prime cure (con affermazioni che, su tale specifico punto, non sono state oggetto di idonea contestazione), all'art. 19 prevede una quantificazione del corrispettivo da effettuarsi, secondo criteri, complessi con riferimento ad una "produzione chilometrica rilevata e certificata" e che, così come si evince in particolare dagli artt. 10, 19 e 26 non comprende i guasti verificatisi successivamente alla messa in circolazione del veicolo tra le ipotesi in cui il compenso viene comunque corrisposto anche solo in misura ridotta (cfr. copia del contratto di servizi prodotto come all. n. 43 del fascicolo della fase sommaria).

Generiche e prive di riscontro risultano infine le gravi dichiarazioni rilasciate dalla lavoratrice in ordine alla formazione di “black list” in cui inserire i dipendenti che segnalano i guasti,

Parimenti non corrispondente al vero risulta quanto affermato dalla reclamante (nel video mostrato in occasione del servizio andato in onda nel corso della trasmissione Le Iene) in ordine alla gravità del guasto “usura freni” riscontrato sull’autovettura dalla stessa condotta.

A tale proposito deve ribadirsi, anche in questo caso, la correttezza di quanto affermato dal giudice di prime cure, sulla base della relazione tecnica di parte prodotta come all. n. 45 del fascicolo della fase sommaria, in ordine alla non gravità (e alla conseguente insuscettibilità ad impedire la circolazione del veicolo) non solo dell’anomalia “usura freni” e delle altre anomalie contrassegnate, nella schermata di dettaglio mostrata in tale occasione, da un triangolo bianco vuoto (simbolo che rappresenta il carattere non grave dell’anomalia) ma anche dell’ulteriore anomalia “sblocco sicurezza inserimento marce” (anomalia prevista effettivamente come grave, essendo contrassegnata da un triangolo con un punto esclamativo all’interno).

Trattasi infatti, in quest’ultimo caso, di anomalia che, per le sue caratteristiche non poteva reputarsi realmente significativa dell’essere il mezzo affetto da un vizio tale da impedirne in modo assoluto la circolazione (affermazione quest’ultima, del resto, nemmeno effettuata dalla lavoratrice, la quale, in tale occasione si era limitata a segnalare come grave solo l’usura freni), essendo un’anomalia di tipo temporaneo che non poteva essere presente al momento dell’utilizzo del mezzo se non espressamente generata dallo stesso operatore (essendo attivabile esclusivamente, in caso di necessità, attraverso l’utilizzo di un pulsante “a molla” attivabile solo mediante l’intervento attivo e consapevole dell’operatore, a fronte di determinate e particolari circostanze che non sono state nemmeno indicate dalla lavoratrice).

Trattasi di conclusioni che trovano riscontro nella relazione tecnica di parte prodotta da nelle precedenti fasi di giudizio (all. 45 del fascicolo della fase sommaria) e le cui dettagliate osservazioni, oltre a trovare riscontro, per quanto riguarda la segnalazione della non gravità dei guasti, nel Manuale dell’operatore di esercizio, incontestatamente fornito in dotazione a tutti gli operatori (all. 46 del fascicolo della fase sommaria), non risultano essere state, così come parimenti rilevato dal giudice di prime cure, idoneamente e specificamente contestate dalla reclamante (la quale, nella presente fase di reclamo, si è limitata a richiamare del tutto genericamente contestazioni effettuate nelle precedenti fasi del giudizio, senza tuttavia effettuare, come sarebbe stato necessario, specifiche ed idonee contestazioni di tipo tecnico alle puntuali osservazioni effettuate a tale proposito nella gravata sentenza).

Non può a tale proposito trovare accoglimento nemmeno la doglianza relativa alla mancata ammissione della prova orale richiesta dalla lavoratrice, prova orale che, in ragione della genericità delle circostanze dedotte, risulta inammissibile e come tale correttamente non ammessa dal Tribunale (del tutto generico risulta in particolare il

capitolo di prova in ordine all'inserimento in una "black list" degli operatori che segnalavano guasti e della conseguente sua affissione delle rimesse, circostanza dedotta in modo vago senza indicare concretamente nemmeno un specifico episodio di dipendente inserito in tale lista e con conseguente blocco del cambio turno mentre irrilevanti, risultano per la loro genericità e per la loro non riferibilità a casi concreti, i capitoli di prova in ordine alla incidenza media del difetto del cambio marce sulle vetture , difetto quest'ultimo nemmeno indicato, come già evidenziato, come "grave" nel corso delle dichiarazioni rilasciate dalla reclamante).

Anche le dichiarazioni rilasciate dalla lavoratrice in ordine al licenziamento dei 140 operai della , non possono ritenersi rispettose dei limiti di continenza formale e sostanziale ("*... Ricordo che sono stati mandati a casa 140 operai della non abbiamo davvero modo di mantenere questi mezzi è inutile comprarne di nuovi se non andiamo a curare tutte le tubature, tutte le perdite di olio, tutte le cui coibentazioni che mancano*").

Proprio l'ambiguità e la genericità delle espressioni utilizzate dalla lavoratrice, rilasciate in un più ampio contesto di dichiarazioni critiche nei confronti della gestione da parte della società datrice della manutenzione dei mezzi, porta inevitabilmente a lasciare intendere come imputabile a quest'ultima l'avvenuta interruzione del rapporto di lavoro di numerosissimi operai addetti alla manutenzione, circostanza quest'ultima che, trova inevitabilmente smentita, nella documentazione prodotta in atti ove, in particolare, risulta che in realtà, la società aveva richiesto alla la proroga del contratto e come tale richiesta fosse stata respinta da tale società, in ragione della asserita tardività ed inammissibilità della stessa (cfr comunicazione dell'8/3/2018 prodotta come all. 44 della comparsa di costituzione in fase sommaria di

Con un terzo motivo contesta la reclamante la gravata sentenza nella parte in cui aveva ritenuto la proporzionalità tra i fatti accertati e la sanzione espulsiva applicata.

Sostiene in particolare a tale proposito che le condotte contestate alla lavoratrice non siano comunque riconducibili in alcuna delle ipotesi previste dall'art. 45 del Regolamento di cui all'All. A del RD 148/1931 come passibili di licenziamento e come, anche le violazioni delle previsioni del Codice Etico in ordine alle esternazioni ai mass-media e ai rapporti con la stampa, dovessero comunque essere valutate alla stregua di qualsiasi altra violazione delle disposizioni aziendali previste dal Regolamento di cui al RD 148/1931.

Sostiene che le condotte contestate siano riconducibili alle fattispecie di cui all'art. 42, n. 14 (dimostrazione di scherno o di disprezzo ai superiori e o agli atti dell'azienda, sia per iscritto in presenza di testimoni") o n. 18 ("accuse infondate, specialmente se a mezzo di scritti anonimi od ingiurie scritte contro altri agenti dell'azienda") suscettibili solo di applicazione della sanzione della sospensione dal servizio o a quella di cui all'art. 43 n.4, rd ("calunnie con diffamazioni verso l'azienda o verso altri agenti, benché non superiore di grado ed in quest'ultimo caso quando possa derivarne qualsiasi danno al servizio") prevista come punibile con la proroga del termine per l'aumento dello stipendio.

Evidenzia come a conclusioni diverse non si possa giungere nemmeno considerando la recidiva contestata, suscettibile quest'ultima, alla stregua di quanto previsto dall'art. 50 del Regolamento, di dare luogo esclusivamente all'applicazione della sanzione di grado immediatamente superiore a quella precedentemente inflitta, individuabile in questo caso (alla stregua della graduazione prevista a tale proposito dall'art. 37 del Regolamento), rispettivamente, nella "proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga" (per le ipotesi di cui all'art. 42 nn. 14 e 18) o nella retrocessione (per l'ipotesi di cui all'art. 43 n. 4).

Evidenzia inoltre come non vi fosse mai stata la volontà di ledere la propria azienda essendo la sua condotta finalizzata alla tutela del bene comune costituito dalla salute della sicurezza degli autisti e dei cittadini con conseguente insussistenza dei fatti contestati ribadendo l'assenza della proporzionalità con la sanzione espulsiva anche con riferimento ad una valutazione avente ad oggetto le circostanze del caso concreto.

Il motivo non può trovare accoglimento alla stregua delle considerazioni che seguono.

Si ritengono innanzitutto applicabili, per analogia di fattispecie, i principi affermati, con orientamento consolidato dalla giurisprudenza di legittimità, alla cui stregua l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha, al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo, valenza meramente esemplificativa, sicché non preclude un'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine all'idoneità di un grave inadempimento, o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, a far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore (in tal senso Cass. n. 2830 del 12/02/2016 e Cass. n. 13412 del 01/07/2020).

In particolare la previsione, nel contratto collettivo, di fattispecie integranti giusta causa di licenziamento rappresenta uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale di cui all'art. 2119 c.c., ma non è vincolate per il giudice, il quale può ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o un grave comportamento del lavoratore contrario alle regole dell'etica o del comune vivere civile, ovvero, al contrario, può escludere che il contegno del lavoratore integri una giusta causa, pur essendo qualificato come tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato (in tal senso Cass. 13412/2020 cit.).

Nel presente caso di specie le condotte addebitate alla lavoratrice nelle menzionate contestazioni del 9/5, 10/5 e 17/5, realizzate nel giro di pochi giorni (tra il 28 aprile ed il 10 maggio del 2018), consistono nella diffusione, in modo generico e senza l'effettuazione dei necessari riscontri, di notizie gravemente lesive dell'immagine della società datrice (aventi ad oggetto gravi omissioni nell'effettuazione dei controlli sanitari sull'utilizzo delle sostanze stupefacenti nonché la deliberata messa in circolazione, per fini di mero profitto, di mezzi inidonei anche attraverso la minaccia di illegittime ritorsioni al personale) utilizzando in modo improprio e senza autorizzazione, social

network o mass media anche di larghissima diffusione (tra i quali anche una emittente televisiva a diffusione nazionale), avvalendosi della propria divisa aziendale e mostrando documentazione aziendale riservata.

Trattasi innanzitutto di condotte che costituiscono violazione di numerose disposizioni del Codice Etico.

In particolare risulta ravvisabile la violazione dell'art. 3.2 (ove prevede in particolare l'obbligo di "non assumere condotte che possano nuocere alla Società, anche in termini di immagine" e la sanzionabilità della "divulgazione non autorizzata di informazioni che riguardano la Società anche ai sensi di quanto disposto dal successivo paragrafo 7.5 e 12"), dell'art. 6 (ove prevede che "Salvo quanto previsto dalle norme civili e penali ed alle eventuali autorizzazioni rilasciate per iscritto dalla Società in deroga a tale divieto, si considera uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro" con divieto, in particolare, di "inviare immagini offensive dell'immagine di [ ] e di "utilizzare sistemi informatici in modo di arrecare danno alla Società"), dell'art. 7.5 specificamente attinente ai rapporti con i mass-media (alla cui stregua gli stessi "devono essere trasparenti rispettare i principi di una corretta informazione... " con divieto di "fornire informazioni ai mass-media (né impegnarsi a fornirle) senza autorizzazione scritta delle funzioni competenti" e con espressa previsione che la violazione di tali disposizioni avrebbe determinato "le conseguenze disciplinari di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potranno comportare, in ogni caso il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti"), dell'art. 8.3 (alla cui stregua "Nessun "destinatario" può fare uso improprio dei beni e delle risorse della Società o permettere ad altri di farlo") e dell'art. 12 (alla cui stregua "i "destinatari" devono garantire che le informazioni cui hanno avuto accesso o che hanno trattato nello svolgimento delle proprie attività, siano concretamente utilizzate ai soli fini lavorativi anche se tali informazioni non sono specificamente classificate come riservate... assicurano la riservatezza delle notizie di informazioni costituenti il patrimonio della Società" con la previsione che "Il mancato rispetto dell'obbligo di corretto utilizzo delle informazioni da parte dei "destinatari", così come la divulgazione di informazioni riservate relative a processi decisionali e alle attività di [ ] costituisce grave inadempimento" e che "Oltre all'applicazione di sanzioni disciplinari, la violazione delle disposizioni contenute in questo articolo può infatti comportare a carico dei "destinatari" coinvolti ulteriori azioni legali nonché la risoluzione, da parte di [ ] del rapporto in essere").

Trattasi di disposizioni applicabili, così come previsto dall'art. 3.1 del Codice, "senza alcuna eccezione...ai dirigenti ed ai dipendenti..." dell'azienda datrice e quindi inevitabilmente anche alla lavoratrice nonostante la sua posizione di rappresentante sindacale e la cui violazione, così come espressamente previsto nelle ipotesi di violazione delle disposizioni in ordine ai rapporti con i mass-media e al trattamento delle informazioni di cui all'art. 7.5 e 12, risulta suscettibile di autonoma sanzionabilità sotto il profilo disciplinare con previsione, in alcuni casi, anche della risoluzione del rapporto contrattuale in essere.

Trattasi, all'evidenza di condotta che certamente non può, per la sua portata lesiva e per le modalità con cui è stata realizzata (utilizzando impropriamente e senza autorizzazione mezzi e documentazione aziendale ed avvalendosi di mezzi mediatici in violazione delle disposizioni specificamente previste dal Codice Etico) e per il suo costituire violazione di numerose disposizioni del Codice Etico, essere ricondotta alle previsioni di cui al Regolamento di cui al RD 148/1931 indicate dalla reclamante (avente ad oggetto mere "dimostrazione di scherno o di disprezzo", l'avanzamento di accuse infondate. Gli altri agenti dell'azienda" o anche l'effettuazione di calunnie o diffamazioni verso l'azienda o verso altri agenti", condotte queste ultime inidonee a comprendere le condotte addebitate alla lavoratrice nella loro complessità).

Tali condotte devono pertanto, così come condivisibilmente affermato nella gravata sentenza, ritenersi, anche considerate singolarmente, idonee giustificare la sanzione espulsiva applicata.

Trattasi infatti di condotte che in quanto commesse in aperta violazione dei limiti di continenza formale e sostanziale previsti per il legittimo esercizio del diritto di critica, e con modalità tali da creare allarmismo sociale e da fomentare, così come correttamente rilevato dal giudice di prime cure, disprezzo e risentimento da parte non solo dei lavoratori ma anche dei destinatari del servizio gestito dal datore di lavoro, risultano tali da ledere, in modo immediato, il vincolo fiduciario con il datore di lavoro.

Ciò in ragione della oggettiva gravità delle condotte commesse e della loro notevole valenza lesiva e tanto più alla luce della considerazione che, quanto addebitato alla lavoratrice, oltre ad essere caratterizzato da recidiva (contestata dalla società datrice, così come rilevato dal Tribunale, solo con riferimento alla sanzione del 22/11/2016) risulta costituire la reiterazione di numerose condotte dello stesso tipo di quelle che hanno condotto al licenziamento impugnato (la ricorrente risulta essere pacificamente destinataria di numerose sanzioni disciplinari inflitte per rapporti non autorizzati con mass media o tramite social network).

Trattasi di circostanze che, a prescindere dalla loro possibilità di essere validamente contestati come recidiva (possibilità quest'ultima che, così come rilevato dalla lavoratrice, risulta possibile esclusivamente, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, ult. comma, l. 300/1970, nei limiti dei soli 2 anni successivi alla loro applicazione) risultano comunque utilmente valutabili ai fini dell'accertamento della gravità delle condotte addebitate e della sussistenza della proporzionalità con la sanzione espulsiva applicata.

Devono ribadirsi infatti i principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità, correttamente posti nella gravata sentenza fondamento della decisione, in ordine all'utilizzabilità dei precedenti disciplinari non utilizzabili ai fini della recidiva, alla stregua di un mero criterio, quale precedente negativo della condotta, di determinazione della sanzione proporzionata da irrogare per l'infrazione disciplinare commessa (Cass. n. 1909 del 25/1/2018 e Cass. n. 9173 del 15/9/1997).

Il reclamo dovrà pertanto essere respinto dovendo attribuirsi alla infondatezza della doglianze precedentemente esaminate rilievo pienamente assorbente anche rispetto

all'esame dell'ulteriore motivo con cui la reclamante contesta la condanna al pagamento delle spese di lite, contestazione quest'ultima da ritenersi effettuata esclusivamente in ragione della asserita fondatezza del reclamo e del conseguente venir meno della sua condizione di soccombenza.

La regolamentazione delle spese di lite, liquidate come dispositivo, segue la soccombenza.

In considerazione del tipo di statuizione emessa, deve infine darsi atto della sussistenza in capo al reclamante delle condizioni richieste dall'art. 13 comma 1 quater del d.p.r. n. 115/2002, come modificato dall'art. 1 comma 17 L. 24.12.2012 n. 228, per il raddoppio del contributo unificato se dovuto.

P.Q.M.

La Corte, definitivamente pronunciando, rigetta il reclamo.

Condanna la reclamante al pagamento delle spese del grado che liquida in complessivi € 3.307 oltre rimborso spese forfettarie nella misura del 15%, Iva e Cpa come per legge.

Dà atto che sussistono le condizioni richieste dall'art. 13 comma 1 quater del d.p.r. n. 115/2002 per il raddoppio del contributo unificato se dovuto.

Così deciso in Roma il 11.11.2021

IL CONSIGLIERE ESTENSORE

dott. Vincenzo Selmi

IL PRESIDENTE

d.ssa Vittoria Di Sario