

# **Corte di Cassazione**

## **ordinanza n. 24595/2024**

### **FATTI DI CAUSA**

La Corte di appello di Roma aveva rigettato il ricorso proposto da P.L. avverso la decisione con cui il tribunale aveva ritenuto infondata la domanda dallo stesso proposta, diretta all'accertamento della illegittimità della sanzione inflitta da F. spa, datrice di lavoro, consistente in otto giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, all'esito del procedimento di accertamento dei fatti contestati. Al dipendente era addebitato l'aver tenuto attaccati al petto ed alla schiena due fogli formato A3 riproducenti un volantino sindacale del sindacato USB, durante la prestazione di lavoro nella giornata del 12.3.2014.

La corte di merito aveva ritenuto che tale manifestazione non rientrasse nel libero esercizio dell'attività sindacale, anche in considerazione della circostanza che il P.L. non aveva mai rivestito alcun ruolo sindacale. La corte valutava che il comportamento in questione non potesse essere qualificato come attività di volantinaggio o affissione, in quanto effettuato fuori dagli spazi consentiti e rispetto ai quali, peraltro, il sindacato USB non era firmatario di accordi.

La corte, valutando quindi illegittimo il comportamento, aveva ritenuto proporzionata la sanzione.

Avverso detta decisione il lavoratore aveva proposto ricorso, cui aveva resistito F. spa.

Entrambe le parti depositavano successiva memoria.

### **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1)- Con il primo motivo è denunciata la violazione e falsa applicazione della legge n. 300/70, degli artt.1,7,14,25,26, nonché degli artt. 2104,2105,2106 c.c. Il ricorrente lamenta la mancata considerazione del disposto degli artt. 1,14,26 Statuto Lavoratori ed in particolare dell'art. 25 sulla libertà sindacale, esercitabile da tutti i lavoratori. Contesta la valutazione della corte territoriale sulle conseguenze pregiudizievoli del comportamento in questione, capace di pregiudicare l'ordinario svolgimento dell'attività aziendale.

2)- Con il secondo motivo deduce violazione art. 2679 cc e 2729 cc anche in relazione agli artt. 2104,2105,2106, cc, e art. 7 l.n. 300/70.

Contesta la valutazione circa il comportamento del ricorrente e la adeguatezza della sanzione inflitta.

I motivi possono essere trattati congiuntamente.

Questa Corte ha avuto occasione di chiarire che l'attività di proselitismo sindacale nei luoghi di lavoro (nella specie si è anche occupata del cd. "volantinaggio elettronico"), incontra i limiti previsti dall'art. 26, comma 1, della l. n. 300 del 1970, e pertanto si deve ritenere consentita soltanto se effettuata senza pregiudizio per il normale svolgimento dell'attività aziendale, alla luce delle concrete modalità organizzative dell'impresa e del tipo di lavoro cui sono addetti i destinatari delle comunicazioni (Cass. n. 35643/2022; Cass. n. 5089/86). In particolare è stato affermato che, pur non essendovi alcun divieto di svolgere tale attività durante l'orario di lavoro, occorre non solo che essa sia compiuta da lavoratori in regolare permesso (quali i dirigenti della R.S.A.), ma anche che, per le modalità e le cautele in concreto adottate ed avuto riguardo alle caratteristiche organizzative dell'impresa e del tipo di lavoro cui siano addetti i destinatari (...), risulti di fatto non pregiudicato l'ordinario svolgimento della vita aziendale, sotto il normale profilo funzionale e produttivo.

Nel caso in esame il giudice d'appello, riaffermando i principi che consentono a tutti i lavoratori lo svolgimento di attività sindacale nelle modalità consentite dalla contrattazione collettiva, ha peraltro individuato nella attività di proselitismo svolta dall' "uomo sandwich" un comportamento estraneo alle pattuizioni sociali in proposito realizzate.

Giova rammentare che questa Corte, occupandosi degli obblighi datoriali circa il concreto svolgimento dell'attività di proselitismo sindacale, ha statuito che (Cass n. 35643/2022) l'art 25 della legge n. 300/70 nel disporre che "le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi e che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro"; ha individuato, in linea con le condizioni comunicative all'epoca esistenti, una delle forme attraverso cui garantire lo svolgimento dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro.

Con riferimento al particolare "volantinaggio elettronico", quale forma evolutiva dell'originario volantinaggio cartaceo, ha peraltro chiarito che l'obbligo datoriale sancito dall'art. 26 della legge n. 300/70, secondo cui "*l lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale*", è soddisfatto quando lo stesso mette a disposizione di ognuna delle rappresentanze sindacali aziendali un determinato idoneo spazio all'interno dell'unità produttiva, sicché non può ritenersi antisindacale il comportamento del datore di lavoro che, senza manomettere il materiale affisso sulle bacheche già installate, si limiti a spostare queste ultime in luoghi ugualmente idonei; ne' può ritenersi acquisito da parte delle rappresentanze sindacali il diritto all'affissione in un determinato luogo neanche nel caso in cui l'originaria collocazione fosse stata preventivamente concordata, e non può fondatamente parlarsi di detenzione qualificata delle bacheche (Cass. n. 1199/2000).

I principi richiamati individuano gli esatti limiti in cui intendere legittima l'opera di proselitismo sindacale e legittimo l'esercizio del diritto in tal senso, in quanto rispettoso degli "spazi" comunicativi messi a disposizione dal datore di lavoro, in adempimento degli obblighi imposti dal legislatore, anche concordati pattiziamente, e comunque tali da non recare pregiudizio *all'ordinario svolgimento della vita aziendale, sotto il normale profilo funzionale e produttivo*. La corte di merito, proprio in riferimento a tale ultima condizione, ha ritenuto, con giudizio valutativo, che la particolare attività di volantinaggio attraverso "l'uomo sandwich" esulasse dai limiti imposti dall'art. 26 richiamato, in quanto fonte di costante distrazione rispetto all'attività lavorativa.

La valutazione, comunque espressione di un giudizio di merito non sindacabile in sede di legittimità, risulta rispettosa del disposto legislativo e della lettura allo stesso data in sede di diritto vivente, necessariamente sollecitato a rapportare il dettato normativo a fattispecie concrete, testimoni della evoluzione sociale dei comportamenti.

In tale quadro la particolare attività di volantinaggio costituita dall' "uomo sandwich", per la durata dell'esposizione, impositiva della costante vista del materiale sindacale per la durata dell'intera prestazione lavorativa, può costituire fonte di distrazione costante e dunque recare pregiudizio all'ordinario svolgimento della vita ed attività aziendale.

Inconferenti risultano poi le doglianze relative alla errata applicazione dell'art. 62 del CCNL con riguardo alla sanzione inflitta, in quanto la corte territoriale, con valutazione di merito, oltre ad aver ritenuto fonte di certa distrazione dall'attività di lavoro la presenza dell'uomo sandwich, ha valutato anche gli ulteriori comportamenti del ricorrente ed ha considerato una pluralità di condotte (pg.4 sentenza- inottemperanza all'ordine di rimozione dei volantini con violazione di doveri di diligenza e di decoro imposti dal rapporto di lavoro), integrative del disposto della previsione collettiva diretta a sanzionare l' inosservanza ad obblighi di legge o regolamenti.

Le censure, per quanto detto devono ritenersi infondate.

3)- Con terzo motivo è denunciata la violazione dell'art. 2697 c.c., ai fini dell'accertamento della natura discriminatoria del provvedimento sanzionatorio adottato; ai sensi dell'art. 15 legge n. 300/70.

La censura si concentra sulla asserita natura discriminatoria del provvedimento disciplinare diretto a contrastare l'esercizio del diritto del lavoratore allo svolgimento dell'attività sindacale.

Le ragioni espresse con riguardo ai primi due motivi di censura esprimono come la valutazione svolta dalla corte territoriale sia coerente con i principi diretti a regolare l'espressione concreta dell'attività sindacale e della conseguente manifestazione dei diritti ad essa collegati. Come già evidenziato, il provvedimento disciplinare ha riguardato comportamenti esorbitanti rispetto alle linee di condotta coerenti con la libertà di espressione e di proselitismo sindacale. Nessun profilo discriminatorio è dunque rilevabile anche perché non rappresentate da parte del ricorrente le finalità discriminatorie o persecutorie, sia pur in un regime di "agevolazione probatoria" quale quello previsto per le ipotesi di accertamento di attività discriminatorie. A riguardo questa corte ha chiarito che nei giudizi antidiscriminatori, i criteri di riparto dell'onere probatorio non seguono i canoni ordinari di cui all'art. 2729 c.c., bensì quelli speciali di cui all'art. 4 del d.lgs. 216 del 2003 (applicabile "ratione temporis"), che non stabiliscono un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'agevolazione del regime probatorio in favore del ricorrente, prevedendo una "presunzione" di discriminazione indiretta per l'ipotesi in cui, specie nei casi di coinvolgimento di una pluralità di lavoratori, abbia difficoltà a dimostrare l'esistenza degli atti discriminatori; ne consegue che il lavoratore deve provare il fattore di rischio, e cioè il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, ed il datore di lavoro le circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione ( Cass. n. 1/2020)

L'accertata incongruenza del comportamento del lavoratore rispetto ai principi che tutelano l'attività sindacale deve far escludere azioni vessatorie da parte del datore di lavoro, anche non supportate da nessuna indicazione specifica di trattamento univocamente discriminatorio subito da parte del ricorrente.

Il ricorso deve essere rigettato.

Le spese seguono il principio di soccombenza.

Si dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente dell'ulteriore importo, a titolo di contributo unificato, ove dovuto.

#### **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso; condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali liquidate in E. 2.500,00 per compensi ed E. 200,00 per spese oltre spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13 comma quater del d.p.r. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo, a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1- bis, dello stesso articolo 13, ove dovuto.