

INDAGINI DEL DATORE SOLO SU UN SINDACALISTA LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

GIOVANNI MAGLIARO

La Cassazione ha sottolineato come l'articolo 15 Statuto Lavoratori inserisca tra gli atti discriminatori quelli diretti a trattamenti deteriori a causa dell'affiliazione o dell'attività sindacale del lavoratore. Laddove vengano in considerazione profili ritorsivi o discriminatori nel comportamento datoriale il giudice deve tenerne conto sia in base all'articolo 3 Costituzione sia in considerazione della qualificazione come discriminatorie di specifiche condotte lesive dei diritti fondamentali.

Nella fattispecie i giudici di merito, secondo la Cassazione, hanno dato il giusto rilievo alla incertezza sulle versioni poste dalla Società a base degli accertamenti e alla mancata replica alla dedotta strumentalità di tali accertamenti che non avevano riguardato gli altri informatori addetti alla medesima linea, così pervenendo alla prova della discriminazione. Tra l'altro per disporre accertamenti investigativi sui dipendenti è necessario un giustificato dubbio e non basta un mero sospetto, come addotto dalla Società.



n. 239
13 febbraio 2023

La Cassazione, con l'ordinanza n.2606 del 27 gennaio 2023, si pronuncia su un licenziamento adottato dall'azienda a seguito di indagini investigative disposte solo nei confronti di un sindacalista e non anche nei confronti di altri colleghi con le stesse mansioni e operanti con le stesse modalità a lui contestate. La Suprema Corte ha affermato che in questo caso il licenziamento è nullo per comportamento discriminatorio e ritorsivo del datore di lavoro nei confronti del dipendente a causa del suo impegno di attivista sindacale.

La Società Sanofi S.p.A. di Firenze ha licenziato per giusta causa un dipendente (informatore scientifico ISF, delegato sindacale RSU e responsabile sicurezza RSL) in relazione a violazioni disciplinari a lui contestate. A seguito di ricorso sia il Tribunale che la Corte d'Appello di Firenze hanno dichiarato la nullità del licenziamento con ordine di reintegrazione nel posto di lavoro e condanna al risarcimento del danno nella misura della retribuzione globale di fatto dal giorno del recesso alla reintegra e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

Secondo i giudici il lavoratore aveva dimostrato il fattore di rischio (essere attivista sindacale) ed il trattamento meno favorevole rispetto a quello riservato ad altri soggetti in condizioni analoghe ma senza responsabilità sindacali, ovvero l'aver la Società disposto indagini investigative solo nei suoi confronti e non nei confronti di altri informatori scientifici che operavano con le sue stesse modalità di lavoro. Il lavoratore aveva dedotto una correlazione significativa tra tali elementi (trattamento sfavorevole in ragione dell'attività sindacale in un contesto particolarmente conflittuale collegato al suicidio di un collega imputato allo stress lavorativo con connessi contenziosi ex art. 28 Statuto Lavoratori del sindacato di cui il lavoratore stesso era delegato).

La Società invece non aveva dimostrato la ragione per cui aveva disposto accertamenti investigativi solo nei confronti del lavoratore che avevano portato ad evidenziare anomalie nell'orario di lavoro e nei rimborsi spese a base del licenziamento disciplinare, così prestandosi al sospetto di un intento persecutorio legato all'attività sindacale sgradita svolta dal lavoratore medesimo.

La Società ha proposto ricorso per Cassazione sostenendo di non aver avuto alcun intento discriminatorio antisindacale ma di aver agito solo in via disciplinare sulla base delle risultanze investigative.

La Cassazione ha respinto il ricorso condannando la Società al pagamento delle spese di giudizio e a degli accessori di legge.