

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE ORDINARIO di ROVIGO

GIUDICE DEL LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Silvia Ferrari

esaurita la discussione orale e udite le conclusioni delle parti, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. promossa da:

(...)

contro

(...)

In punto a:

Sanzione disciplinare conservativa

CONCLUSIONI DELLE PARTI

Il procuratore di parte ricorrente chiede e conclude:

"1) Nel merito, in via principale, accertarsi e dichiararsi la legittimità della sanzione disciplinare irrogata da a Tizio con provvedimento del 18.8.2020 prot. - consistente nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di giorni cinque;

2) in via subordinata, per la denegata ipotesi in cui la sanzione irrogata a Tizio non dovesse essere ritenuta proporzionale all'infrazione commessa dal dipendente, convertirsi la medesima in quella diversa ritenuta di giustizia;

3) in ogni caso, con condanna al pagamento delle spese e compensi professionali del presente giudizio a carico della controparte."

I procuratori di parte resistente chiedono e concludono:

"che il Tribunale di Rovigo, in funzione di Giudice del Lavoro, ogni avversaria domanda disattesa, voglia rigettare il ricorso con condanna di alla refusione delle spese."

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 16 settembre 2020 ... S.p.A., come sopra rappresentata, conveniva in giudizio TOSINI NICOLA per sentire accogliere le conclusioni indicate in epigrafe, a tal fine esponendo che il 2.07.2020 il Sindaco del Comune di e aveva contattato il dott., Direttore della Filiale di, manifestando dispiacere e rammarico per alcuni commenti diffamatori nonché lesivi nei confronti dei cittadini residenti nel suddetto Comune pubblicati sulla pagina del servizio di rete sociale Facebook "Sei di Se..." da parte del convenuto, quale Direttore Monoperatore alle dipendenze della ricorrente presso....

Precisava l'attrice che, a seguito delle verifiche compiute dal Servizio Risorse Umane della Filiale di, il Responsabile regionale di Risorse Umane Nord Est aveva ritenuto disciplinarmente rilevante la condotta posta in essere dal convenuto, il quale, senza alcuna preventiva comunicazione o autorizzazione datoriale, aveva utilizzato il social network Facebook spendendo il nome dell'azienda e, per di più, dando evidenza a

situazioni personali di un cliente, coperte da privacy, delle quali il predetto era venuto a conoscenza durante e in ragione dello svolgimento della prestazione lavorativa.

In particolare, nei post pubblicati sulla pagina Facebook in risposta ai commenti della sig.ra ..., il convenuto aveva reso note le condizioni di salute del padre della stessa e aveva riferito, con termini denigratori, che quest'ultimo si sarebbe presentato in ufficio postale mentre "era in quarantena".

Pertanto, a fronte della suddetta condotta lesiva nonché contraria agli obblighi contrattuali facenti carico al To. in forza del rapporto di lavoro intercorrente con ..., la ricorrente aveva tempestivamente proceduto alla contestazione degli addebiti, mediante la lettera prot. del 14.07.2020 nella quale erano stati indicati in maniera specifica i fatti contestati, con espresso riferimento alle norme del "Codice Etico" e ai "Principi di buona condotta" che erano stati violati.

Aggiungeva la ricorrente che, con successiva lettera raccomandata del 18.08.2020, il Responsabile regionale di Risorse Umane, reputando non condivisibili le giustificazioni fornite dal convenuto con lettera del 20.07.2020, aveva irrogato al predetto la sanzione disciplinare consistente nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per cinque giorni, ai sensi dell'art. 54 del CCNL Poste applicabile; detta sanzione era stata impugnata dal convenuto avanti l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di, con richiesta di costituzione del Collegio di Conciliazione e Arbitrato, al quale tuttavia non aveva aderito, intendendo invece adire l'Autorità Giudiziaria per l'accertamento della legittimità della sanzione disciplinare in questione, ai sensi dell'art. 7, comma 7, della legge n. 300/1970.

Si costituiva ritualmente in giudizio Tizio, come sopra rappresentato, che resisteva al ricorso, rassegnava le conclusioni indicate in epigrafe e affermava di aver sempre tenuto, durante l'orario di lavoro, nei rapporti sia con la clientela sia con i colleghi, collaboratori o superiori, un comportamento conforme alla massima collaborazione, disponibilità e cortesia, come stabilito nel documento "Principi di buona condotta per il personale di" del dicembre 2016.

Aggiungeva il convenuto di aver sempre svolto le mansioni di Direttore con impegno, professionalità e responsabilità contribuendo al mantenimento degli standard qualitativi aziendali nonché promuovendo fra i primi nel Veneto per produttività ed obiettivi raggiunti, e con riguardo alla sanzione disciplinare oggetto di causa, precisava che la stessa era stata irrogata dalla ricorrente senza prestare adeguata attenzione alle giustificazioni fornite dal predetto con lettera del 20.07.2020.

Esponendo al riguardo il resistente di essere intervenuto sul social network a mero titolo personale, al di fuori dell'orario di servizio e senza alcun coinvolgimento della società ricorrente, in uno stato di legittima e comprensibile alterazione, se non d'ira, determinato da una denuncia priva di fondamento, resa volutamente pubblica dalla sig.ra ..., la quale, sulla pagina Facebook "Sei di Se...", aveva accusato ingiustamente l'operatore postale di aver avuto modi bruschi e sgarbati nei confronti della madre della predetta, ad avviso dello stesso, non corrispondenti al vero.

Precisava Tizio di non aver violato alcun obbligo contrattuale scaturente dal rapporto di lavoro con la società datrice essendosi limitato, in via extra lavorativa, a difendersi dalle suddette accuse in modo necessariamente pubblico, stante il rifiuto opposto dalla sig.ra ... a chiarire privatamente la vicenda e chiedeva fosse dichiarata l'illegittimità della sanzione disciplinare impugnata, affermando l'irrilevanza disciplinare del fatto contestato nonché il mancato rispetto del principio di gradualità e di proporzionalità della suddetta sanzione.

La causa, fallito il tentativo di conciliazione, veniva istruita solo documentalmente e discussa all'odierna udienza, ed era decisa come da dispositivo in calce, del quale veniva data pubblica lettura unitamente alla presente motivazione.

Non essendo state sollevate questioni preliminari, occorre esaminare direttamente il merito del ricorso, che è parzialmente fondato alla luce delle considerazioni e con le precisazioni seguenti.

Va premesso, con riferimento alla prova della legittimità della sanzione disciplinare irrogata al convenuto con provvedimento del 18.08.2020 prot. (doc. 8 all. ricorso), che consolidata giurisprudenza di legittimità (Sez. Lav., Ordinanza n. 16597 del 22/06/2018) ha ribadito che l'art. 5 della L. n. 604 del 1966 pone a carico del datore di lavoro l'onere della prova in ordine alla condotta che ha determinato l'irrogazione della sanzione disciplinare e che in adempimento a detto onere parte attrice ha prodotto in giudizio gli screenshot (docc. 1,2

e 3 all. ricorso) relativi alla conversazione intercorsa tra la sig.ra ... e il convenuto, pubblicata sulla pagina Facebook

"Sei di Se...", dai quali emergono le seguenti dichiarazioni:

...:

"Desidero denunciare pubblicamente che stamattina dopo svariate ore sotto il sole non è stata erogata la pensione per mancanza di liquidità in modo brusco e sgarbato da parte dell'Operatore"

Tizio:

"Certo non mi piace usare i social per chiarire situazioni spiacevoli. Prima di tutto, non ho mai visto in vita mia la signora ..., quindi non capisco perché voglia denunciare pubblicamente comportamenti arroganti. Secondo, a venire in ufficio è stata la madre, per riscuotere la pensione più quattordicesima a fine mattinata. Premetto che le pensioni sono state pagate dal 24 al 29 e quindi non era in regola con la pretesa. Anche volendo, non riuscivo ad accontentarla, viste le 220 e passa operazioni della giornata (avevo finito i soldi!). Ho consigliato la signora, gentilmente, di prelevare presso un qualsiasi atm visto che va spesso aper trovare il marito ricoverato! Oppure l'ho invitata, gentilmente, di ritornare venerdì. Questo è il ringraziamento della signora Gianna, lamentarsi di me sui social. Ricordo che quando il padre era in quarantena, si è presentato in ufficio postale, anziché rimanere in casa. Per il rispetto che ho per le persone anziane, ho fatto finta di non ricordare dell'accaduto, sull'invito delle forze dell'ordine, per denunciare il padre. La prossima volta cercherò di ricordare meglio. Questo dovevo! Ringrazio Giovanni e Monica per le belle parole nei miei confronti. E se non sono simpatico alla signora (visto che mi definisce strano) volevo ricordare che il caldo è appena iniziato e comunque ho l'aria condizionata".

...:

"Stimo il suo lavoro ma dopo la sparata della quarantena, non stimo più Lei, venerdì sarò in ufficio con mia madre e si ricordi che ha a che fare con anziani e vanno aiutati e non derisi con queste parole sempre postate sui mezzo social"

Tizio:

"La sparata!!!! Si ritenga fortunata. Io non derido anziani! Risponderà nelle dovute sedi alle accuse che mi ha fatto"

Orbene, dai suddetti documenti, che non risultano contestati dal convenuto e pertanto formano piena prova dei fatti e delle cose rappresentate (cfr. sul punto, Cassazione, Sez. 2 - , Ordinanza n. 5141 del 21/02/2019), risulta dimostrato che il Tizio, rivelando che la madre della ... "va spesso a Rovigo per trovare il marito ricoverato", ha reso note tramite Facebook, ad un numero indeterminato di persone, le condizioni di salute del padre della predetta, ed ha altresì comunicato che quest'ultimo si sarebbe presentato all'ufficio postale del Comune di mentre "era in quarantena", circostanza di cui il To. era venuto a conoscenza durante lo svolgimento delle mansioni di Direttore presso il predetto ufficio.

Va rammentato al riguardo che l'art. 4 del D.Lgs. n. 196 del 30/06/2003, c.d. "Codice Privacy" riconduce all'interno della categoria dei "dati personali sensibili" rispetto ai quali è vietata ogni forma di diffusione priva del consenso del soggetto interessato, tutti quei dati idonei a rivelare lo stato di salute di una persona e tutelati, anche a livello europeo, dal Regolamento generale per la protezione dei dati personali 2016/679 (G.D.P.R.), sicché deve ritenersi che il convenuto, oltre ad aver leso la riservatezza del padre della ..., abbia violato le norme del "Codice etico" (doc. 13 all. ricorso) nonché i "Principi di buona condotta per il personale di Ufficio....." (doc. 14 all. ricorso), con particolare riferimento al principio attinente al "Dovere di fedeltà e riservatezza", secondo cui il dipendente mantiene assoluta segretezza delle informazioni di cui viene a conoscenza nello svolgimento della propria prestazione lavorativa, nonché sugli interessi della Società o di altre organizzazioni con cui viene a contatto tramite il suo lavoro.

Ed invero, il nuovo Codice Etico di ... del 2018 riconosce alla riservatezza il valore di principio fondamentale che ispira la cultura, i comportamenti e la modalità di fare impresa degli operatori (c.d. "Destinatari"), disponendo sul punto quanto segue:

"... assicura la necessaria riservatezza nella gestione delle informazioni di cui dispone, astenendosi dal comunicare dati riservati, salvo in caso di espressa autorizzazione degli interessati e/o in conformità alle norme vigenti. In ogni caso, tutti i Destinatari devono preservare informazioni e dati riservati (acquisiti in relazione all'attività svolta) da qualsiasi utilizzo per scopi non connessi all'attività lavorativa o per finalità/vantaggi personali e comunque non autorizzati."

Va peraltro soggiunto che l'art. 52, lettera e), del CCNL applicabile (doc. 12 all. ricorso) stabilisce che, durante l'orario di lavoro, il dipendente deve mantenere nei rapporti interpersonali e con la clientela una condotta improntata ai principi di correttezza e trasparenza, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona, ma sul punto è intervenuta, pronunciandosi in ordine alla rilevanza della condotta anche extralavorativa, la giurisprudenza di legittimità (Sez. Lav., Sentenza n. 776 del 19/01/2015) ribadendo quanto segue:

"(...) l'impegno di capitale pubblico e la pubblicità del fine perseguito, che sottomettono l'attività svolta ai principi di imparzialità e di buon andamento di cui agli articoli 3 e 97 Cost., non è senza riflesso nei doveri gravanti sui lavoratori dipendenti, che debbono assicurare affidabilità, nei confronti del datore di lavoro e dell'utenza, anche nella condotta extralavorativa, la quale è suscettibile di rilievo disciplinare poiché il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta ma anche, quale obbligo accessorio, a non porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiale del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario con lo stesso".

Parte resistente ha contestato che fosse provata la compromissione del rapporto fiduciario con il To., sul presupposto che lo stesso aveva ricevuto una positiva valutazione da parte della ricorrente (doc. 4 all. memoria), ma in ordine a detta valutazione, deve precisarsi che la stessa premia i risultati raggiunti dal convenuto sul piano commerciale e che contempla voci per le quali il (ad esempio capacità di condivisione") per le quali il convenuto ha ricevuto valutazioni quali "abbastanza", o "spesso", che nulla dicono in ordine all'evolversi del rapporto fiduciario con l'attrice.

Va invece evidenziato, con riferimento al valore prognostico in ordine alla futura condotta del convenuto, che la reazione dello stesso alla "provocazione " della ..., per una vicenda attinente il servizi di ... s.p.a. e senza interpellare alcun superiore in ordine alle modalità di miglior risposta ad una critica pubblica, se umanamente comprensibile non appare coerente con l'inserimento del convenuto in una struttura complessa ed articolata quale è quella dell'attrice, né al ruolo di servizio pubblico dalla stessa svolto.

Deve dunque considerarsi disciplinarmente rilevante la condotta addebitata al convenuto, atteso il chiaro riferimento presente nei sopra riportati post al ruolo di Tizio nell'ufficio postale oggetto di critica, sicché l'affermazione del predetto di essere intervenuto a titolo personale e fuori dall'orario di servizio non appare rilevante ad escludere la violazione degli obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c., e la lesione degli interessi del datore di lavoro, come si evince con riferimento al "Codice etico" e ai "Principi di buona condotta" il cui rispetto è raccomandato affinché sia possibile raggiungere gli obiettivi prefissati dalla società ricorrente.

Inoltre, deve precisarsi che le dichiarazioni rese dal convenuto risultano pubblicate sulla pagina Facebook "Sei di se..." (cfr. docc. 1, 2, 3, 4 e 5 all. ricorso), ossia all'interno di un gruppo costituito di 678 membri, avente carattere di bacheca pubblica (come si evince dalla possibilità di iscriversi al gruppo che emerge dal documento allegato sub 2) al ricorso), e dunque destinate non solo ai membri del gruppo (già di numero consistente), ma anche agli utenti esterni, i quali hanno la possibilità di vedere i post pubblicati dai membri, di commentarne o condividerne i contenuti, e dunque di promuovere l'immediata circolazione dei commenti tra una compagine ampia, se non indeterminata, di utenti.

A fronte del carattere "pubblico" e non "privato" del gruppo all'interno del quale sono rinvenibili le dichiarazioni in questione, e comunque alla luce del rilevante numero di componenti del gruppo, non appare dunque invocabile la giurisprudenza di legittimità rammentata da parte resistente (Sez. Lav., ordinanza n. 21965 del 10/09/2018) secondo cui i messaggi scambiati in una "chat" privata, essendo diretti unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo e non ad una moltitudine indistinta di persone, vanno considerati come la corrispondenza privata, chiusa e inviolabile, e sono inidonei a realizzare una condotta diffamatoria.

Va peraltro soggiunto che il richiamo effettuato da parte resistente all'art. 21 della Costituzione, che assicura a tutti i cittadini il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con le parole, lo scritto e ogni altro

mezzo di diffusione, va colto in relazione al limite posto a detto diritto dagli artt. 2 e 3 della medesima Carta, in base ai quali il diritto di ciascuno a manifestare il proprio pensiero non deve essere esercitato in modo tale da ledere la dignità, l'onore e la privacy altrui, dovendosi rammentare che l'art. 10, 2° comma, della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (C.E.D.U.), dispone espressamente che la libertà di espressione trova fra i suoi limiti l'esigenza di "protezione della reputazione o dei diritti altrui, per impedire la divulgazione di informazioni riservate", limite che non appare essere stato rispettato dal convenuto nel caso di specie. Va infine osservato che il carattere di vicenda "privatistica" tra il convenuto e la ..., affermato dal convenuto, appare insussistente non solo alla luce del luogo virtuale nel quale i due hanno svolto le loro schermaglie, ma anche dell'immediatamente evidente connessione delle affermazioni dei due all'attività di ..., in particolare alla erogazione delle pensioni ed ai tempi di attesa presso gli uffici postali.

Ancora, la notazione del convenuto secondo la quale la ... non poteva dolersi della lesione della propria privacy con riferimento alla violazione della quarantena COVID 19 da parte del padre, rivestendo questa le caratteristiche di condotta illecita e foriera di pericolo per la pubblica incolumità e salute, deve soggiungersi come bene avrebbe fatto il convenuto, nell'esercizio del proprio ruolo di direttore dell'ufficio postale di Frassinelle, a segnalare formalmente la condotta del predetto all'autorità pubblica, così ottemperando contemporaneamente all'obbligo di riservatezza e a quello di tutela della salute propria ed altrui.

In ordine invece, alla proporzionalità e all'adeguatezza della sanzione disciplinare impugnata, deve osservarsi che la condotta contestata al convenuto appare riconducibile, piuttosto che all'art. 52 del CCNL ravvisato dall'attrice, che sanziona l'ipotesi di "inosservanza del dovere di segretezza, da cui sia derivato danno per la Società", all'ipotesi di cui all'art. 54, punto IV, lettera m), del CCNL, che sanziona l'"inosservanza del dovere di segretezza, da cui non sia derivato danno", atteso che non risulta allegato alcun danno patito dalla società ricorrente ovvero da terzi, con previsione dell'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a quattro giorni.

Va sul punto rammentato che consolidata giurisprudenza di legittimità (Sez. Lav., Ordinanza n. 8583 del 27/03/2019) ha stabilito, in tema di sanzioni disciplinari, che il fondamentale principio di proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della infrazione deve essere rispettato sia in sede di irrogazione della sanzione da parte del datore di lavoro nell'esercizio del suo potere disciplinare, sia in sede di controllo che, della legittimità e della congruità della sanzione applicata, il giudice sia chiamato a fare, sicché in forza delle considerazioni che precedono la sanzione impugnata deve essere convertita nella sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per due giorni.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo sulla base dei compensi medi previsti dalla Tabella 3 all. al DM 55/2014 per le fasi successive al rifiuto da parte del convenuto della proposta conciliativa accettata invece dalla ricorrente (derubricazione ad un giorno di sospensione da servizio e retribuzione), e dunque per la sola fase decisoria, per lo scaglione da Euro 26.000,00 a Euro 52.000,00, come previsto dall'art. 5 comma 6 del predetto decreto per le cause di valore indeterminabile, ridotti del 50% stante la scarsa complessità della controversia, che appaiono così congrui all'impegno difensivo prestato ed al risultato ottenuto.

P.Q.M.

Il Tribunale di Rovigo, in composizione monocratica, quale Giudice del Lavoro, definitivamente decidendo nella causa n. RG promossa da ..., in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede legale ... contro Tizio, ogni diversa domanda, eccezione, difesa e/o istanza rigettata, così provvede:

- 1) Accoglie parzialmente il ricorso, convertendo la sanzione disciplinare irrogata dalla società ricorrente al convenuto con provvedimento del 18.08.2020 prot. - , nella sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per giorni due;
- 2) Condanna il convenuto a rifondere alla società ricorrente le spese di lite, che liquida in Euro 1.395,00 per compenso di avvocato, oltre IVA e CPA come per legge, spese generali al 15% e spese esenti per Euro 259.

Così deciso in Rovigo, in data 20 aprile 2021.