



Tribunale Ordinario di Milano

Sezione Lavoro

Il Giudice Dott. Tullio Perillo

letti gli atti e i documenti della causa iscritta al n. 8776/2013 RGL pendente
tra

e

sciogliendo la riserva assunta in data 26.7.2013 così rileva:

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 48, L. 92/2012, depositato in data 12.6.2013, ha convenuto in giudizio per l'accertamento della natura illecita e ritorsiva del licenziamento intimatogli con lettera del 21/5/2013, l'accertamento della nullità di tale licenziamento, con condanna della convenuta a reintegrarlo nel posto di lavoro e risarcire il danno ai sensi dell'articolo 18 SL; in via subordinata ha chiesto l'accertamento che il fatto di cui al licenziamento non sussiste ovvero che non sono stati da lui commessi fatti contestati e che comunque i medesimi non costituiscono condotta punibile con le conseguenze di legge.

Si è ritualmente costituita in giudizio contestando in fatto e in diritto l'avversario ricorso.

veniva assunto da in data 2/10/2001 con mansioni di guardia particolare giurata, inizialmente addetta al trasporto valori.

A dire del ricorrente, a seguito di deposito di ricorso giudiziale in data 14/9/2012 con il quale conveniva in giudizio il datore di lavoro per il riconoscimento delle superiori mansioni (con domanda poi rigettata), per ritorsione, dal 26/11/2012, lo incaricava di piantonare le filiali delle banche, attività di egola assegnata a dipendenti anziani oppure in punizione, con l'ulteriore effetto che da quel momento non gli venivano più richieste ore di straordinario.





Per quanto di interesse con lettera del 12/4/2013

contestava a _____ di aver ricevuto *una pluralità di informative in ordine alla diffusione in rete di testi contenenti espressioni, commenti e valutazioni ingiuriosi, nonché l'attribuzione di fatti determinati, testi che non risulterebbero diretti ad un singolo destinatario, e che si rivelano lesivi dell'onore, reputazione e immagine della*

. I menzionati testi sarebbero stati pubblicati attraverso il social network "Facebook" e sarebbero riferibili ad un profilo personale, correlato ad una immagine che ritrae il Suo volto, nonché alla indicazione del Suo nominativo e cognome. I testi sarebbero stati accessibili a partire dal 2 febbraio 2013 ad una pluralità di soggetti, tra i quali dipendenti della società, integrandosi in tal modo una condotta concretamente diffamatoria e lesiva della serenità delle relazioni interaziendali, e conseguentemente direttamente pregiudizievole per la società, in quanto trascinanti oltre i limiti normativi di tutela del diritto di critica e di cronaca e delle prerogative del rapporto di lavoro, pervenendo ad una condotta gratuita, scurrile ed umiliante che risulta finalizzata a generare una valutazione di discredito in termini generali dei soggetti e degli enti in essi citati, e tra di essi della

La società, nella lettera in esame, richiamava in particolare:

- un episodio del 2 febbraio 2013 ove il ricorrente avrebbe affermato di essere *l'unico non cacasotto della _____* e, all'indirizzo di un collega, avrebbe affermato che questi era solo un *lecchino*, dichiarando altresì che *l'azienda e il sindacato vi gioca come burattini*;

- un episodio dell'8 febbraio 2013 ove, riferendosi ai dipendenti della società, avrebbe detto che quest'ultima se li *girava come robottini* e che questi (definiti con un appellativo particolarmente offensivo) cadevano ai suoi piedi come pecore, utilizzando altre espressioni a dir poco colorite;

- nella stessa data, rivolgendosi ad un collega, lo accusava di aver sempre schifato il sindacato, rivolgendogli ulteriori espressioni offensive;

- in un commento pubblicato sulla propria bacheca denunciava la presenza di furgoni e macchine non a norma di legge nonché la presenza di colleghi che rubavano ;

- un ulteriore intervento nel quale riferiva che all'interno di un furgone di un collega sarebbero state trovate banconote da € 50 nascoste sotto la cassa;





- inoltre avrebbe dichiarato di voler diffondere attraverso le reti televisive la notizia di *un furgone della Banca d'Italia carico di soldi che la mattina toglie l'allarme e apre a la porta dell'autista proprio a dire ai ladri venite c'è profumo di soldi*;

- rappresentava che la società gli avrebbe offerto dei soldi per *non andare avanti riferendosi alla sua attività di censura* ed infine gli contestava di aver pubblicato un intervento nel quale denunciava la presenza di macchine e furgoni senza sicurezza, presenza di odori negli stessi accusando poi un collega di essere spesso assente dal luogo di lavoro e di ricevere quindi indebitamente lo stipendio.

Il ricorrente si giustificava evidenziando di non essere mai stato iscritto nel gruppo Facebook , di essere estraneo al profilo di tale social network dal quale la società aveva ricavato le notizie poi contestate; la società comunicava al dipendente di essere a disposizione per consentirgli di prendere visione della documentazione in suo possesso, soprattutto con riferimento alla contestazione del lavoratore relativa al fatto che chiunque in rete avrebbe potuto prendere una sua foto ed iscriversi con il suo nome e cognome, e nonostante le ulteriori giustificazioni del lavoratore stesso, gli intimava licenziamento per giusta causa.

Liberamente interrogato il ricorrente ha dichiarato che, per quanto fosse a lui riconducibile il profilo Facebook dal quale venivano estratte le notizie poi a lui contestate, non sarebbe stato l'autore dei messaggi, individuandone l'autore nel collega

Tanto premesso si rileva quanto segue.

Il primo profilo di censura della difesa di parte ricorrente è relativo al fatto di non aver mai scritto le frasi contestate.

A tale proposito non si può, preliminarmente, non evidenziare la posizione di assoluta ambiguità assunta dal ricorrente nel presente giudizio, ove da un lato, come appena visto, ha contestato la paternità dei messaggi relativi al profilo Facebook (salvo che, nel primo rapporto del 30 aprile 2013, il ricorrente contestava addirittura di possedere un profilo Facebook, che sarebbe stato aperto da qualcun altro utilizzando il suo nome ed una sua foto, come emerge dal documento 5 ric.) e dall'altro, nel merito, ha sostenuto la loro veridicità e la non punibilità da parte del datore di lavoro sotto il profilo disciplinare.





Tuttavia il primo dato certo da cui prendere le mosse è l'appartenenza a del profilo Facebook, che nonostante le iniziali titubanze oggi è pacifico appartenga al lavoratore.

Ebbene, ritiene il giudicante che la riconducibilità a quest'ultimo dei messaggi, in questa sede, non può essere messa in discussione, se si considera inoltre che è lo stesso ricorrente a riferire che le circostanze oggetto dei messaggi postati su Facebook erano state preliminarmente oggetto di rapporti di servizio da lui stesso redatti (nonché versati in atti).

Tale circostanza rende ancora più certa la provenienza dallo stesso , in un contesto in cui quest'ultimo non ha fornito un solo elemento in base al quale potersi anche presuntivamente dedurre la dedotta circostanza di un abusivo intervento di terzi allo stato ignoti (anche se poi in sede di interrogatorio libero nominativamente individuati) che avrebbero effettuato l'accesso informatico nel suo profilo Facebook, e, a sua insaputa, inserito i messaggi poi contestati.

Non senza considerare che i messaggi in esame abbracciano un periodo che va dal 2 all'8 febbraio, e che la successiva contestazione disciplinare, come visto, è del 12 aprile 2013; non è francamente credibile che in un così significativo lasso temporale il ricorrente non si sia mai accorto dell'asserito abusivo ingresso di altri nel proprio profilo Facebook, denunciando poi tale gravissima circostanza.

In un quadro probatorio così grave, preciso e concordante circa la riferibilità a dei messaggi oggetto di contestazione, sarebbe stato certamente onere del ricorrente non limitarsi a una mera e formale contestazione ma, al contrario, fornire significativi elementi di prova contraria per fondare la propria tesi, laddove; di ciò, al contrario, nel ricorso non v'è traccia alcuna.

Non senza considerare che nella lettera di giustificazioni del 14 maggio 2013 il ricorrente, lungi dal dedurre alcun abusivo accesso al proprio profilo, si limitava semplicemente a richiedere chi avesse portato a conoscenza del datore di lavoro i fatti poi contestatigli (doc. 13 ric.) , elemento che ulteriormente depone nel senso di ritenere che effettivamente ne sia stato il responsabile.

Quanto invece al merito della contestazione non si può non evidenziare che la tesi difensiva svolta in via principale dal ricorrente (ovvero, lo si ribadisce, la dedotta estraneità all'intera vicenda) risulta logicamente inconciliabile con i rilievi circa il contenuto dei messaggi, rispetto ai quali il ricorrente ha comunque evidenziato che gli stessi





denuncerebbero situazioni pericolose per i dipendenti che, in quanto tali, non potrebbero comunque essere passibili di sanzione disciplinare.

Non si può infatti non evidenziare la assoluta incongruenza di una tale posizione che, da un lato (sostanzialmente senza alcuna prova a sostegno), denuncia un reato di abusiva intromissione nel profilo Facebook del lavoratore che tuttavia sembrerebbe quasi far proprio il contenuto dei messaggi, nel senso di condividere la denuncia che *l'autore ignoto* avrebbe con essi deciso di divulgare.

Difatti, ogni ulteriore argomentazione del ricorrente a tale riguardo (volta a escludere alcuna portata lesiva dei messaggi in quanto l'autore asseritamente ignoto addebiterebbe alla società fatti comunque reali) risulta del tutto inconciliabile con lo stesso ricorso (giacché non è dato comprendere se in qualche modo il ricorrente intenda infine attribuirsi la paternità delle dichiarazioni o comunque condividere le censure mosse alla società).

In ogni caso non si può non valutare negativamente la platealità, i modi assolutamente inurbani, offensivi e così gravemente lesivi della credibilità dell'azienda di cui ai messaggi oggetto di contestazione, comunque pubblicati e diffusi attraverso uno strumento quale il noto social network Facebook ; tali elementi non possono che portare a ritenere più che giustificato il licenziamento per giusta causa.

Difatti, anche a voler ammettere che i messaggi in esame rappresentino l'esercizio di un diritto di critica (fermo che o tale diritto è stato esercitato dal ricorrente ovvero lo stesso, per quanto già detto, nel presente giudizio non dovrebbe assumere rilevanza) è noto che tale diritto costituzionale deve pur sempre essere esercitato nel rispetto dei principi di contenenza e pertinenza, laddove, nel caso di specie il contenuto delle espressioni utilizzate dall'autore escludono radicalmente che possa trattarsi di un corretto esercizio di tale diritto.

A fronte ciò, quindi, la decisione di _____ di procedere al licenziamento per giusta causa del ricorrente non può che ritenersi corretta in quanto, da un lato, pur a fronte della assenza di precedenti disciplinari, la stessa condotta del ricorrente nel corso del procedimento disciplinare, volta a escludere radicalmente l'evidenza dei fatti, ovvero la riconducibilità alla sua persona dei messaggi oggetto di contestazione, rende palese la malafede del lavoratore e giustifica quindi la prognosi negativa da parte di _____ circa la posizione del rapporto; nel





merito, si è già ampiamente argomentato circa l'effettiva gravità delle espressioni utilizzate nei messaggi, gravemente lesivi dell'immagine della società e, se consentito, in taluni casi effettivamente tali da esporre a rischio gli stessi colleghi del ricorrente, laddove con tale enfasi e pubblicità si individuano possibili lacune nella sicurezza della società che, anche se in ipotesi denunciabili, certamente avrebbero dovuto essere accompagnate dalla giusta cautela e rispetto della attività ad alto rischio dei dipendenti della società.

Infine quanto alla dedotta natura ritorsiva del licenziamento in quanto, a dire del ricorrente, sarebbe in realtà la reazione della società alla causa in precedenza introdotta per ottenere il superiore livello di inquadramento nonché l'epilogo di vessazioni e mobbing poste in essere nei suoi confronti, risulta del tutto avulsa dal presente giudizio.

Difatti, come noto, in diritto, la giurisprudenza di legittimità ha stabilito il seguente (consolidato) principio di diritto: *Il divieto di licenziamento discriminatorio - sancito dall'art. 4 della legge n. 604 del 1966, dall'art. 15 della legge n. 300 del 1970 e dall'art. 3 della legge n. 108 del 1990 - è suscettibile di interpretazione estensiva sicché l'area dei singoli motivi vietati comprende anche il licenziamento per ritorsione o rappresaglia, che costituisce cioè l'ingiusta e arbitraria reazione, quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essenzialmente quindi di natura vendicativa. In tali casi, tuttavia, è necessario dimostrare che il recesso sia stato motivato esclusivamente dall'intento ritorsivo (Cass., n. 6282 del 18/03/2011); in particolare ove il lavoratore deduca il carattere ritorsivo del provvedimento datoriale, è necessario che tale intento abbia avuto un'efficacia determinativa ed esclusiva del licenziamento anche rispetto agli altri eventuali fatti idonei a configurare un'ipotesi di legittima risoluzione del rapporto, dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altre inadempienze (Cass., n. 5555 del 09/03/2011).*

Nel caso di specie, per quanto detto, la sussistenza degli elementi posti a base del licenziamento del ricorrente porta a escludere in radice alcuna natura ritorsiva del licenziamento, in quanto i fatti contestati sono effettivamente tali da giustificare il licenziamento.

Il ricorso deve pertanto essere radicalmente respinto.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo.

PQM





respinge il ricorso;

condanna il ricorrente a rimborsare alla convenuta le spese di lite che liquida in complessivi € 2000,00 oltre accessori.

Si comunichi alle parti.

Milano, 29.7.2013

Il Giudice
Tullio Perillo

