



TRIBUNALE ORDINARIO di BUSTO ARSIZIO
SEZIONE LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Busto Arsizio, in persona del Giudice del lavoro, dott.ssa Franca Molinari, ha pronunciato la seguente

SENTENZA ex art.1, comma 52, L.92/2012

nel giudizio 1062 /2017 R.G.L. promosso

da

in persona del legale rappresentante pro tempore,
rappresentata e difesa dagli Avv.ti LUIGI PASSALACQUA e Fabiana
LIBERATI

- OPPONENTE

contro

in persona del legale rappresentante pro tempore,
rappresentato e difeso dall'Avv. Carlo BOURSIER NIUTTA

-OPPOSTO

MOTIVI DELLA DECISIONE

con ricorso ex art.1, comma 47, L.92/2012 impugnava il
licenziamento per giusta causa irrogatogli da con lettera del
Si costituiva la società convenuta contestando tutte le deduzioni del ricorrente e
chiedendo il rigetto del ricorso.



Con ordinanza ex art. L.92/2012 il Giudice rigettava il ricorso e condannava il ricorrente al pagamento delle spese di lite.

Con ricorso ex art.1, comma 52, L.92/2012 _____ proponeva opposizione avverso detta ordinanza. Si costituiva la società opposta eccependo l'improcedibilità del ricorso in opposizione in quanto notificato, una prima volta, senza il rispetto dei termini a comparire e, nel merito, chiedendo il rigetto dell'opposizione.

All'udienza del 15.2.2018 la causa veniva discussa e il Giudice si riservava il deposito della sentenza entro dieci giorni.

L'eccezione di improcedibilità non appare fondata: benchè il decreto di fissazione dell'udienza depositato telematicamente non necessitasse di alcuna comunicazione da parte della cancelleria e quindi fosse sin da subito conoscibile alla parte opponente, una notifica effettuata senza il rispetto dei termini di legge non può essere equiparata a una notifica inesistente. La fissazione di nuova udienza e l'autorizzazione alla rinotifica alla parte opposta ha sanato ogni irregolarità.

Nel merito il ricorso in opposizione è solo in parte fondato.

Twitter è un *social network* ovvero un “sistema tecnologico” che consente agli utenti di condividere contenuti testuali, immagini, video e audio.

Per utilizzare il social occorre una registrazione mediante la creazione di un profilo personale che consente di indicare il proprio nome e cognome, o altro, e che viene identificato da un soprannome (*nickname*) dal quale risulteranno provenienti tutte le pubblicazioni (*tweet*) generate dal profilo identificato all'accesso al *social* (ovvero che ha effettuato l'accesso al *social* utilizzando *user id* e *password* dell'utente). L'accesso al proprio profilo personale sul *social network*,



infatti, avviene tramite un nome utente (*username*, ovvero, nel caso di *twitter* nome utente, mail o numero telefonico scelto all'atto della registrazione) ed un codice di accesso segreto (*password*) entrambi scelti all'atto dell'iscrizione (cfr. doc. 12 e 13).

Effettuato l'accesso, l'utente così identificato può pubblicare dei propri *tweet* o commentare articoli, notizie o quant'altro pubblicato anche da altri utenti. Un *tweet* è un messaggio "postato" (pubblicato) dal proprio profilo *twitter* e che può essere contraddistinto dall' "*hashtag*" ovvero il simbolo "#".

ha contestato al [] di aver (LUI) pubblicato in date chiaramente riportate i *tweet* ritrascritti nella contestazione. Tali *tweet* sono provati documentalmente sub. doc. 1/6. L'odierno opponente non ha mai smentito l'esistenza di tali *tweet* limitandosi a contestarne genericamente la "paternità". Avendo il datore di lavoro prodotto in giudizio prova documentale dei *tweet* oggetto di addebito pubblicati a nome di [] con il proprio *nickname* "@thejackalrussel" era il [] a dover fornire la prova di non aver scritto lui i *tweet*, di essere stato vittima di una abusiva intromissione nel proprio profilo o quant'altro.

Anche nel presente giudizio di opposizione [] ha omesso qualsiasi richiesta probatoria rilevante o produzione documentale in merito, ad esempio, di una denuncia alla Polizia Postale per un'abusiva intromissione sul proprio profilo *twitter* o anche ad un semplice reclamo al dominio *Twitter* ovvero al dedotto cambio *password*.

I *tweet* pubblicati dal [] e riprodotti nella lettera di contestazione trascendono la mera e legittima critica e rendono esplicito un atteggiamento di



disprezzo verso l'azienda e nei confronti dei suoi amministratori, rappresentanti e potenziali *partner* commerciali.

E' un diritto costituzionalmente garantito quello di esprimere il proprio dissenso rispetto alle opinioni e scelte altrui, ma i toni debbono comunque essere quelli di una comunicazione non offensiva né ingiuriosa se si intende restare nell'alveo di un dialogo, oltre che civile e costruttivo, legittimo. Si deve tener conto, inoltre, che l'esternazione di tali opinioni è stata fatta tramite un mezzo potenzialmente capace di raggiungere un numero indeterminato, o comunque quantitativamente apprezzabile, di persone.

Per quanto riguarda la portata e il disvalore dei fatti addebitati a _____ pur leggendoli nel contesto in cui sono stati posti in essere, essi mantengono il carattere di gravità tale da ledere l'affidamento della società verso la leale e corretta prosecuzione del rapporto da parte del lavoratore, anche se, sempre alla luce del contesto di aspro scontro fra l'azienda e i dipendenti che ha caratterizzato il periodo di tempo in cui sono stati emessi i tweet, essi non possono essere qualificati addirittura come "velate minacce" ai vertici della compagnia.

Il CCL, applicabile al personale navigante dell'azienda (accordo integrativo del 26.6.2016, **all. 9 ricorso**), prevede espressamente - nella sezione dedicata ai provvedimenti disciplinari, art. 30 - che il licenziamento senza preavviso può essere adottato nei confronti del personale responsabile di "*mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro*". Così sostanzialmente richiamando quanto stabilito dall'art. 2119, c.c. intitolato "*recesso per giusta causa*".



La medesima norma prevede anche che “..A titolo esemplificativo incorre nel provvedimento di sospensione il Pilota che: (...) f. leda l'immagine della compagnia utilizzando media e/o social network in modo inappropriato”, mentre incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il dipendente che “leda gravemente l'immagine della compagnia utilizzando media e/o social network in modo inappropriato”.

Ad una più approfondita analisi emerge come i fatti contestati e sopra specificati, rientrino in tale ultima previsione e siano tali, pertanto, da legittimare il licenziamento per giustificato motivo soggettivo. I comportamenti addebitati al lavoratore costituiscono, infatti, un uso improprio del social twitter per i contenuti offensivi e denigratori delle espressioni usate (e non “velate minacce” come sostenuto dalla compagnia convenuta). In altre parole, i comportamenti sono gravi ma non di gravità tale da giustificare un licenziamento in tronco.

Sul punto la giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di chiarire che “il licenziamento disciplinare può essere determinato, in relazione anche al giustificato motivo e non solo alla giusta causa, da comportamenti estranei alla prestazione professionale che, in relazione alla loro adeguata consistenza e censurabilità, costituiscano violazione degli obblighi di fedeltà all'impresa, ovvero della buona fede integrativa del contenuto contrattuale del rapporto di lavoro, implicante un leale comportamento verso il datore di lavoro” (Cass. 15.01.1997, n. 360).

Il licenziamento per inadempimento deve essere considerato un atto unico al quale la legge, e non la volontà dell'autore, collega effetti diversi in dipendenza della gravità dell'inadempimento e, pertanto, è pacificamente ammissibile la c.d. conversione di ufficio di un licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo da parte del giudice.



L'esito della controversia giustifica la condanna dell'opponente al pagamento in favore della convenuta opposta del 50% delle spese di lite che si liquidano in dispositivo. Il restante 50% va compensato fra le parti.

P.Q.M.

Accogliendo per quanto di ragione e rigettando nel resto, converte il licenziamento impugnato in licenziamento per giustificato motivo soggettivo e condanna al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso nella misura contrattualmente prevista, oltre interessi e rivalutazione al dovuto al saldo.

Condanna l'opponente al pagamento in favore della convenuta opposta del 50 % (€ 2.000) delle spese di lite che si liquidano in complessivi € 4.000 per compensi, oltre accessori.

Spese restanti compensate.

Sentenza esecutiva.

Busto Arsizio, 19.2.2018

Il Giudice del lavoro
dott.ssa Franca Molinari

