

TRIBUNALE DI MODENA - GIUDICE DEL LAVORO - EST. DOTT. SSA RAMACCIOTTI - 07-10-2019 - N. 232

- LAVORO SUBORDINATO - GIUSTA CAUSA - LICENZIAMENTO
- MESSAGGI WHATSAPP RITENUTI OFFENSIVI DEL SUPERIORE GERARCHICO -
- NATURA PRIVATA DELLA CHAT - TUTELA EX ART. 15 COST. -
- ILLEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE di MODENA

SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. ssa Eleonora Ramacciotti ha pronunciato ex art. 429 c.p.c.
la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 1173/2018 promossa da:

(C.F.

) rappresentato e difeso dall'avv. FIORINI

FABRIZIO, elettivamente domiciliato in Modena, via Emilia Est n. 18

RICORRENTE

contro

S.R.L., (C.F.

), rappresentata e difesa dall'avv. CASINI

PARIDE, elettivamente domiciliata in Modena, via San Giovanni del Cantone n. 28

RESISTENTE

CONCLUSIONI

Le parti hanno concluso come da ricorso introduttivo e memoria difensiva di costituzione.



IN FATTO ED IN DIRITTO

Con ricorso del 17/11/17 adiva il Tribunale di Modena, quale giudice del lavoro, chiedendo che fosse dichiarato nullo o comunque fosse annullato il licenziamento intimatogli il 24/5/17 da ed ex art. 18/1 L. n. 300/70 fosse condannata la società a reintegrarlo nel posto di lavoro e a pagargli un'indennità pari a tutte le retribuzioni globali di fatto dalla data di licenziamento e fino all'effettiva reintegrazione o che, in subordine, ex art. 18/4 L. n. 300/70 fosse condannata la società a reintegrarlo nel posto di lavoro e a pagargli un'indennità pari a dodici retribuzioni globali di fatto o, in ulteriore subordine, ex art. 18/5 L. n. 300/70 fosse condannata la società al pagamento di un'indennità non inferiore a ventiquattro mensilità della retribuzione globale di fatto.

Affermava che: 1) era stato assunto con contratto di lavoro del 9/1/06; 2) era stato licenziato il 24/5/17 sul presupposto che aveva inviato alcuni messaggi a mezzo "whatsapp" con i quali aveva ingiuriato altri due dipendenti della società, uno dei quali suo diretto superiore gerarchico, scambiandosi messaggi con un avvocato collaboratore esterno della società; 3) il licenziamento era ritorsivo poiché costituiva l'epilogo di una serie di condotte con cui era stato vittima di *mobbing*, o comunque di *straining*; 4) in particolare era stato demansionato e ridotto a una forzosa inattività, era stato oggetto di ingiurie anche in presenza dei colleghi, in particolare era stato accusato di essere stato assente per una malattia inesistente, era stato offeso nell'aspetto fisico ed era stato accusato di non lavorare, era poi stato proibito ai colleghi di parlare con lui, gli erano stati contestati addebiti disciplinari inesistenti, ad alcuni dei quali non era nemmeno seguita la sanzione disciplinare, infine era stato licenziato senza che vi fosse alcuna giusta causa; 5) in particolare le frasi scambiate con l'avvocato collaborare della società erano sì scurrili ma erano espressioni tipiche delle conversazioni private tanto che erano state usate anche dal suo interlocutore; 6) il licenziamento era nullo perché ritorsivo, visto che - al contrario - originava dal fatto di avere introdotto una controversia giudiziale contro la società per essere correttamente inquadrato e per ottenere il pagamento delle differenze retributive a lui spettanti, oltre che il risarcimento del danno conseguito al suo demansionamento; 7) il licenziamento era comunque ingiustificato poiché erano insussistenti i fatti



contestati: non vi era stata alcuna insubordinazione da parte sua, essendosi limitato alla critica dell'operato di alcuni colleghi in una conversazione privata; 8) in ogni caso la sanzione era sproporzionata all'illecito commesso.

Si costituiva in giudizio _____ s.r.l. chiedendo il rigetto delle domande perché infondate in fatto e in diritto; affermava che: 1) non v'era stata alcuna ritorsione nei confronti del ricorrente poiché erano completamente infondati la dequalificazione e il demansionamento posti a base del separato giudizio, così come tutti i fatti da lui lamentati e, a suo dire, integranti il mobbing nei suoi confronti; 2) erano viceversa fondati i fatti posti a base delle contestazioni disciplinari compiute, le quali traevano origine dal fatto che il ricorrente aveva un atteggiamento ostile e rifuggiva spesso dal rispetto delle direttive impartitegli; 3) era poi sussistente la giusta causa di licenziamento, poiché il ricorrente nemmeno contestava le offese ai due dipendenti della società, uno dei quali - _____ - suo superiore gerarchico, scambiate con l'avvocato _____ mezzo di messaggi "whatsapp", così come non aveva negato di avere detto "vaffanculo" a _____ figlia del legale rappresentante della società e dipendente della stessa, che gli aveva chiesto spiegazioni sul contenuto dei messaggi.

Con ordinanza in data 11.08.2018 il Giudice rigettava tutte le domande del ricorrente.

Con ricorso depositato in data 8.09.2018 _____ svolgeva opposizione all'ordinanza chiedendone l'integrale riforma e l'accoglimento delle domande del ricorso nella fase sommaria.

Affermava in particolare - a differenza di quanto affermato dal giudice nella gravata ordinanza - che il licenziamento doveva ritenersi avere carattere ritorsivo per i motivi già indicati nella prima fase; quanto alla giusta causa di licenziamento essa non poteva considerarsi sussistente, atteso che i principi di riservatezza e segretezza delle conversazioni private tutelati dall'art. 15 della Costituzione precludevano l'accesso di estranei al contenuto delle conversazioni anzidette; di qui la loro inutilizzabilità a fini disciplinari.

Si costituiva in giudizio _____ s.r.l. chiedendo il rigetto dell'opposizione perché infondata in fatto e in diritto.



L'opposizione è fondata e deve essere accolta, nei limiti che si vanno di seguito ad enunciare.

Quanto alla pretesa nullità del licenziamento per asseriti motivi ritorsivi, si richiamano integralmente le considerazioni del Giudice della precedente fase, che si condividono pienamente.

Dall'esame delle testimonianze è, infatti, risultato che: 1) il 24/8/15, al rientro dalla malattia il legale rappresentante della società rimproverò il ricorrente per la lunga assenza (testimoni e) anche se i testimoni non ricordavano le esatte frasi che i due si erano detti; 2) dopo essere stato addetto al settore del recupero crediti fu spostato al settore delle vendite (testi e), anche se i testimoni non ricordavano il periodo preciso; in un'occasione dovette distruggere dei documenti contenuti in novanta raccoglitori, compito per il quale impiegò alcuni giorni (teste); 3) in un'altra occasione il legale rappresentante minacciò di licenziare il ricorrente (teste), anche se il testimone non ricordava quando ciò era avvenuto né le parole dette, anche se il senso era quello; 4) in un'ulteriore occasione il legale rappresentante gli chiese di consegnare il cellulare che il ricorrente stava ricaricando, dicendo che da quel momento avrebbe sempre dovuto consegnarlo quando arrivava al lavoro, anche se poi ciò non avvenne mai (testi e); 5) dal mese di gennaio al mese di marzo del 2017 fu privato di ogni mansione (teste); 6) il 21/2/17 il legale rappresentante della società lo accusò davanti ai colleghi di avere introdotto un giudizio contro la società, dicendogli di andare a "*rompere i coglioni da un'altra parte*" e "*prendere scopa e stracci*" per andare a pulire i bagni.

Così ricostruiti i fatti non può ritenersi che il licenziamento sia stato il risultato di una ritorsione nei suoi confronti; da un lato alcuni episodi appaiono risalenti (il rimprovero per la ricarica del cellulare) o comunque non collocabili temporalmente (la minaccia del licenziamento e del ritiro del cellulare) dunque non possono essere valutati con sufficiente certezza rispetto alla prospettata ritorsione; dall'altro altri episodi, più vicini nel tempo e più circostanziati (la privazione delle mansioni e le offese del 21/2/17), costituiscono certamente il sintomo di un rapporto conflittuale con il ricorrente, ma l'introduzione del giudizio da parte di costui contro la società per il lamentato demansionamento non



costituisce l'unico motivo illecito determinante il recesso datoriale che, al contrario, come si vedrà, pur illegittimo (in quanto sproporzionato rispetto agli illeciti commessi) è intervenuto in un contesto di ripetuti illeciti disciplinari commessi dal ricorrente che avevano inevitabilmente minato le basi del rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

Del resto, anche l'istruttoria orale svolta in seno alla presente fase non ha apportato ulteriori e significativi elementi di valutazione al riguardo.

I testi escussi hanno in parte confermato di avere visto il [redacted] addotto davanti alla scrivania con il computer disattivato e spento ma non sono stati in grado di riferire, con sufficiente certezza ed univocità, quale fosse il motivo, ovvero se fosse stato il [redacted] ad imporre al lavoratore tale condotta (cfr. in particolare cap. 78, testi [redacted] e [redacted], verbale di udienza 11.04.2019).

Nessun'altra circostanza di rilievo è emersa dall'istruttoria espletata nella presente fase.

Venendo alla giusta causa di licenziamento, si osserva per contro quanto segue.

Come noto, al lavoratore si contesta:

1) che il giorno 19/4/17 - ascoltando la conversazione relativa al mancato recupero di un credito della società per il quale doveva essere valutata l'eventuale prescrizione - avrebbe scambiato alcuni messaggi a mezzo "whatsapp" con il [redacted], collaboratore della società, nei quali si legge: "*la checca sta spargendo tonnellate di letame per una pratica credo austriaca di [redacted] che tu avresti lasciato andare in prescrizione. Aspettati del casino dalla troia*"; in essi quindi da un lato avrebbe definito "*checca*" [redacted], responsabile del settore del recupero dei crediti, e dall'altro "*troia*" [redacted] direttrice generale;

2) che avrebbe offeso [redacted] - che gli chiedeva spiegazioni sui messaggi scritti - dicendole "*vaffanculo*".

Per quanto riguarda le conversazioni via *whatsapp* - che pure hanno trovato piena conferma in sede di istruttoria orale - deve rilevarsi come esse siano avvenute in una *chat* riservata e ad accesso limitato, tra il ricorrente ed un terzo.



Tale dato è pacifico tra le parti.

Ebbene, in merito alla configurabilità di una condotta diffamatoria in una *chat* riservata, la Suprema Corte ha recentemente dato un parere negativo, escludendo che possa integrarsi un tal genere di condotta all'interno di un ambito privato, ove l'accesso è consentito solo a membri predeterminati, precisando altresì come le conversazioni che avvengono tramite *mailing list* riservate, *newsgroup* o *chat* private debbano essere tutelate ai sensi dell'art. 15 Cost. che stabilisce la segretezza della corrispondenza e che, pertanto, *"i messaggi che circolano attraverso le nuove "forme di comunicazione", ove inoltrati non ad una moltitudine indistinta di persone ma unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo, come appunto nelle chat private o chiuse, devono essere considerati alla stregua della corrispondenza privata, chiusa e involabile"* (ordinanza 10.09.2018 n. 21965).

Ad avviso del Giudice, alla luce delle considerazioni sopra esposte, le espressioni utilizzate dal ricorrente nelle conversazioni *whatsapp* esaminate non possono ritenersi diffamatorie né, comunque, essere utilizzate al fine di giustificare la sanzione del licenziamento.

Ad avviso di questo Giudicante, in primo luogo, le esternazioni del ricorrente paiono la reazione soggettiva a condizioni di lavoro che, a torto o ragione, non vengono considerate soddisfacenti dal lavoratore e il linguaggio in cui sono espresse è quello disinvolto e volgare che caratterizza ormai la comunicazione sui social network; di qui, l'impossibilità di configurare una condotta diffamatoria vera e propria.

In secondo luogo, il carattere privato e riservato vale comunque - ed anche a prescindere dalla qualifica della condotta quale diffamatoria - ad escludere il connotato dell'illiceità, alla luce dell'orientamento giurisprudenziale sopra enunciato.

Deve dunque concludersi che le condotte contestate non sono connotate dal carattere dell'illiceità e che, pertanto, il licenziamento intimato dalla società datrice di lavoro al ricorrente per giusta causa è illegittimo.



Né la seconda condotta contestata (ossia l'aver risposto "*vaffanculo*" alla dott.ssa [redacted] che chiedeva spiegazioni sui messaggi scritti) pare in alcun modo sufficiente, di per sé sola, a ledere l'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, giustificando la massima sanzione disciplinare.

Per tutte le svolte considerazioni il licenziamento impugnato deve ritenersi illegittimo, in quanto non sorretto da giusta causa, dovendosi ritenere sanzione sproporzionata rispetto all'unica condotta valutabile, la quale avrebbe potuto semmai porsi alla base di una più blanda sanzione disciplinare.

In accoglimento del ricorso ex art. 1, co. 51, L. n. 92 del 2012 va quindi revocata l'ordinanza opposta con le conseguenze, sul piano sanzionatorio, qui di seguito riportate.

Si ritiene che l'ipotesi in esame debba essere ricollegata alle "*altre ipotesi*" in cui il giudice, accertando profili di illegittimità del licenziamento, dichiara risolto il rapporto di lavoro e si limita a condannare il datore di lavoro a risarcire il danno, mediante il pagamento di una indennità onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Pertanto, in applicazione della cd. tutela indennitaria forte di cui al V comma dell'art. 18 S.L. - tenuto conto dell'anzianità di servizio dell'opponente (assunto il 9.1.2006 e licenziato nel maggio 2017), del numero di dipendenti della società opposta e, per altro verso, del comportamento del sig. Palazzi, comunque rilevante ai fini disciplinari - si ritiene equo quantificare l'indennità risarcitoria nel limite di 13 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (da determinarsi nell'importo di Euro 2536,50, *cfr.* busta paga 9.05.207), oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dovuto al saldo.

In ragione delle peculiarità della vicenda e dell'indirizzo giurisprudenziale sopravvenuto alla conclusione della prima fase del giudizio, si ritiene equo compensare la metà delle spese di lite di entrambe le fasi del



giudizio e la società opposta va condannata a pagare in favore dell'opponente la restante metà delle spese che si liquidano, già in percentuale, come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice del Tribunale di Modena, in funzione di Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, così provvede:

- a) in accoglimento del ricorso in opposizione revoca l'ordinanza emessa dal Giudice del lavoro del Tribunale di Modena in data 10.08.2018 e depositata in data 11.08.2019;
- b) dichiara illegittimo il licenziamento intimato a _____ con lettera del 24.05.2017;
- c) per l'effetto, dichiara risolto il rapporto di lavoro oggetto di causa alla data del licenziamento e condanna la parte resistente a pagare in favore della parte ricorrente un'indennità risarcitoria onnicomprensiva di complessivi Euro 32974,5, pari a 13 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dalla data del licenziamento al saldo;
- d) condanna la società opposta a pagare in favore della parte opponente la metà delle spese di lite di entrambe le fasi del giudizio, che si liquidano, già in percentuale, in complessivi Euro 2500,00, oltre rimborso spese forfettarie e oltre oneri di legge, con compensazione del residuo tra le parti.

Modena, 6.10.2019

Il giudice del lavoro
dott. ssa Eleonora Ramacciotti



Modena, 7 ottobre 2019

Il Giudice

dott. ssa Eleonora Ramacciotti

