

N. R.G. 3857/2015

Il Giudice

Sentiti i difensori, letti gli atti, a scioglimento della riserva;

OSSERVA

Il ricorrente ha impugnato il recesso per giusta causa intimatogli dalla datrice di lavoro indicando quale *causa petendi* nel ricorso secondo c.d. rito Fornero la ritorsività del recesso (anche se nelle conclusioni viene indicata anche la discriminatorietà di esso) e nel ricorso secondo il rito ordinario la mancanza della giusta causa e/o del giustificato motivo.

Il ricorso è infondato.

I fatti contestati al ricorrente possono così sintetizzarsi:

- a) conversazioni a carattere denigratorio ed infamante intervenute tra il ricorrente ed alcuni suoi colleghi attraverso la piattaforma Skype, conversazioni aventi ad oggetto i datori di lavoro e più in generale l'attività aziendale;
- b) consulenze svolte dal ricorrente in qualità di CTP, in tal modo svolgendo attività in concorrenza con la [redacted], rientrando tale tipologia di consulenza nella sfera di competenza della convenuta, peraltro durante l'orario di lavoro;
- c) asportazione, non espressamente autorizzata, di uno strumento per effettuare delle analisi ad ultrasuoni.

Come noto il licenziamento ritorsivo richiede che la ragione di esso costituisca l'unica ragione che ha determinato il recesso (cfr. Cass. 6575/2016 in motivazione).

Invece <la nullità del licenziamento discriminatorio discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l'art. 4 della l. n. 604 del 1966, l'art. 15 st.lav. e l'art. 3 della l. n. 108 del 1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché, diversamente dall'ipotesi di licenziamento ritorsivo non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico> (Cass. 6575/2016).

Nel caso in esame non sussiste né ragione discriminatoria (non allegata, ma indicata nelle conclusioni) né ritorsiva:

non discriminatoria perché le ipotesi di discriminazione sono tipizzate e nel caso in esame nessuna di esse sussiste;

non ritorsiva perché come si dirà in appresso sussiste giusta causa di recesso, sicché la eventuale ragione ritorsiva non è stata a determinare il licenziamento.

Sussiste la giusta causa per quanto riguarda il motivo sub a) perché le frasi riportate nella lettera di contestazione sono oggettivamente offensive. Esprimono una giudizio negativo sia sul datore di lavoro sia sulla sua organizzazione e travalicano ogni ragione di critica: tra l'altro alcune espressioni ingiuriose (testa di cazzo, puttana) sono del tutto gratuite (non reattive) e vanno oltre una coloritura di espressione che il linguaggio corrente tollera.

In altri termini si tratta di vere e proprie espressioni offensive lesive della dignità e del decoro della persona: non esercizio di una critica ma gratuito superamento di ogni limite della correttezza traducesi in un atto illecito (cfr. Cass. 17.1.2005, n. 775).



Tali espressioni sono state inoltre indirizzate dal ricorrente non ai diretti interessati ma a terzi, compagni di lavoro, con ciò ledendo ancora di più quella fiducia che deve connotare il rapporto di lavoro, perché idonee a dare, all'interno dell'azienda, una svalutazione delle persone preposte alla loro conduzione (con evidente intento diffamante).

Quanto alla loro acquisizione in violazione della privacy, se è vero che l'account era personale, è però emerso dall'istruttoria che il computer non era privato ma dell'azienda, che dovevano essere fatte su di esso delle manutenzioni e che skype si apriva all'avviamento del computer stesso e soprattutto che skype veniva utilizzato per le comunicazioni tra il lavoratore, l'azienda e gli altri dipendenti come piattaforma comune di scambio messaggi (I: <...Skype veniva utilizzato anche come mezzo di lavoro ... non vi era un profilo aziendale di Skype a differenza della posta elettronica. Skype era utilizzato normalmente per chat anche la ...> Skype era protetto da una password personale>, <Skype era posizionato sull'apertura automatica con apertura degli ultimi file che hanno attirato la nostra attenzione>; <utilizzavamo per le comunicazioni anche di lavoro gli account privati di skype>; O Mauro: <utilizzavamo Skyper come mezzo aziendale ma non avevamo un account dedicato ... con il ricorrente mi scambiavo informazioni via Skype e così anche con gli altri dipendenti>).

La convenuta quindi è venuta a conoscenza dei messaggi illeciti non per avere forzato o aperto posta riservata (la password è stata data dal ricorrente al datore su sua richiesta), ma per l'apertura automatica del programma che ha mostrato i messaggi offensivi (cfr. teste S.).

Il clima aziendale infine non può costituire una scriminante ad espressioni oggettivamente offensive, tra l'altro neppure espresse come reazione immediata a comportamenti datoriali, asseritamente lesivi di propri diritti.

Ciò posto, anche la seconda contestazione risulta idonea al recesso.

Dal documento n. 3 del convenuto risulta che il ricorrente abbia svolto attività di consulente per il Tribunale di Alessandria e, come risulta dalla contestazione disciplinare, e in assenza di giustificazioni sul punto, tale attività risulta svolta durante l'orario di lavoro e in possibile concorrenza con la Società convenuta.

Inoltre il ricorrente era già stato ripreso da poco tempo prima della contestazione disciplinare su tale fatto poi formalizzato dopo l'acquisizione dei dati con il documento 3.

La giurisprudenza richiamata dalla convenuta (pag. 17-18 memoria) dà conto della sussistenza di giusta causa per il generale divieto di svolgere attività per conto proprio nel rispetto del dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.: attività tra l'altro che viene contestata avvenuta durante l'orario di lavoro.

Ne consegue il rigetto delle domande, sia di impugnativa con rito *ab origine* c.d. Fornero, sia di impugnativa con rito ordinario poi trasformato in rito Fornero da ritenersi subordinata rispetto a quella di reintegra azionata con il primo rito.

Le spese, nella misura indicata in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso, condanna il ricorrente a rifondere alla convenuta le spese del grado che liquida in euro 1500,00 oltre rimborso spese generali, IVA e CPA

Genova, 6 febbraio 2017

Il Giudice
Enrico RAVERA

Ha collaborato alla redazione del provvedimento lo stagista dott. Salvatore Imperiale

