

N. R.G. 2021/245



TRIBUNALE DI MODENA

SEZIONE LAVORO

Nella causa civile iscritta al n. r.g. **245/2021** promossa da:

RICORRENTE

contro

RESISTENTE

Il Giudice dott. Andrea Marangoni,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 24/06/2021,
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Con ricorso ex l. 92/2012, depositato in data 19/3/2021, la _____ ha chiesto di dichiarare la legittimità e l'efficacia del licenziamento per giusta causa intimato da _____ alla sig.ra _____ in data 26/02/2021, sulla base della precedente contestazione disciplinare riportata in nota¹.

¹“ Facciamo seguito alla riserva di valutazione delle risultanze del procedimento penale ai sensi dell'art. 41 del vigente CCNL formulata nei suoi confronti da _____ (con mail del _____ del 03 aprile 2017 che si richiama integralmente) ed alla sua comunicazione a mezzo pec del 25/01/2021 con la quale ci informava del passaggio in giudicato della sentenza della Corte d'appello dell'Aquila del 29/04/2019 (depositata in data 01/07/2019) a seguito del rigetto del Suo ricorso da parte della Corte di Cassazione per contestarLe quanto segue.

Dall'esame degli atti da Lei forniti, emerge acclarata giudizialmente in via definitiva la Sua condanna per il reato di diffamazione pluriaggravata a quattro mesi di reclusione, con pena sospesa e con risarcimento del danno a favore della persona offesa dal reato.

Tali fatti, a Lei noti, traggono origine dalla pubblicazione di un Suo post su Facebook in forma pubblica (e quindi accessibile a tutti) contenente espressioni gravemente offensive e diffamatorie nei confronti della _____, ex coniuge di un dipendente della Banca _____.

I fatti oggetto di contestazione sopra riassunti sono minuziosamente descritti ed analizzati nella sentenza della Corte d'Appello sopra citata ed a lei ben nota, che qui si richiamano integralmente.

Si è costituita _____, deducendo l'infondatezza del ricorso e chiedendo in via riconvenzionale di: “

1. *Accertare e dichiarare che il licenziamento intimato alla _____ è illegittimo per una delle ragioni di cui in narrativa e per l'effetto:*

- a. *In tesi, ordinare a _____ di reintegrare la _____ nel suo posto di lavoro e condannarla a pagare a quest'ultima l'indennità prevista dall'art. 18 comma 2 L. 300/1970, calcolata con riferimento ad una retribuzione globale di fatto mensile di € 3.077, salva la somma anche maggiore che risulterà di giustizia;*
- b. *In ipotesi, ordinare a _____ di reintegrare la _____ nel suo posto di lavoro e condannarla a pagare a quest'ultima l'indennità prevista dall'art. 18 comma 4 L. 300/1970, calcolata con riferimento ad una retribuzione globale di fatto mensile di € 3.077, salva la somma anche maggiore che risulterà di giustizia;*
- c. *In ipotesi gradata, condannare _____ a pagare alla _____ l'indennità prevista dall'art. 18 co. 5 L. 300/1970 nella sua misura massima di 24 mensilità, calcolandola con riferimento ad una retribuzione globale di*

Tutto ciò mette in evidenza un Sua condotta gravemente contraria ai principi di disciplina, di dignità e di moralità previsti dal vigente CCNL, tenuto conto anche della particolare rilevanza del vincolo fiduciario nel rapporto di lavoro bancario e dei rischi reputazionali che potrebbero generarsi in capo alla scrivente per effetto dei comportamenti da Lei posti in essere.

Tutto quanto sopra Le viene contestato a sensi dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n° 300, con riserva di adottare nei Suoi confronti i provvedimenti disciplinari del caso, decorsi sette giorni lavorativi dal ricevimento della presente, termine entro cui Lei potrà far pervenire alla Direzione Risorse Umane, Sue difese in merito, della particolare rilevanza del vincolo fiduciario nel rapporto di lavoro bancario e dei rischi reputazionali che potrebbero generarsi in capo alla scrivente per effetto dei comportamenti da Lei posti in essere.

Tutto quanto sopra Le viene contestato a sensi dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n° 300, con riserva di adottare nei Suoi confronti i provvedimenti disciplinari del caso, decorsi sette giorni lavorativi dal ricevimento della presente, termine entro cui Lei potrà far pervenire alla Direzione Risorse Umane, Sue difese in merito”.

fatto mensile di € 3.077, salva la somma anche maggiore che risulterà di giustizia;

2. *Condannare la ricorrente a maggiorare tutte le somme di interessi e rivalutazione monetaria;*
3. *Con vittoria di spese e compensi professionali liquidati ex DM 55/2014”.*

Istruita con i documenti prodotti dalle parti, la causa è stata trattenuta in riserva all'udienza del 24/6/2021.

Si procede alla trattazione delle questioni sulla base della (maggiore) intensità della tutela che potrebbe scaturire in favore della ricorrente dalla sussistenza o meno dei profili di illegittimità del licenziamento irrogato.

In primis, parte resistente ha prospettato la ritorsività del provvedimento espulsivo; a tal proposito, si osserva che, come è noto, “*in caso di licenziamento fondato su un motivo illecito occorre che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso (Cass. n. 14816 del 2005), 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 altri fattori idonei a giustificare il licenziamento (Cass. n. 5555 del 2011)*”; inoltre, “*l'onere della prova del carattere ritorsivo grava sul lavoratore e può essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia, dovendo tale intento aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro*” (cfr. Cass. nn. 10047 del 2004, 18283 del 2010). L'esclusività sta a significare che il motivo illecito può concorrere con un motivo lecito, ma solo nel senso che quest'ultimo sia stato formalmente addotto, ma non sussistente nel riscontro giudiziale. Il giudice, una volta riscontrato che il datore di lavoro non abbia assolto gli oneri su di lui gravanti e riguardanti la dimostrazione del giustificato motivo oggettivo, procede alla verifica delle allegazioni poste a fondamento della domanda del lavoratore di accertamento della nullità per motivo ritorsivo, il cui positivo riscontro giudiziale dà luogo all'applicazione della più ampia e massima tutela prevista dal primo comma dell'art. 18 l. n. 300/70.

Dunque, in ipotesi di domanda proposta dal lavoratore che deduca la nullità del licenziamento per il suo carattere ritorsivo, la verifica di fatti allegati dal lavoratore richiede il previo

accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del recesso, che risulti solo allegata dal datore, ma non provata in giudizio, poiché la nullità per motivo illecito ex art. 1345 cod. civ. richiede che questo abbia carattere determinante e che il motivo addotto a sostegno del licenziamento sia solo formale e apparente (Cass. n. 9468 del 2019 Cass 23583 /2019).

Tanto premesso in diritto, ritiene questo Giudice che, nei limiti della cognizione sommaria propria del rito, non sia stato assolto l'onere assertivo sul punto gravante sul ricorrente, il quale ha riferito la successione cronologica dei fatti, limitandosi ad asserire che ciò sarebbe stato "sufficiente a far dichiarare che il licenziamento intimato alla _____ è infondato, ovvero "nullo in quanto meramente pretestuoso e ritorsivo", poiché "le modalità e le tempistiche con cui il provvedimento è stato adottato, unitamente al fatto che esso è solo l'ultimo della lunghissima serie di atti persecutori e vessatori che hanno costellato gli ultimi 12 anni del rapporto della convenuta, sono infatti circostanze idonee a far legittimamente supporre che esso sia in realtà animato da un motivo illecito determinante", senza tuttavia offrire sufficienti elementi argomentativi a fondare un giudizio presuntivo sul carattere ritorsivo del licenziamento.

Passando allo scrutinio in merito alla sussistenza dell'addebito, si evidenzia come, in tema di licenziamento individuale per giusta causa, l'insussistenza del fatto contestato, che rende applicabile la tutela reintegratoria ai sensi dell'art. 18, comma 4, st. lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, lett. b), della l. n. 92 del 2012, comprende anche l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità (Cass. civ. Sez. lavoro Ord., 07/02/2019, n. 3655)

Anche la condotta illecita extra-lavorativa 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; tali condotte possono anche determinare l'irrogazione della sanzione espulsiva ove siano presenti caratteri di gravità, da apprezzarsi diversamente in relazione alla natura privatistica o pubblicistica dell'attività svolta (Cass., n. 776/2015).

Ai fini di una corretta valutazione del comportamento extra-lavorativo, tenuto dal lavoratore nei confronti di soggetti terzi, è necessario verificare che esso abbia avuto influenza sulla valutazione da parte datoriale della capacità del lavoratore di assolvere alla sua prestazione lavorativa e, quando non risulti avere un riflesso sulla funzionalità del rapporto e non abbia compromesso le aspettative di un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa,

non si rivela incompatibile con il permanere di quel vincolo fiduciario al quale il rapporto di lavoro stesso si fonda né si manifesta come una condotta gravemente lesiva delle norme dell'etica e del vivere civile tale da costituire giusta causa di licenziamento (Cass. civ. Sez. lavoro, Ord., 26-03-2019, n. 8390).

Nel caso di specie, a parere di questo Giudice deve escludersi che il fatto oggetto di addebito, per quanto poco edificante, abbia qualsivoglia collegamento di rilievo con il rapporto di lavoro, ovvero che sia idoneo a incidere sulla funzionalità del rapporto.

Trattasi di condotte esclusivamente private, il cui unico collegamento con la società datrice di lavoro è rappresentato dal fatto che l'ex coniuge della persona offesa fosse anch'egli dipendente della Banca. Né può sostenersi anacronisticamente che l'aver intrattenuto una relazione (dal lato del) extraconiugale sia fatto idoneo incidere sul vincolo fiduciario tra le parti; né, infine, può condividersi l'enfasi con cui la Banca ha sottolineato che *“la signora, nel ruolo di addetta allo sportello svolto presso l'Ag. 4 di Avezzano della società ricorrente, rappresentava agli occhi dell'utenza l'immagine della Banca in una piccola realtà locale come il comune di Avezzano, con conseguente danno reputazionale all'immagine dell'istituto di credito”*, affermazione che, al massimo, avrebbe potuto avere apprezzabile rilievo argomentativo ove la resistente avesse ricoperto l'incarico di direttrice della filiale (ovvero di analogo livello di responsabilità/rappresentatività).

Inoltre, non sono state fornite sufficienti allegazioni in merito alle ricadute che la condotta denunciata abbia avuto in ambito lavorativo, se si esclude il riferimento al fatto che il dipendente sarebbe stato indotto al trasferimento di quest'ultimo ad altra unità organizzativa *“per evidenti ragioni di incompatibilità ambientale, in quanto la vicenda aveva creato una situazione di forte imbarazzo presso la filiale ove operavano insieme”*; senonché, la situazione di imbarazzo, alla base della asserita incompatibilità ambientale, ove effettivamente sussistente, sarebbe eventualmente derivata dal fatto stesso di aver intrattenuto una relazione sul posto di lavoro (circostanza neutra di per sé sul piano disciplinare) e comunque, sarebbe anteriore ai fatti oggetto di contestazione (giacché il trasferimento del dipendente è del 2009).

Alla luce delle suddette considerazioni, il fatto deve ritenersi insussistente perché disciplinarmente non rilevante², essendo estraneo al rapporto di lavoro e non in grado di impingere nel regolare svolgimento dello stesso.

² “ (...)Sotto il profilo della tutela è stato affermato (cfr. Cass. 25.5.2017 n. 13178) che la L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, come modificato dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1, comma 42, riconosce al comma 4 la tutela

Da quanto sopra esposto discende che il licenziamento deve essere annullato per insussistenza del fatto contestato, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria di cui all'art. 18, comma 4, L. n. 300/1970, a mente del quale *“Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma”*.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

Si precisa che, in applicazione del principio stabilito dall'art. 91 c.p.c., le stesse sono liquidate come in dispositivo, tenuto conto 1) delle caratteristiche, dell'urgenza e del pregio dell'attività prestata, 2) dell'importanza, della natura, delle difficoltà e del valore dell'affare, 3) delle condizioni soggettive del cliente, 4) dei risultati conseguiti, 5) del numero e della complessità

reintegratoria in caso di insussistenza del fatto contestato, nonché nei casi in cui il fatto sia sostanzialmente irrilevante sotto il profilo disciplinare o non imputabile al lavoratore” (Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 05-09-2018, n. 21679).

delle questioni giuridiche e di fatto trattate, nonché delle previsioni delle tabelle allegate al decreto del Ministro della Giustizia n. 37 del 8.3.2018 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 96 del 26.4.2018, in vigore dal successivo 27.4.2018). In particolare si fa riferimento, stante il carattere comunque non vincolante delle dette tariffe, al loro valore minimo per lo studio della controversia, per la fase introduttiva, e per la fase decisoria (per controversie di valore indeterminabile – procedimenti cautelari, applicabile per analogia), e si determina in € 1823,00 il compenso complessivo. Ai compensi si aggiunge il rimborso forfetario delle spese generali pari al 15% degli stessi (espressamente reintrodotta dall'art. 2 del D.M. 55/2014, non modificato in parte qua), oltre I.V.A. e C.P.A. come per legge.

P.Q.M.

- 1) annulla il licenziamento intimato a _____ dalla _____ in data 26/02/2021;
- 2) ordina la reintegrazione di _____ nel posto di lavoro;
- 3) condanna E _____, in persona del legale rappresentante p.t., a risarcire il danno cagionato al ricorrente mediante il pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento (26/02/2021) sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dovuto la saldo;
- 4) condanna B. _____, in persona del legale rappresentante p.t., al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre a interessi legali;
- 5) condanna _____, in persona del legale rappresentante p.t., al pagamento delle spese di lite, liquidate in € 1823, oltre rimb. forf., IVA e CPA..

Si comunichi.

Modena, 5 luglio 2021

Il Giudice Del Lavoro

Andrea Marangoni

