



ORDINANZA

-ex lege n. 92 del 2012-

n.13051/2015 R.G.

Il Tribunale di Bari -Sezione Lavoro- nella persona del giudice monocratico Eugenio Carmine Labella, nel procedimento ex lege n.92 del 2012 promosso da:

XXX, con l'assistenza e difesa degli avv.ti Giovanni Reali e Francesco Tedeschi;

-parte ricorrente-

contro

FUTURA ENTERPRISE S.R.L., con l'assistenza e difesa degli avv.ti Nicola Roberto Toscano e Gaetano Giampalmo;

-parte resistente-

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 02/02/2017, osserva quanto segue.

L'odierno ricorso - finalizzato ad ottenere: in via principale, previo accertamento della natura discriminatoria del licenziamento intimato alla parte ricorrente in data 15/05/2015 (con decorrenza dal 10/04/2015), la declaratoria di nullità e/o illegittimità e/o l'annullamento dello stesso licenziamento oggetto di causa con le conseguenze reintegratorie e risarcitorie previste dalla legge; in via subordinata, previa declaratoria dell'insussistenza del fatto contestato e/o che il lavoratore non lo ha commesso e/o che il fatto rientra tra le condotte punibili esclusivamente con una sanzione conservativa, la declaratoria di nullità e/o illegittimità e/o l'annullamento del licenziamento oggetto di causa, con le conseguenze reintegratorie e risarcitorie previste dalla legge; in via ulteriormente subordinata, previo accertamento della illegittimità del licenziamento, la declaratoria di nullità e/o illegittimità e/o l'annullamento del licenziamento oggetto di causa, ai sensi dell'art.18, comma 5, L. n.300/1970 con le

conseguenze risarcitorie previste dalla legge; in via ulteriormente subordinata, previo accertamento della violazione dell'art.7 L. n.300/70, la declaratoria di illegittimità e/o inefficacia del licenziamento ai sensi dell'art.18, comma 6, L. n.300/1970 con le conseguenze risarcitorie previste dalla legge - è infondato e va rigettato, per le ragioni di seguito esposte.

In via preliminare, deve evidenziarsi che il c.d. rito Fornero si applica -in forza del tenore testuale del comma 47 dell'art. 1 della legge 28 giugno 2012 n. 92- alle *«controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art.18 della legge 20 maggio del 1970, n.300 e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto»*

Circa il regime temporale di operatività delle nuove disposizioni processuali, il successivo comma 67 del medesimo art.1 precisa che *«I commi da 47 a 66 si applicano alle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge»*. Quindi, per stabilire le regole processuali da seguire si deve verificare, da un lato, se la domanda giudiziale ha ad oggetto l'impugnazione di un licenziamento rientrante nell'art.18 dello Statuto dei Lavoratori, così come modificato dall'art.1, comma 42, della legge 28 giugno 2012 n.92, dall'altro, se la controversia è stata introdotta dopo l'entrata in vigore della riforma.

In altri termini, con riferimento al rito speciale, il nuovo testo dell'art.18 della Legge 20 maggio 1970 n.300 opera come norma processuale preordinata all'individuazione delle controversie che vi debbono essere assoggettate, nel senso che esse sono tutte quelle introdotte dopo il 18/07/2012, per le quali la nuova versione dell'art.18 (così come riscritto dall'art.1, comma 42, della Legge 28 giugno 2012 n.92) prevede alcune delle sanzioni ivi disciplinate per il caso d'invalidità del licenziamento.

Ferma restando l'obbligatorietà del rito, per stabilire le regole processuali da seguire si deve verificare se la domanda è di impugnazione di un licenziamento ai sensi dell'art.18 dello Statuto dei Lavoratori, tenendo al contempo bene a mente che tale norma è stata profondamente innovata dalla legge Fornero. Infatti, la nuova previsione normativa ha sostituito la disciplina unitaria del licenziamento illegittimo con tutela reale dettata dalla norma previgente, operandone una differenziazione tipologica basata sulle diverse conseguenze giuridiche dell'invalidità del licenziamento, che il nuovo testo dell'art.18 individua in relazione al contenuto della sentenza che conclude il giudizio. La prima categoria riguarda i casi più gravi ed è consacrata nel comma 1 del nuovo art.18: attiene alle ipotesi di licenziamenti discriminatori, licenziamenti orali e alcuni altri, seppure limitati, specifici casi e prescinde dal numero dei dipendenti; le altre categorie -contemplate nei commi successivi- portano a diverse conseguenze giuridiche di invalidità ed a tipi di pronunce diverse ma presuppongono tutte la presenza dei requisiti numerici di cui al vecchio art.18 (più di quindici dipendenti), sicché per tali situazioni, in assenza dei requisiti numerici, l'accertamento della illegittimità del licenziamento comporterà le conseguenze previste dall'art.8 della legge 604/1966. Quindi, rientrano nel rito specifico e nella corsia preferenziale che esso comporta le impugnative di licenziamento delineate dal primo comma (*id est* i licenziamenti discriminatori o ritorsivi, orali, nulli perché intimati in concomitanza col matrimonio o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'art.54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, o perché determinati da motivo illecito) quale che sia il numero dei dipendenti, nonché tutti gli altri casi, purché vi sia il numero dei dipendenti dell'azienda di cui al previgente art.18 (così,

Tribunale di Bari, Sezione Lavoro, ord. 23/03/2013, est. Tarantino).

D'altro canto, la disciplina sostanziale contenuta nel nuovo testo dell'art.18 si applica, *ratione temporis*, solo ai licenziamenti intimati a far data dal 18 luglio 2012 mentre, secondo quanto previsto dall'art.1, comma 67, il nuovo rito si applica alle «*controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge*» (così, testualmente, Tribunale di Bari, Sezione Lavoro, ord. 15/01/2013, est. Vernia; nonché, in termini analoghi, Tribunale di Bari, Sezione Lavoro, ord. 13/11/2012 e 19/02/2013, est. Ariola).

Dall'applicazione degli enucleati principi generali alla presente fattispecie discende l'ascrivibilità dell'odierna controversia al rito speciale ed alla disciplina sostanziale di cui alla legge n.92 del 28/06/2012, atteso che il ricorrente ha instaurato il presente giudizio in data successiva all'entrata in vigore della Legge Fornero nell'ambito di un rapporto lavorativo sorto in data 01°/08/2011 ed ha impugnato un licenziamento intimatogli in data 15/05/2015 dalla FUTURA ENTERPRISE S.R.L., in capo alla quale non è contestato il possesso del requisito dimensionale idoneo a legittimare l'operatività del regime di stabilità reale; di conseguenza, si controverte di un licenziamento senz'altro riconducibile alle «*ipotesi regolate dall'art.18 della legge 20 maggio del 1970, n. 300 e successive modificazioni*».

Ciò premesso, ai fini dell'individuazione della disciplina sostanziale applicabile alla presente fattispecie, occorre evidenziare che - dal tenore della comunicazione di licenziamento allegata in copia ai fascicoli di entrambe le parti - si evince che, secondo la prospettazione della società convenuta, il licenziamento disciplinare per giusta causa, di cui si controverte, venne intimato in data 15/05/2015 al lavoratore a seguito delle condotte addebitategli nella lettera di contestazione ricevuta dal lavoratore in data 20/04/2015 (che deve intendersi in questa sede integralmente riprodotta),

rispetto alle quali lo stesso lavoratore, entro il termine prescritto dal CCNL di categoria applicato, non aveva depositato alcuna giustificazione scritta, né aveva presentato alcuna richiesta di audizione [si veda la lettera di licenziamento in questione: «...Stante, dunque, l'assoluta gravità dei fatti contestati, pacificamente ascrivibili a Suo dolo e comunque a negligenza grave ed ingiustificabile, non sussistono le condizioni per proseguire il rapporto di lavoro, neppure provvisoriamente. Il licenziamento disciplinare applicatoLe ha decorrenza dal 10/04/2015 (data di avvio del procedimento) come per legge (art.1/41, L. n.92/2012)»].

Orbene - alla stregua dell'indirizzo espresso dalla consolidata giurisprudenza di legittimità, che non si ha motivo di disattendere - per stabilire, in concreto, l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, di quello fiduciario e la cui prova incombe sul datore di lavoro, occorre valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare [cfr. Cass., Sez. Lav., Sentenza n. 35 del 03/01/2011 (Rv. 615938); in merito alla idoneità anche di un comportamento di natura colposa (nel convergere degli altri indici della fattispecie) a determinare una lesione del vincolo fiduciario così grave ed irrimediabile da non consentire l'ulteriore prosecuzione del rapporto ed integrare la giusta causa del licenziamento cfr. Cass. Sez. Lav., Sentenza n. 13512 del 01/07/2016 (Rv. 640472)].

Ciò premesso, passando ai motivi dell'impugnativa del licenziamento specificati in ricorso, occorre, innanzi tutto, evidenziare che, a fronte dell'ordinanza adottata in data 08/03/2016 dallo scrivente [«-ritenuto necessario procedere, a fronte delle contestazioni rispettivamente sollevate dalle parti (in merito all'effettiva ricezione da parte della società convenuta della mail, con cui sarebbe stata avanzata dalla parte ricorrente la richiesta di audizione, ed alla effettiva diffusione dei messaggi in contestazione da parte del ricorrente tramite l'utilizzo della sua bacheca Facebook), all'espletamento di una consulenza tecnica d'ufficio diretta a verificare, previo esame della strumentazione elettronica utilizzata dalle parti interessate e previa indagine sulla rete internet: 1) se la mail datata 25/04/2015 (all. 3 del fascicolo di parte ricorrente) è stata effettivamente indirizzata a (e ricevuta da) OSTANTE Daniela addetta all'Ufficio del Personale della società convenuta; 2) se le frasi oggetto di addebito disciplinare e la lista delle aree di sosta vietate (all.2 del fascicolo di parte ricorrente e pagg.4, 5 e 6 della memoria difensiva di parte resistente) sono state effettivamente postate dalla parte ricorrente sulla sua bacheca Facebook e quale capacità di diffusione dei predetti messaggi hanno avuto le modalità utilizzate dalla parte ricorrente ovvero se tali modalità hanno avuto potenzialmente la capacità di raggiungere un numero indeterminato di persone»], la parte ricorrente ha sostanzialmente ammesso, a differenza della sua originaria tesi difensiva, di essere stato l'autore materiale delle condotte oggetto di contestazione disciplinare, in quanto aveva effettivamente postato sulla bacheca del suo profilo *Facebook* le frasi oggetto di addebito disciplinare e la lista delle aree di sosta vietate [si veda quanto dichiarato dalla parte ricorrente nel verbale dell'udienza del 14/04/2016: «...dichiara di non contestare le circostanze indicate sub punto 2) del provvedimento del sig. Giudice dell'8/3/16»].

Pertanto, si ritengono superati sia il profilo della (originariamente) dedotta «totale estraneità ai fatti a lui contestati ed alle affermazioni riportate dall'Azienda nella contestazione disciplinare». [«Il sig. XXX stigmatizza che essi sono stati a lui attribuiti del tutto arbitrariamente... È evidente, infatti, che è possibile creare un profilo informatico *ad hoc* falsamente riferito a soggetti estranei» «chiunque possa nutrire motivi di astio e/o rivalsa nei confronti del sig. XXX (e per quanto detto in punto di fatto questa è una possibilità tutt'altro che remota), avrebbe potuto *hackerare* la sua *password facebook*, postare commenti denigratori nei confronti di chiunque, utilizzarli come prova per i fini illeciti più disparati. O creare un profilo con il nome del ricorrente» (pagg.9, 18 del ricorso introduttivo del presente giudizio)] sia quello della "diffusione" delle frasi oggetto di addebito disciplinare e della lista delle aree di sosta vietate tramite l'uso della bacheca del suo profilo *Facebook* [«Infine, si ribadisce che non corrisponde assolutamente al vero la circostanza, se riferita al profilo *facebook* del ricorrente, contenuta nella missiva di contestazione disciplinare del 16.4.15 e per la quale i commenti *facebook* erano "visibili alla generalità degli utenti". I commenti, l'attività *facebook* del ricorrente sul suo effettivo sito, i *post*, video, condivisione di *link* e quant'altro il predetto *social network* consenta di fare è assolutamente privato ed è visibile sin dal 2008 (anno di apertura del profilo *facebook* del ricorrente) ai soli amici del ricorrente ed alle persone da lui autorizzate»].

In altri termini, la circostanza che il quesito 2) originariamente formulato dallo scrivente - con la finalità di verificare «2) se le frasi oggetto di addebito disciplinare e la lista delle aree di sosta vietate (all.2 del fascicolo di parte ricorrente e pagg.4, 5 e 6 della memoria difensiva di parte resistente) sono state effettivamente postate dalla parte ricorrente sulla sua bacheca *Facebook* e quale capacità di diffusione dei predetti messaggi hanno avuto le modalità

utilizzate dalla parte ricorrente ovverosia se tali modalità hanno avuto potenzialmente la capacità di raggiungere un numero indeterminato di persone» - sia stato espunto dalla attività di indagine demandata al consulente tecnico d'ufficio a fronte delle dichiarazioni confessorie liberamente rese (e sottoscritte) dal lavoratore all'udienza fissata per il giuramento del CTU [«...il ricorrente di persona, il quale dichiara che, ai fini di una più celere definizione del giudizio, è disposto e, pertanto, dichiara di non contestare le circostanze indicate sub punto 2) del provvedimento del sig. Giudice dell'8/3/16»] consente di ritenere provare i predetti fatti.

Ne discende che occorre circoscrivere l'esame delle ulteriori censure sollevate dalla parte ricorrente, partendo dal dedotto esercizio dei «diritti di cronaca e di critica» in ragione dello «svolgimento dell'attività sindacale» in qualità di RSA «gravemente ostacolata dall'Azienda e dai suoi preposti fino ad essere del tutto preclusa per effetto del provvedimento espulsivo qui impugnato», da cui discenderebbe, secondo la prospettazione difensiva del lavoratore, l'«assenza di offensività» e, consequenzialmente, la sproporzione della sanzione irrogata rispetto agli addebiti contestati (pagg. 13, 20 e ss., 31 e ss. del ricorso).

In particolare, con riferimento allo specifico contenuto delle frasi oggetto di contestazione disciplinare ("si informano tutti i gentili colleghi dell'Azienda Futura che, qualora si voglia aderire a iscriversi alla filt cgil perché trattati come stracci, siatene convinti e non che alle prime minacce o false promesse vi tirate indietro, qui nessuno ha tempo da perdere, se li avete gli attributi metteteli, fuori in caso contrario allacciate bene la cintura. GRAZIE PER LA GENTILE COLLABORAZIONE"; "il vecchio oggi di prima mattina che va a caccia dei suoi autisti che si sono iscritti al sindacato per fargli le solite minacce o false promesse. Ma che ci sarà mai sotto tutto ciò? Come mai questi hanno tutta questa fottuta paura che la gente si iscrive? Sarà

che la cgil non si fa corrompere come qualcun altro? Provate a farvele queste domande e se siete in grado di trovare la risposta gentilmente ditela anche a me che sono curioso"; "io personalmente l'unica risposta che mi riesco a dare è che hanno qualcosa da nascondere e non sono puliti in ciò che fanno altrimenti non ci sarebbe motivo di tutto ciò, paura che tutta la merda viene a galla? Mi sa che il coperchio è stato tolto"; "sto vecchio di merda sempre a rompere i coglioni alla gente sta il sabato mattina, ma andasse a fare un giro in montagna, chissà te la fai tutta rotolando. P.S. state attenti dice di avere il pisello duro e vuole rompere culi..."), la parte ricorrente ha sostenuto, innanzi tutto, che «tali frasi sono assolutamente prive di offensività» e, in ogni caso, sarebbero espressione del diritto di cronaca e di critica, in quanto «egli, nella sua qualità di RSA aziendale, aveva il diritto costituzionalmente tutelato di esprimere proprie opinioni, valutazioni e critiche, peraltro in un luogo virtuale e privato come è la bacheca privata di *facebook*».

La tesi difensiva di parte ricorrente, tuttavia, non merita accoglimento.

A tale proposito, secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità che non si ha ragione di disattendere [Cass. Sez. 3, Sentenza n. 15443 del 20/06/2013 (Rv. 626967 - 01)], «In tema di azione di risarcimento dei danni da diffamazione a mezzo della stampa, qualora la narrazione di determinati fatti sia esposta insieme alle opinioni dell'autore dello scritto, in modo da costituire nel contempo esercizio di critica, stabilire se lo scritto rispetti il requisito della continenza verbale è valutazione che non può essere condotta sulla base di criteri solo formali, richiedendosi, invece, un bilanciamento dell'interesse individuale alla reputazione con quello alla libera manifestazione del pensiero, costituzionalmente garantita (art. 21 Cost.), bilanciamento ravvisabile nella pertinenza della critica all'interesse

dell'opinione pubblica alla conoscenza non del fatto oggetto di critica, ma di quella interpretazione del fatto, che costituisce, assieme alla continenza, requisito per l'esimente dell'esercizio del diritto di critica. (Nella specie, la Corte ha cassato la sentenza impugnata, rilevando che il contenuto della lettera inviata da una ex dipendente di una società cooperativa, pubblicata su una testata giornalistica, ed il generale contesto di conflittualità sindacale in cui la missiva inviata si inseriva, offrivano indiscutibili profili di interesse pubblico all'informazione, tali da far prevalere il diritto di informare del giornalista sulla posizione soggettiva della cooperativa)».

Nel caso di specie, l'unica "informazione" fornita dal lavoratore/sindacalista che poteva essere di interesse pubblico riguardava il presunto "ostruzionismo" dell'azienda (esercitato in particolare dal suo fondatore, che, pur non rivestendo all'epoca dei fatti alcuna carica all'interno della società, era ancora presente in azienda: "il vecchio" o "Pierino" cfr. le dichiarazioni rese all'udienza dell'11 febbraio 2016 dal procuratore speciale della società convenuta; mentre inconsistente è apparso il tentativo del lavoratore nel corso della stessa udienza di "sviare" le offese verso un non meglio identificato vicino di casa, con cui avrebbe avuto in passato contrasti, perché "bucava le ruote delle macchine e graffiava le macchine", in quanto le frasi, inserite nel contesto del discorso tra utenti *facebook* del 18/02/2015, conducono a "Pietro Conserva" conosciuto tra i dipendenti come "Pierino") alla sua attività di proselitismo sindacale in favore della FILT CGIL, posto in essere con dall'azienda con "minacce o false promesse" e motivato da una "paventata" esigenza di nascondere il marcio presente in azienda. Orbene, la narrazione della condotta di ostruzionismo dell'attività del sindacato FILT CGIL, secondo la valutazione dello scrivente, è stata descritta ai lettori (utenti *facebook*) dal lavoratore/sindacalista unitamente alle sue personali

opinioni, che hanno sicuramente travalicato il requisito della continenza verbale.

In altri termini, l'autore dello scritto, mal celandosi dietro il presunto esercizio del diritto di critica sindacale, ha offerto una critica alla condotta dell'azienda, che si è risolta, però, in un attacco personale al suo fondatore, nei cui confronti sono stati indirizzati insulti "gratuiti" lesivi della sua onorabilità.

Come statuito dalla Suprema Corte di Cassazione in un caso di diffamazione a mezzo stampa «il diritto di critica può essere esercitato anche mediante espressioni lesive della reputazione altrui, purché esse siano strumento di manifestazione di un ragionato dissenso e non si risolvano in una gratuita aggressione distruttiva dell'onore (Cass. n. 4545/2012, n. 12420/08)».

Tra tutte la più ingiuriosa è sicuramente quella rivolta direttamente a Pietro Conserva ("sto vecchio di merda sempre a rompere i coglioni alla gente sta il sabato mattina, ma andasse a fare un giro in montagna, chissà te la fai tutta rotolando. P.S. state attenti dice di avere il pisello duro e vuole rompere culi...").

Né va trascurata la circostanza che l'utilizzo delle frasi in contestazione ha ingenerato nei lettori (utenti *facebook*) il sospetto che l'azienda avesse tenuto condotte "illecite" nella gestione dei rapporti con i lavoratori dipendenti e, in particolare, con quelli iscritti al sindacato FILT CGIL, che si sarebbero tradotte in maltrattamenti nei confronti dei propri dipendenti ("si informano tutti i gentili colleghi dell'Azienda Futura che, qualora si voglia aderire a iscriversi alla FILT CGIL perché trattati come stracci"), in minacce nei confronti dei lavoratori iscritti al sindacato FILT CGIL ("il vecchio oggi di prima mattina che va a caccia dei suoi autisti che si sono iscritti al sindacato per fargli le solite minacce o false promesse") e nella "corruzione" delle sigle sindacali diverse

dalla FILT CGIL ("Sarà che la CGIL non si fa corrompere come qualcun altro?").

È evidente che le frasi "incriminate" non possono ritenersi uno strumento di manifestazione di un ragionato dissenso neppure rapportandole al contesto aziendale ed all'attività sindacale svolta dalla parte ricorrente, bensì consistono in una gratuita (e reiterata) aggressione distruttiva dell'onore dell'azienda e del suo fondatore.

In merito alla astratta configurabilità dell'ipotesi delittuosa del reato di diffamazione aggravata ai sensi dell'art.595, comma 3, c.p., è sufficiente richiamare l'autorevole orientamento della giurisprudenza di legittimità condiviso dallo scrivente [Cass. Sez. 1, Sentenza n. 24431 del 28/04/2015 Cc. (dep. 08/06/2015) Rv. 264007¹], secondo il quale «La diffusione di un messaggio diffamatorio attraverso l'uso di una bacheca *facebook* integra

¹ In motivazione: «...i reati di ingiurie e diffamazione possono essere commessi a mezzo di internet, (cfr. a partire dalla fondamentale ed esaustiva Cass., Sez. 5, 17 novembre 2000, n. 4741 e poi 4 aprile 2008 n. 16262, 16 luglio 2010 n. 35511 e, da ultimo, 28 ottobre 2011 n. 44126) e che tale ipotesi integra l'ipotesi aggravata di cui al terzo comma della norma incriminatrice (cfr. altresì sul punto, Cass., Sez. 5, n. 44980 del 16/10/2012, Rv. 254044). È pur vero che la fattispecie dedotta si appalesa sotto più profili diversa da quelle deliberate dalla Corte con i citati arresti, giacché diverso l'utilizzo di internet, di cui si è occupato il giudice di legittimità, da quello relativo ad una bacheca facebook, ma v'è tra esse, e non solo perché in entrambi i casi v'è l'applicazione di risorse informatiche, un decisivo fondamento comune. Ed infatti, il reato tipizzato all'art. 595 c.p.p., comma 3 quale ipotesi aggravata del delitto di diffamazione trova il suo fondamento nella potenzialità, nella idoneità e nella capacità del mezzo utilizzato per la consumazione del reato a coinvolgere e raggiungere una pluralità di persone, ancorché non individuate nello specifico ed apprezzabili soltanto in via potenziale, con ciò cagionando un maggiore e più diffuso danno alla persona offesa. D'altra parte lo strumento principe della fattispecie criminosa in esame è quello della stampa, al quale il codificatore ha giustapposto "qualsiasi altro mezzo di pubblicità", giacché anche in questo caso, per definizione, si determina una diffusione dell'offesa ed in tale tipologia, quella appunto del mezzo di pubblicità, ha fatto rientrare la lezione ermeneutica della corte, ad esempio, un pubblico comizio (Sez. 5, n. 9384 del 28/05/1998, Forzano, Rv. 211471) ovvero (Sez. 5, 6/4/11, n. 29221, rv. 250459) l'utilizzo, al fine di inviare un messaggio, della posta elettronica secondo le modalità del "forward" e cioè verso una pluralità di destinatari. Detti arresti risultano infatti argomentati con il rilievo che, sia un comizio che la posta elettronica, vanno considerati mezzi di pubblicità, giacché idonei a provocare una ampia e indiscriminata diffusione della notizia tra un numero indeterminato di persone.»

un'ipotesi di diffamazione aggravata ai sensi dell'art. 595, comma terzo, cod. pen., poiché trattasi di condotta potenzialmente capace di raggiungere un numero indeterminato o comunque quantitativamente apprezzabile di persone».

Non c'è dubbio, pertanto, che - attesa la gravità dei fatti emersa a carico dell'XXX con riferimento alla condotta astrattamente integrante gli estremi del reato di diffamazione aggravata - sussista nel caso di specie la giusta causa di licenziamento.

In conclusione, il provvedimento espulsivo oggetto di causa è anche proporzionato rispetto alla gravità delle predette condotte poste in essere dall'ex lavoratore ai danni della società convenuta, rimanendo assorbita ogni ulteriore deduzione ed eccezione con riferimento all'altra condotta addebitata alla parte ricorrente (violazione dei doveri di obbedienza, diligenza, fedeltà, correttezza e buona fede a fronte della divulgazione di informazioni riservate).

Proseguendo con l'esame della domanda avanzata, in via subordinata, dalla parte ricorrente occorre evidenziare che questo giudicante ha disposto una consulenza tecnica d'ufficio a seguito della dedotta violazione del procedimento disciplinare prescritto ai sensi dell'art.7 L. n.300/1970 per la mancata convocazione del lavoratore nonostante la trasmissione in data 25/04/2015 a mezzo e-mail della richiesta di audizione.

All'esito della sua attività d'indagine, il CTU è stato in grado di accertare, soltanto, che il messaggio di posta elettronica in questione è stato inviato dal computer portatile dell'Ing. Maria Teresa De Benedictis, segretario generale della Filt Cgil Puglia, in quanto è presente tra la posta "inviata"; mentre non è stato possibile raggiungere la prova che lo stesso messaggio di posta elettronica fosse stato effettivamente ricevuto dall'azienda, a cui era stato indirizzato [si veda a pag.15 dell'elaborato scritto del CTU Dott. Giuseppe Cazzorla: «In base all'esame dei computer esaminati e le informazioni a disposizione del

sottoscritto, si può concludere che dall'indirizzo mt.debenedictis@filtcgilpuglia.org è stato inviato in data 25 aprile 2015 alle ore alle ore 9.35 il messaggio indirizzato per competenza a ostante.daniela@conserva.com, addetta all'Ufficio del Personale della società convenuta e per conoscenza agli indirizzi upersonale@conserva.com e traffico@conserva.com, lo dimostra il messaggio che ha ricevuto il provider Serverplan. La consegna del messaggio non è andata a buon fine o verso uno ("upersonale@conserva.com") o tutti i destinatari. Nulla si può dire riguardo l'effettiva ricezione e lettura del messaggio da parte dei destinatari del messaggio "ostante.daniela@conserva.com" e "traffico@conserva.com" per le ragioni su esposte»].

È evidente che, non avendo fornito la parte ricorrente la prova della effettiva ricezione da parte della società convenuta della sua richiesta di audizione entro il termine prescritto dal CCNL di categoria, deve essere rigettata la censura di mancato rispetto del procedimento di cui all'art.7 L. n.300/1970.

Infine, con riferimento alla irrilevanza di un'indagine diretta ad accertare l'effettiva affissione del codice disciplinare da parte della società datrice di lavoro (contestata a pag.45 del ricorso) nelle ipotesi in cui, come nel caso in esame, la condotta oggetto di contestazione disciplinare integra gli estremi del reato di diffamazione aggravata ex art.595, comma 3, c.p., è sufficiente richiamare il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità che non si ha ragione di disattendere [Cass. Sez. Lav., Sentenza n. 1926 del 27/01/2011 (Rv. 616319 - 01)], secondo il quale «Anche relativamente alle sanzioni disciplinari conservative - e non per le sole sanzioni espulsive - deve ritenersi che, in tutti i casi nei quali il comportamento sanzionatorio sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al c.d. minimo etico o a norme di rilevanza penale, non sia necessario provvedere alla affissione del codice disciplinare, in quanto il lavoratore ben

può rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del codice disciplinare, della illiceità della propria condotta».

Per le argomentazioni innanzi esposte, il ricorso deve essere integralmente rigettato.

Le spese processuali - liquidate come in dispositivo ai sensi del D.M. n.55/2014 secondo il valore medio nell'ambito dello scaglione di riferimento (valore indeterminabile) in ragione della concreta complessità delle questioni trattate e dell'attività istruttoria espletata - seguono la soccombenza e vengono poste a carico della parte ricorrente con distrazione in favore dei procuratori costituiti dichiaratisi anticipatari.

Analogamente, le spese di CTU - nella misura già liquidata con separato decreto - vengono poste, in via definitiva, a carico della parte ricorrente.

P.Q.M.

disattesa ogni diversa istanza, deduzione ed eccezione, così provvede:

- RIGETTA integralmente il ricorso;
- CONDANNA XXX GIUSEPPE a rifondere nei confronti della FUTURA ENTERPRISE S.R.L. le spese processuali, che liquida in complessivi euro 8.815,00 per compensi professionali, oltre rimborso forfettario per spese generali, CAP e IVA come per legge, da distrarre in favore dei procuratori costituiti dichiaratisi anticipatari;
- PONE le spese di CTU, in via definitiva, a carico della parte ricorrente;
- MANDA gli atti alla cancelleria per le comunicazioni e gli adempimenti di rito.

Bari, 04/03/2017

Il Giudice del Lavoro
(Eugenio Carmine Labella)