



TRIBUNALE DI CIVITAVECCHIA
Sezione Lavoro



Il Tribunale di Civitavecchia, in persona del giudice, dott.ssa Elisa BERTILLO,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del **19 settembre 2019**, ha pronunciato
la seguente

ORDINANZA

nella causa civile iscritta al n. **1702** del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno
2018, vertente

T R A

V ██████ **C** ██████, rappresentata e difesa, come da procura allegata all'atto
introduttivo, dagli avv.ti Raffaella IMONDI e Filippo AIELLO, ed elettivamente
domiciliata presso lo studio della prima, sito in Roma, viale Mazzini, n. 88

RICORRENTE

E

A ██████ **H** ██████ **S.P.A.**, in persona del legale rappresentante *pro*
tempore, rappresentata e difesa, giusta procura allegata alla memoria difensiva, dagli
avv.ti Carlo BOURSIER NIUTTA, Enrico BOURSIER NIUTTA e Gianni PANE, ed
elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultimo, sito in Civitavecchia, via G.
Matteotti, n. 19

RESISTENTE

OGGETTO: ricorso ex art. 1, comma 48, l. n. 92/2012

ESPOSIZIONE DEI FATTI

Con ricorso depositato in data 8 ottobre 2018, la ricorrente in epigrafe indicata ha
impugnato il licenziamento intimatole con lettera del 29 marzo 2018 (cfr. doc. n. 2 fasc.
ric.).

La ricorrente ha dedotto che con comunicazione del 7 marzo 2018, consegnatele
in data 13 marzo 2018, la società ha formulato la seguente contestazione disciplinare
«*Le vogliamo rappresentare come in data 26 Febbraio 2018, la sig.ra L* ██████
L ██████, *Responsabile del Settore Lost And Found, giunta presso l'ufficio, ha acceso il*



portatile Aziendale destinato alla postazione per le attività di call center del settore. Una volta avviato il suddetto PC, la sig.ra L. ha trovato già loggato il Suo account di posta elettronica privato ed un documento word recante Sue note personali nelle quali erano contenuti appunti su vicende (anche di altri lavoratori) e comportamenti aziendali, peraltro riportati in modo errato e non corrispondente al vero. In tali note, tra l'altro, è scritto con riferimento alla sig.ra L.: "Faccio presente che le altre sue protette (S., P., D.) e perfino le stagionali (L., L., M.) la stessa, gli permette di uscire e rientrare dall'ufficio come e quando vogliono, si recano al bagno senza preavviso, stanno fuori ufficio parlando al cellulare, si recano ai Duty Free a fare shopping"; ed ancora: "E' strumentale dire che L. L. e' Responsabile, la vera responsabile è sempre stato S. F., anche quando L. è venuta al Lost& Found dal dicembre 2014 su suggerimento di F. al fine di eliminarmi". Su quel computer, inoltre, tutte le volte in cui si deve accedere al motore di ricerca "google" - strumento necessario per la visualizzazione degli operativi del voli - appare l'icona del Suo profilo privato di gmail. Lei, pertanto, durante l'orario di lavoro, ha impropriamente utilizzato, per Suoi scopi personali e privati, un bene aziendale che non era assegnato direttamente ed esclusivamente a Lei, essendo nella disponibilità di tutti coloro che si avvicendavano alla detta postazione, e, per di più, poiché non ha reso inaccessibili ai terzi i file sui quali ha scritto i Suoi appunti, da un lato, ha violato la privacy delle persone ivi indicate e, dall'altro, ha consentito ai Suoi colleghi di lavoro di averne conoscenza, creando così un clima di tensione e contrasti nei rapporti interpersonali tra colleghi che incide negativamente sull'ambiente di lavoro [...]» (cfr. doc. n. 22 fasc. ric.).

Tanto premesso la ricorrente ha impugnato il suddetto licenziamento sostenendone l'illegittimità sotto molteplici profili. Deduce innanzitutto la nullità del recesso per essere stato posto in essere sulla base della condotta illecita consistente nella lettura della mail; per violazione del d.lgs. n. 196/03; per violazione dell'art. 4 l. 300/1970 per mancata informativa in relazione alle modalità d'uso degli strumenti di lavoro in relazione alle regole sulla "privacy"; perché arbitrario in quanto privo di giusta causa o giustificato motivo oggettivo, nonché in frode alla legge; perché discriminatorio in ragione del suo stato di *handicap* grave; perché fondato su un inadempimento meno che notevole e, di conseguenza, in frode alla legge; perché basato su un motivo illecito di natura ritorsiva in quanto intimato in conseguenza della notifica del ricorso per



l'accertamento del *mobbing* e del controllo ispettivo INAIL ed in quanto unico motivo determinante; infine, poiché disposto in violazione dell'art. 2106 c.c. Il licenziamento sarebbe altresì annullabile per insussistenza del fatto materiale e giuridico contestato; riconducibilità dei fatti ad una sanzione conservativa; genericità della contestazione; sproporzione. In via gradata, la ricorrente chiede l'applicabilità dell'art. 18, commi 5 e 6, l. n. 300/1970.

Pertanto la lavoratrice ha convenuto davanti all'intestato Tribunale la A [REDACTED] H [REDACTED] S.p.A. chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni: *«In via principale 1) accertare e dichiarare la nullità del licenziamento intimato alla parte ricorrente e, per l'effetto, ordinarne la reintegrazione nel posto di lavoro della Sig.ra V [REDACTED] C [REDACTED] con condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dalla parte ricorrente per il licenziamento, stabilendo, a tal fine, un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 3.127,01 maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, o quanto ritenuto di giustizia e con condanna, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. In via subordinata 2) accertare che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro e, per l'effetto, annullare il licenziamento con condanna del datore di lavoro alla reintegrazione della parte ricorrente nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad € 3.127,01, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e con condanna, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione. In via gradata 3) accertare che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiarare risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata in ventiquattro mensilità sulla base di € 3.127,01 o, comunque, tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. In via ulteriormente gradata 4) dichiarare inefficace il licenziamento per violazione dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n.300 e, per l'effetto, condannare il datore di lavoro a pagare al lavoratore un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata in dodici mensilità sulla base di € 3.127,01 o, comunque, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità*



dell'ultima retribuzione globale di fatto. *In ogni caso 5) con determinazione del danno derivante dalla svalutazione monetaria ex art. 429 c.p.c., dal maturare dei crediti al soddisfo ed interessi ex art. 1284, c. 4, c.c., sempre con decorrenza dal sorgere dei crediti, da calcolarsi sulle somme rivalutate. Con vittoria di spese e compensi legali, oltre i.v.a., c.p.a. e rimborso spese forfettario del 15%».*

Si è costituita in giudizio la Aviapartner Handling S.p.A. affermando la legittimità del licenziamento comminato per giusta causa e chiedendo il rigetto del ricorso e la condanna di controparte alle spese di lite.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. La società ha contestato alla ricorrente, con lettera del 7 marzo 2018, di aver lasciato aperto sul pc aziendale di uso comune a tutti gli addetti dell'area Lost&Found un file con un *memorandum* contenente frasi offensive nei confronti del personale a lei gerarchicamente sovraordinato e delle colleghe, nonché di aver lasciato aperta ed accessibile a tutti la propria posta elettronica privata, così consentendo un accesso libero ed incontrollato del proprio *account* privato da parte di qualsiasi utente, con ciò minando la sicurezza dei dati aziendali e della stessa società e creando un clima di tensione e contrasto in azienda tra i colleghi.

1.1. In relazione a tali addebiti, deve, innanzitutto, ritenersi sussistente la circostanza che la mail personale della ricorrente fosse aperta sul computer aziendale, non avendo la lavoratrice puntualmente contestato tale circostanza. La ricorrente ha infatti sostenuto, dapprima, che la mail sarebbe stata aperta in quanto utilizzata per le comunicazioni con la società - deducendo tuttavia di utilizzare a tal fine un indirizzo mail (████████████████████) diverso da quello trovato aperto sul computer aziendale (████████████████████) - e, quindi, in sede di note conclusive, dedotto che chiunque avrebbe potuto accedere alla propria mail, violando il proprio account, senza tuttavia in alcun modo dimostrare che tale evento si sia verificato.

1.2. La società sostiene quindi che la lavoratrice avrebbe lasciato aperto sul pc aziendale di uso comune a tutti gli addetti dell'area Lost&Found un file con un *memorandum* contenente frasi offensive nei confronti del personale a lei gerarchicamente sovraordinato.

La ricorrente non contesta di aver redatto il suddetto documento, ma deduce che lo stesso fosse un file *word* allegato ad una mail accessibile solo dal proprio account personale.



Sul punto è sufficiente osservare che anche qualora si volesse ritenere che effettivamente il documento fosse aperto sul pc al momento dell'accensione, non vi è prova che sia stata proprio la lavoratrice ad averlo lasciato aperto e leggibile da chiunque.

La teste di parte resistente escussa, L. [REDACTED] L. [REDACTED], ha infatti dichiarato che *«tutto lo staff ha accesso al pc, la password la hanno tutti. Tutti gli addetti al lost and found accedono all'ufficio»*.

Ne consegue che chiunque avrebbe potuto accedere alla mail della sig.ra Caponetti, rinvenire il documento allegato e lasciarlo aperto sul computer aziendale.

1.3. Pertanto, il solo fatto ad essere emerso con sicurezza è che la lavoratrice abbia utilizzato la propria mail personale su un pc aziendale di uso comune e non abbia reso inaccessibili i file su cui ha scritto i propri appunti.

Tale circostanza non consente, tuttavia, di ritenere fondato l'addebito di parte resistente secondo cui la ricorrente avrebbe creato, con il proprio comportamento, *«un clima di tensione e contrasti nei rapporti interpersonali tra colleghi che incide negativamente sull'ambiente di lavoro»*.

Infatti, la mera circostanza che non dovesse essere inserita una password per accedere alla casella di posta non rendeva lecita la consultazione dell'altrui corrispondenza.

Non si può dimenticare l'art. 15 della Costituzione, che stabilisce: *«La libertà e la segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione sono inviolabili. La loro limitazione può avvenire soltanto per atto motivato dell'autorità giudiziaria con le garanzie stabilite dalla legge»*. Né si può dimenticare l'art. 616 del codice penale (*«Violazione, sottrazione e soppressione di corrispondenza»*), che punisce *«chiunque prende cognizione del contenuto di una corrispondenza chiusa, a lui non diretta»*, precisando che *«per "corrispondenza" si intende quella epistolare, telegrafica, telefonica, informatica o telematica, ovvero effettuata con ogni altra forma di comunicazione a distanza»*, dovendo ritenersi che la corrispondenza possa essere qualificata come "chiusa" nei confronti dei soggetti non legittimati all'accesso ai sistemi informatici di invio o di ricezione dei singoli messaggi, individuabili nella specie nei colleghi della ricorrente.



Non può ritenersi, quindi, che la mera circostanza che il pc aziendale fosse di uso comune autorizzasse i colleghi della lavoratrice ad accedere alla casella di posta privata, pur se non protetta da password, violando la segretezza della sua corrispondenza.

1.4. Pertanto, rilevato, da una parte, che non ci sia prova che la ricorrente abbia lasciato aperto sul computer un proprio file personale e, dall'altra, che non può esserle addebitato l'eventuale altrui comportamento illecito, deve ritenersi fondato esclusivamente l'addebito relativo all'utilizzo per scopi personali di un bene aziendale, comportamento che rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa ai sensi dell'art. G40 del CCNL applicato al rapporto di lavoro.

2. Così ricostruiti i fatti di causa, non può condividersi la tesi di parte ricorrente circa la nullità del recesso datoriale.

Deduce la ricorrente che il licenziamento sarebbe nullo per violazione di norma imperativa, in quanto adottato sulla base di un comportamento illecito della società, per essere il recesso fondato sulla violazione delle norme a tutela della corrispondenza. Tale assunto non può essere condiviso, non essendovi prova certa della violazione della corrispondenza della ricorrente.

Deve, quindi, essere esclusa la natura discriminatoria del licenziamento, il quale, secondo le deduzioni attoree sarebbe stato determinato in ragione dello stato di salute e della disabilità della ricorrente. Tale assunto è, infatti, rimasto a livello di mera enunciazione da parte della lavoratrice, che non ha allegato, come sarebbe stato necessario ai fini della qualificazione del licenziamento come discriminatorio, precise circostanze di fatto o puntuali dati statistici dai quali poter desumere, anche in via presuntiva, la sussistenza della discriminazione denunciata.

Neppure può condividersi il dedotto carattere ritorsivo del licenziamento, rilevato che la sussistenza, nel caso di specie, di uno dei fatti addebitati alla lavoratrice induce ad escludere che il provvedimento espulsivo sia stato determinato esclusivamente da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c. (sul licenziamento ritorsivo, cfr. da ultimo Cass. 23 settembre 2019, n. 23583).

3. Rilevato, quindi, che l'unico fatto sussistente contestato rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi, ai sensi dell'art. 18, 4° comma, l. n. 300/1970, nel testo introdotto dalla legge n. 92/2012, deve ordinarsi la reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro, con condanna della convenuta al pagamento di un'indennità risarcitoria pari all'ultima



retribuzione globale mensile di fatto (pari ad € 3.172,01, quantificata indicata dalla ricorrente e non contestata) dal giorno del licenziamento con il limite massimo di dodici mensilità di retribuzione globale, oltre accessori di legge. Dalla data del licenziamento ad oggi è invero decorso oltre un anno.

Deve inoltre condannarsi il datore di lavoro, al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale.

4. Le spese di lite seguono la soccombenza.

Si precisa che le stesse sono determinate 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 delle questioni giuridiche e di fatto trattate, nonché delle previsioni delle tabelle allegate al decreto del Ministro della Giustizia n. 55 del 10.3.2014 nel loro valore minimo, per cause di valore compreso tra €26.000,00 ed €52.000,00 applicabile anche alle controversie di valore indeterminato o indeterminabile.

Ai compensi si aggiunge il rimborso forfettario delle spese generali pari al 15% degli stessi (espressamente reintrodotta dall'art. 2 del D.M.), oltre I.V.A. e C.P.A. come per legge.

P . Q . M .

Il Tribunale, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto da V [REDACTED]
C [REDACTED] così provvede:

1. - annulla il licenziamento intimato alla ricorrente con lettera del 29 marzo 2018;
2. - ordina la reintegrazione di V [REDACTED] C [REDACTED] nel posto di lavoro e condanna la società convenuta al pagamento, in favore della ricorrente, dell'indennità risarcitoria pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale mensile di fatto, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulle frazioni di capitale via via rivalutate dalle singole scadenze fino al soddisfo;
3. - condanna altresì la convenuta al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali in favore della ricorrente dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale;



4. - condanna la società convenuta al pagamento delle spese di lite che liquida in complessivi €2.748,00#, di cui €358,00# per spese generali ed €2.390,00# per compensi, oltre IVA e CPA.

Si comunichi.

Civitavecchia, 1° ottobre 2019

Il Giudice
dott.ssa Elisa Bertillo

