

SENT. 2060/18
R.G. 5241/10



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice della Sezione Lavoro del Tribunale di Catania, *dott. Massimo Principato*, ha emesso, dandone integrale lettura, la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro iscritta al n. 5241/2010 R.G.

TRA

██████████, rappr. e dif. dall'avv. ██████████ per procura a margine del ricorso introduttivo;

- ricorrente -

CONTRO

██████████ in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa congiuntamente e disgiuntamente dagli avv.ti ██████████ e ██████████, giusta procura a margine della memoria di costituzione

- resistente -

Avente ad oggetto: impugnativa di licenziamento

CONCLUSIONI DELLE PARTI

Per il ricorrente, come da atto introduttivo: << Ritenere e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato dalla ██████████ al sig. ██████████ in data 25.09.2009 e per l'effetto ordinare l'immediata reintegra ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 18 st. lav. del sig. ██████████ nel posto di lavoro in precedenza occupato; per l'effetto condannare la convenuta a risarcire tutti i danni subiti dal ricorrente pari alle retribuzioni non percepite in dipendenza del rapporto di lavoro, oltre agli interessi legali e da rivalutazione monetaria dal dovuto al soddisfo, pari ad € 1.014,59 per ciascun mese di interruzione del rapporto o quella minore o maggiore somma che sarà accertata in corso di causa. In subordine nella denegata ipotesi di operatività della mera tutela obbligatoria si chiede, previo accertamento e declaratoria dell'illegittimità del licenziamento in oggetto, condannarsi l'azienda resistente ai sensi dell'art. 8 L. 604/66 e successive modifiche ed integrazioni, alla riassunzione del sig. ██████████ o al pagamento dell'indennità

risarcitoria sostitutiva nella misura massima di legge od in quella ritenuta di giustizia, oltre al pagamento dell'indennità di mancato preavviso, nella misura di una retribuzione mensile. Con vittoria di spese e compensi.>>

Per parte resistente: << respingere il ricorso perché infondato in fatto ed in diritto; il tutto con vittoria di spese e compensi di giudizio>>

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso al giudice del lavoro di Catania, depositato in data 07/06/2010 [REDACTED] deduceva di essere stato dipendente a tempo indeterminato della società resistente in epigrafe indicata, espletando le mansioni di addetto alla vigilanza presso il Centro Commerciale [REDACTED] con inquadramento al 5 livello del CCNL Guardie Fuochi; esponeva che, a seguito di contestazione disciplinare, con lettera del 25.09.2009 la società datrice, ritenendo non sufficienti le giustificazioni addotte, gli comunicava il licenziamento con effetto immediato; lamentava che la sanzione applicata era sproporzionata al fatto contestato e concludeva formulando le domande sopra interamente trascritte.

Costituendosi in giudizio, con memoria depositata il 9.11.2010 la società resistente eccepeva l'infondatezza del ricorso avversario chiedendone l'integrale rigetto.

La controversia veniva istruita mediante l'acquisizione di documentazione, l'interrogatorio formale del ricorrente e l'assunzione di prova orale.

Autorizzato il deposito di note, all'udienza odierna la causa veniva discussa e quindi decisa mediante lettura del dispositivo e dei motivi di fatto e di diritto della decisione.

La domanda principale proposta dal ricorrente, volta alla declaratoria della illegittimità del licenziamento, è fondata e va accolta.

Il ricorrente con il presente giudizio ha impugnato il licenziamento intimatogli con comunicazione del 25.09.2009, nella quale si legge quanto segue: "*Oggetto: Licenziamento. --- Con la presente facciamo seguito alla nostra contestazione del 20 luglio 2009, da intendersi integralmente riportata ed alla Sua successiva audizione svolta ai sensi dell'art. 7 legge 300 del 1970. Dalla suddetta audizione risulta accertato che Lei si è fatto ritrarre con un telefono cellulare da un Suo collega mentre era in servizio pubblicando successivamente le foto sul social forum FACEBOOK. Tale comportamento costituisce un grave inadempimento degli obblighi contrattuali e denota una grande negligenza in quanto dimostra la scarsa professionalità con la quale Lei ha svolto il suo delicato compito di*



controllo e il mancato rispetto di direttive aziendali da Lei ben conosciute. Non è sufficiente a ridurre la gravità dei fatti la circostanza secondo la quale Lei non si sarebbe messo in osa per le foto in quanto ciò avrebbe solo aggravato il Suo comportamento. In ogni caso è gravissima la successiva pubblicazione delle foto sul social forum FACEBOOK in quanto ciò ha reso visibile l'interno della sala controllo (numero di PC, disposizione delle postazioni di lavoro, piantine tecniche del Centro Commerciale affisse alle pareti) che, per la sua funzione, è un luogo riservato esclusivamente agli addetti e che quindi non deve certo avere la visibilità da Lei attuata. Per le ragioni sopra esposte riteniamo irrimediabilmente compromesso il rapporto fiduciario e, pertanto, le comminiamo il licenziamento con effetto immediato.>>

Il predetto licenziamento va ricondotto nell'alveo del licenziamento disciplinare, in quanto fondato su una condotta del lavoratore incompatibile con la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Ai fini della verifica della sussistenza della giusta causa, rileva quanto allegato dalle parti e risultante dall'istruttoria processuale.

Sul punto, va richiamato quanto precisato dalla Corte di Cassazione, Sez. L, nella sentenza n. 16213 del 28/10/2003, secondo cui *"Pur gravando sul datore di lavoro l'onere della prova in ordine alla sussistenza della giusta causa di licenziamento, tuttavia non è necessario che la prova sia acquisita ad iniziativa o per il tramite del datore di lavoro, potendo il giudice porre a fondamento della decisione gli elementi di prova comunque ritualmente acquisiti al processo, anche ad iniziativa di altre parti (compreso il lavoratore licenziato) oppure d'ufficio, e il relativo accertamento dei fatti e della loro gravità, riservato al giudice di merito, è sindacabile in sede di legittimità solo per vizio di motivazione, che non può consistere in una diversa ricostruzione dei medesimi fatti."*

Tra gli elementi di prova significativi assumo rilievo le deposizioni rese dai testimoni escussi nel corso del giudizio.

In particolare il teste [REDACTED] ha riferito quanto segue: *<< Conosco il ricorrente in quanto come lui ero addetto antincendio presso la società resistente. Ho avuto una controversia con la [REDACTED] avente ad oggetto il mio licenziamento ed oggi conclusa. Sul cap. A1) del ricorso: Confermo la circostanza indicata. Ricordo che una copia perfetta della planimetria si trovava affissa nella galleria del centro commerciale, ben visibile a tutti gli avventori. Sul cap. A2) del ricorso: Confermo le circostanze indicate. Sul cap. B3) del ricorso: Confermo tutte le circostanze indicate. Sul cap. 1) della memoria: Visionando le foto posso dire che io non riesco a distinguere né il software né la*



collocazione delle telecamere in discorso. Sul cap.5) della memoria: Non ricordo se nel 2009+ il sig. [REDACTED] ha svolto servizio presso la sala controllo del Centro Commerciale ma, tuttavia, lo stesso in quanto addetto al servizio antincendio poteva liberamente accedervi anche perché in tale luogo si trovavano sia il registro delle presenze che noi addetti all'antincendio dovevamo usare. sia le chiavi delle porte del Centro Commerciale che il materiale per il pronto intervento.>>

Il teste [REDACTED] ha dichiarato quanto segue: << Ho conosciuto il ricorrente per circa 3 mesi presso la sala controllo di [REDACTED] di cui ero responsabile. Sul cap.1) della memoria: Posso confermare che visionando le fotografie che mi vengono poste in visione – contrassegnate con lettere da A) a F) – si riconoscono in quelle contrassegnate dalle lettere E) ed F) rispettivamente il programma T.A.C. Vista di gestione di tutti gli impianti tecnologico di tutto il centro commerciale e il programma FOOTFALL che monitorizza l'ingresso verso tutti gli ingressi pedonali contandone gli attraversamenti. Nella foto contrassegnata con la lettera A) nel monitor posto all'estrema destra del ricorrente si riconoscono le telecamere di controllo della zona scarico merci e l'ingresso dei dipendenti. Sul cap.5) delle memoria: E' vero che il sig. [REDACTED] nel 2009 non ha mai lavorato presso la sala controllo e poteva accedervi, come tutto il personale antincendio, solo per firmare il registro di presenza a inizio e fine giornata lavorativa e poi unicamente per comprovate ragioni di servizio, qualora dovesse prelevare materiale che era custodito nella sala attigua, in ogni caso previa identificazione e apertura dell'ingresso attraverso video citofono. Sul cap.A1) del ricorso: Nella galleria del centro commerciale era all'epoca affissa una planimetria dello stesso che differiva da quella contenuta all'interno della sala controllo sia come veste grafica sia perché in quella a noi in uso avevamo segnato tutti i punti strategici ai fini della sicurezza quali l'ubicazione delle telecamere, uscite di sicurezza etc...Nella planimetria affissa in galleria erano segnate solo le uscite di sicurezza lato sud, ma non anche quelle del lato nord che era dedicato esclusivamente ai servizi. I locali visualizzati nelle planimetrie era comunque gli stessi. Sul cap. A2) del ricorso: Confermo le circostanze indicate. Sul cap. A3) del ricorso: Non è vero che presso la sala controllo poteva accedere personale del 118. Solo un paio di volte, che io ricordi, la direzione ha autorizzato dei promoter ad accedere alla sala per utilizzare i microfoni. E' vero che all'interno della sala vi era una postazione fissa a disposizione dei manutentori che la utilizzavano per eseguire i controlli di routine sui sistemi informatici, un paio di volte al giorno, per una mezz'ora complessiva circa. In caso di problemi al sistema potevano permanervi più tempo.>>



Il teste [REDACTED], interrogato sulle medesime circostanze, ha riferito quanto appresso: << Ho lavorato con il ricorrente presso la [REDACTED] come addetto alla vigilanza antincendio. Ho avuto una causa con la società resistente a seguito del mio licenziamento. Sul cap. A1) del ricorso: Confermo la circostanza indicata, si tratta nella sostanza di due copia identiche. Sul cap. A2) del ricorso: E' vera la circostanza indicata. Sul cap. A3) del ricorso: Confermo la circostanza indicata in particolare i promoter facevano costantemente ingresso nella sala per pubblicizzare prodotti, eventi e manifestazioni varie utilizzandola che per il cambio degli abiti sia da parte dei promoter che animatori ed animatrici. Sul cap. 1) della memoria: Visionando le foto che mi vengono mostrate riconosco in quella contrassegnata con la lettera F il grafico del programma che visualizzava gli ingressi pedonali del centro commerciale; in quella contrassegnata con la lettera A) sul monito alla destra del ricorrente la telecamera che controllava la zona scarico merci. Sul cap. 5) della memoria: Non ricordo se nel 2009 il signor [REDACTED] ha svolto servizio presso la sala controllo anzi il [REDACTED] sicuramente non ha mai lavorato presso la sala controllo ma tuttavia poteva accedervi e vi accedeva con una certa frequenza anche perché era il responsabile di galleria e vi si recava per prendere materiale e anche per riposarsi.>>

Infine il teste [REDACTED], escusso in giudizio, ha dichiarato quanto segue: << Non conosco il ricorrente. Da due anni lavoro la [REDACTED] come operatore di sala controllo. Ho iniziato a lavorare nel febbraio 2010. sul cap. 1) della memoria: Dalle foto che mi vengono mostrate riconosco in quella contrassegnata dalla lettera E il programma TAC di gestione degli impianti tecnologici del Centro Commerciale; in quella contrassegnata dalla lettera F il programma di controllo del Centro Commerciale. Inoltre in quella contrassegnata dalla lettera A riconosco la telecamera di controllo della zona carico- scarico merci. Sul cap. A1) del ricorso: Che io ricordi le due planimetrie, quella ubicata nella sala di controllo e quella fissa nella galleria, sono stanzialmente uguali e rappresentano entrambe i locali, anche amministrativi del centro commerciale, però in quella in uso alla sala di controllo, a differenza dell'altra sono segnati tutti i corridoi e le porte allarmate, le barriere volumetriche degli ingressi automatici e non ricordo se sono segnate anche le ubicazioni delle telecamere. I particolari di cui ho detto non riesco a distinguerli nelle foto che mi vengono poste in visione. Sul cap. A3) del ricorso: Posso dire che dalla mi assunzione, nel febbraio 2010, non ho mai visto all'interno della sala controllo personale del 118 e solo un paio di volte i promoter sono stati abilitati all'uso di microfoni. Confermo che all'interno della sala vi è una postazione fissa a disposizione dei



manutentori che la utilizzano al più un paio di volte al giorno per circa un quarto d'ora ciascuna volta.>>

Ebbene a fronte dell'incontestata circostanza addebitata dalla società datoriale il ricorrente, ha eccepito che la stessa non integra una giusta causa di licenziamento; che il provvedimento disciplinare appare sproporzionato; che in ogni caso la condotta contestata non era idonea ad incidere sul rapporto fiduciario sottostante il rapporto di lavoro.

Come precisato dalla Corte di Cassazione, Sez. L., numero 35 del 3/1/2011, *“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 ed 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; la valutazione della gravità dell'infrazione e della sua idoneità ad integrare giusta causa di licenziamento si risolve in un apprezzamento di fatto riservato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se congruamente motivato.”*

Al riguardo si osserva che la valutazione di gravità della condotta censurata non va operata in astratto, bensì con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidabilità richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva del fatto, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo. L'onere della prova del fatto contestato al lavoratore, che spetta al datore di lavoro, deve riguardare quindi la sussistenza di una grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e in particolare di quello fiduciario.

Ebbene ad avviso di questo giudicante il licenziamento in questione non appare legittimo stante il difetto di prova circa la sussistenza di circostanze tali da determinare il venir meno del vincolo fiduciario, per effetto della condotta posta in essere dal ricorrente, e la conseguente impossibilità di proseguire il rapporto di lavoro, costituendo questa l'unica e più adeguata misura sanzionatoria.

Va in primo luogo evidenziato che le fotografie prodotte in atti non denotano alcuna palese negligenza né un grave inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del ricorrente.

Ed invero le immagini raffigurano il ricorrente seduto alla sua postazione di lavoro, in



atteggiamento consono alle mansioni espletate e la presenza del soggetto che ebbe a scattare le fotografie, per come pacificamente emerso nel corso dell'istruttoria, non può ritenersi anomala e inusuale.

Allo stesso modo la pubblicazione delle fotografie su FACEBOOK non sembra aver esposto a significativo ed apprezzabile rischio il sistema di protezione del centro commerciale, consentendo la divulgazione degli apparati di sicurezza.

In primo luogo va evidenziato che la sfocata inquadratura delle planimetrie del centro commerciale, affisse sulla parete posta alle spalle del ricorrente, non consente di scorgere alcun dato sensibile e rilevante.

Allo stesso modo dall'obliqua inquadratura dei monitor presenti all'interno della sala di controllo del centro commerciale non è possibile scorgere alcun dato sensibile.

In linea generale, contrariamente a quanto dedotto dalla resistente, va del tutto esclusa la possibilità che tali fotografie consentano di individuare e rendere manifesto, al personale estraneo e non autorizzato, *il software utilizzato per la gestione della sicurezza, la collocazione delle telecamere all'interno del Centro Commerciale e la planimetria utilizzata per individuare i dispositivi di sicurezza.*

Del tutto carente risulta inoltre, la prova dell'elemento intenzionale, consistente nella volontà del lavoratore di recare nocimento alla società datoriale.

Va a tal riguardo considerato che alla sala di controllo, posta all'interno del centro commerciale, avevano usualmente accesso anche soggetti diversi dal personale addetto e che, come già osservato, la pubblicazione delle fotografie su Facebook non era certamente finalizzata a compromettere l'immagine professionale della società datoriale e l'efficienza dei servizi dalla stessa apprestati.

Pertanto, ancorchè la condotta del [REDACTED] non possa obiettivamente ritenersi commendevole, la stessa va ritenuta espressione di un atteggiamento poco accorto posto in essere dal lavoratore senza l'intento di recare danno al proprio datore di lavoro e come tale inidoneo ad elidere il rapporto fiduciario indispensabile per la prosecuzione del rapporto.

Sulla base di tali considerazioni l'irrogato licenziamento non può che ritenersi illegittimo, con conseguente accoglimento della domanda proposta.

In ordine alle conseguenze, si osserva quanto segue.

Dalla documentazione prodotta da parte resistente, e segnatamente dai libri matricola, risulta che il numero dei lavoratori occupati alle dipendenze della [REDACTED] è superiore alle 15 unità, con conseguente accesso alla tutela reale apprestata per le ipotesi di licenziamento illegittimo.



Sulla base delle superiori considerazioni, la domanda del ricorrente va accolta dichiarando illegittimo il licenziamento e condannando la società resistente a procedere alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro, nonché a corrispondergli ai sensi dell'art. 18 l. n. 300/70 - *nel testo vigente ratione temporis* - attesa la sussistenza in concreto di tutti i prescritti presupposti di legge, un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto (risultante dalle buste paga in atti) dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, gravata di rivalutazione monetaria e di interessi legali calcolati sul capitale originario dalla maturazione di ciascun credito al soddisfo.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano nella misura di cui al dispositivo con distrazione in favore al procuratore di parte ricorrente dichiaratosi anticipatario.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando sulle domande proposte da [redacted] contro [redacted] in persona del legale rappresentante pro tempore;

disattesa ogni contraria istanza, difesa ed eccezione;

-dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente in data 25.09.2009 per le ragioni di cui in motivazione;

- ordina, per l'effetto, alla società resistente di procedere alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro, al pagamento di un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, gravata di rivalutazione monetaria ex art. 150 disp. att. c.p.c. e di interessi legali, calcolati sul capitale originario, dalla data di maturazione di ciascun credito al soddisfo;

- condanna la società resistente al pagamento delle spese di lite, che vengono liquidate nella complessiva somma di euro 3.650,00, oltre spese generali, Iva e cpa come per legge, da distrarsi in favore del procuratore di parte ricorrente.

Così deciso in Catania, il 15 maggio 2018

CANCELLIERE d3

[redacted]



Il Giudice del Lavoro

Dott. Massimo Principato

