

Fatto

La Corte di appello di Roma, con sentenza del 27 settembre 2011, confermava la decisione del Tribunale di Roma che aveva – per quello che qui interessa – dichiarato la legittimità del licenziamento disciplinare per giusta causa intimato dalla B. M. S. s.r.l. a C. M. in data 20.5.2008, accogliendo la domanda in tal senso proposta dalla detta società, e rigettato la riconvenzionale spiegata dal dipendente intesa a sentir dichiarare illegittimo il menzionato recesso.

Vale precisare che il licenziamento oggetto del presente giudizio faceva seguito ad altro, pure di natura disciplinare, intimato al C. in data 19.12.2006 in relazione al seguente addebito: per aver installato sul PC aziendale il programma “eMule” – software non autorizzato – e per averlo utilizzato in violazione della “policy aziendale n.0006” e del “codice di comportamento” unitamente al rilievo che egli, in sede di giustificazioni, aveva negato i fatti ascrittigli nonostante la loro evidenza, condotte queste che, in considerazione del ruolo e della mansione ricoperta, non consentivano in alcun modo il proseguimento del rapporto di lavoro essendo venuta meno la fiducia nella sua persona anche perché non era la prima volta che negava i fatti contestatigli.

Il licenziamento in questione, invece, era stato irrogato a seguito della acquisizione delle risultanze della perizia fatta eseguire dalla società datrice di lavoro, successivamente al primo recesso, sul personal computer (pc) aziendale dato in uso al C., risultanze dalle quali era emerso che il predetto aveva cancellato sistematicamente tutto il contenuto del disco fisso del detto pc, installato il programma “eMule” ed altri (specificamente indicati nella contestazione), scaricato dalla rete Internet innumerevoli files video, immagini, audio – di contenuto vario, anche pornografico – a soli scopi personali, utilizzato il pc per finalità extralavorative anche in orario lavorativo (entrare nel forum del sito www.exsocratici.it, acquistare prodotti sul sito www.Ebay.com) il tutto in violazione di specifiche norme della “Policy Aziendale”, puntualmente riportate.

La Corte rilevava: che la contestazione degli addebiti, contrariamente a quanto sostenuto dal C., era stata tempestiva in quanto effettuata a mezzo missiva consegnata a mani del dipendente il primo giorno utile, ossia, al momento della sua materiale reintegra nel posto di lavoro (a seguito della decisione del Tribunale di Roma di declaratoria di illegittimità del licenziamento intimato il 19.12.2006) non potendo avvenire prima in quanto ai momento in cui la società era venuta a conoscenza dei fatti posti a fondamento del secondo recesso il C. non era più suo dipendente per essere stato licenziato; che dal raffronto dei fatti addebitati emergeva che i due licenziamenti, ancorché riconducibili alle modalità di utilizzazione del pc aziendale, avevano ad oggetto condotte differenti, ciascuna con una diversa ed autonoma valenza disciplinare, ragion per cui non vi era stato un frazionamento della contestazione degli addebiti con duplicazione del procedimento disciplinare; che la perizia svolta sul pc del C. era stata espletata con

modalità tali da renderla attendibile, così come non era stato raccolto alcun elemento da cui poter dedurre una manipolazione del detto pc né l'utilizzazione da parte di terzi mediante accesso dall'esterno nel periodo in cui era stato affidato al C.; che, a fronte degli specifici elementi obiettivi concernenti gli addebiti mossi, il dipendente non aveva fornito alcuna prova della inidoneità probatoria degli stessi.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso il C. affidato a otto motivi.

Resiste con controricorso la B.-M. S. s.r.l. e propone ricorso incidentale condizionato cui resiste il C. con controricorso.

Entrambe le parti hanno depositato memorie ex art. 378 c.p.c..

Diritto

Preliminarmente, i ricorsi vanno riuniti in quanto proposti avverso la medesima sentenza (ex art. 335 c.p.c.).

Sempre "in limine" va respinta perché infondata l'eccezione di improcedibilità del ricorso per omesso deposito ex novo dei documenti sui quali il ricorso si fonda e già contenuti nel fascicolo di parte della fase di merito. Ed infatti questa Corte, a Sezioni Unite, ha avuto modo di precisare che, in tema di giudizio per cassazione, l'onere del ricorrente, di cui all'art 369, secondo comma, n. 4, cod. proc. civ., così come modificato dall'art. 7 del d.lgs. 2 febbraio 2006, n. 40, di produrre, a pena di improcedibilità del ricorso, "gli atti processuali, i documenti, i contratti o accordi collettivi sui quali il ricorso si fonda" è soddisfatto, sulla base del principio di strumentalità delle forme processuali, quanto agli atti e ai documenti contenuti nel fascicolo di parte, anche mediante la produzione del fascicolo nel quale essi siano contenuti e, quanto agli atti e ai documenti contenuti nel fascicolo d'ufficio, mediante il deposito della richiesta di trasmissione di detto fascicolo presentata alla cancelleria del giudice che ha pronunciato la sentenza impugnata e restituita al richiedente munita di visto ai sensi dell'art. 369, terzo comma, cod. proc. civ., ferma, in ogni caso, l'esigenza di specifica indicazione, a pena di inammissibilità ex art. 366, n. 6, cod. proc. civ., degli atti, dei documenti e dei dati necessari al reperimento degli stessi. (Sez. U, Sentenza n. 22726 del 03/11/2011). Nel caso in esame il ricorrente ha prodotto i propri fascicoli di parte relativi ai precedenti gradi di giudizio contenenti i documenti su cui il ricorso è fondato.

Passando alla disamina del ricorso principale, col primo motivo si deduce contraddittorietà ed insufficienza della motivazione relativa alla duplicazione di licenziamento, violazione dell'art. 7 L. n. 300/1970 e del principio del "ne bis in idem".

Si assume che la Corte di appello, dopo aver riportato integralmente le contestazioni relative ai due licenziamenti, in modo contraddittorio, pur attestando che la prima concerneva l'uso improprio del computer e l'uso del programma "eMule", poi, non aveva ritenuto che la stessa assorbisse in sé anche la seconda che altro non era se non la specificazione del precedente addebito.

Con il secondo motivo viene denunciata insufficiente e contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia, violazione dell'art. 7 L. n. 300/1970 e tardività della contestazione e violazione dell'art. 115 c.p.c.. L'impugnata sentenza, infatti, non avrebbe considerato che i fatti posti a fondamento del secondo licenziamento erano noti all'azienda sin dal dicembre 2006 (epoca del primo recesso) quando, a seguito della tracciatura del server aziendale, erano già stati individuati i files oggetto della successiva contestazione ed il loro contenuto. In particolare, con motivazione contraddittoria, dapprima era stato affermato che la casa madre negli Stati Uniti aveva inviato l'elenco dei files contenuti nel computer dell'appellante al dicembre 2006 e, poi, era stato ritenuto che la società datrice di lavoro fosse, a tale epoca, all'oscuro del contenuto degli stessi. Ciò anche in considerazione del fatto che l'azienda, sulla scorta di una disposizione della "policy", non era tenuta al rispetto della "privacy" nella verifica delle attività compiute mediante i sistemi della società e della circostanza che dall'elenco inviato dagli Stati Uniti era già possibile individuare il contenuto di ciascun

Con il terzo motivo viene dedotta la assoluta carenza di motivazione circa un punto decisivo della controversia nonché violazione degli artt. 112 c.p.c. e 2909 c.c. e 39 c.p.c.. Pur avendo eccepito il ricorrente che le questioni relative al secondo licenziamento erano oggetto del giudizio pendente per il primo – anche con riferimento alla riconvenzionale ivi spiegata dalla società – l'eccezione di "ne bis in idem" non era stata presa in considerazione dalla Corte di appello.

Col quarto motivo si deduce omessa pronuncia su un punto decisivo della controversia relativo alla cancellazione dei dati nonché contraddittorietà della motivazione e violazione degli artt. 2909 c.c., 39 c.p.c. ("ne bis in idem") e degli artt. 112 e 115 c.p.c..

Si argomenta che la questione della cancellazione dei dati dal pc aziendale era stata già valutata in relazione alla domanda di riconvenzionale di risarcimento danni proposta dalla società nella causa avente ad oggetto la illegittimità del primo licenziamento, domanda che era stata respinta avendo la Corte di appello rilevato che la motivazione posta dal primo giudice a fondamento del rigetto – e cioè che non era stata fornita la prova della cancellazione – non era stata oggetto di censura nel gravame proposto in quel giudizio.

Con il quinto motivo viene denunciata violazione dell'art. 115 c.p.c. in merito alle questioni relative alla custodia del computer ed alla sigillatura della busta in cui era stato custodito, nonché contraddittoria ed insufficiente motivazione circa un punto decisivo della controversia per aver la Corte di appello ritenuta non contestata la circostanza che il computer venne preso in consegna dalla società al momento del primo licenziamento e chiuso in una busta sigillata laddove, nella memoria di costituzione in giudizio, il C. aveva evidenziato che, a partire dal 13 novembre 2006, il computer non era stato più nella sua disponibilità e che da tale data aveva subito degli interventi tali da modificare la configurazione originaria del registro di sistema ragion per cui la sigillatura effettuata dalla società solo nel dicembre 2006 non rappresentava alcuna garanzia della assenza di manipolazioni del detto pc. Peraltro, nessuna delle deposizioni rese dai testi escussi si era rivelata idonea a provare che il computer non avesse subito manipolazioni.

Con il sesto mezzo viene lamentata omessa pronuncia su un punto decisivo della controversia relativo alla presenza del "proxi" aziendale nonché violazione degli artt. 2909 c.c. e 39 e 115 c.p.c., 2119 c.c. e 1 della legge n. 604/1966 in quanto, contrariamente a quanto ritenuto nella impugnata sentenza, la perizia espletata sul pc non aveva affatto dimostrato che il C. avesse navigato su "internet" su siti porno ma aveva solo attestato che sul pc erano transitati, da un supporto rigido esterno, i dati di due cartelle contenenti i files contestati. Inoltre, l'accesso tramite "internet" a siti vietati era impedito dal filtro ("proxi") aziendale.

Con il settimo motivo si denuncia omessa pronuncia in ordine al fatto che il C. non aveva negato la possibilità che sul pc vi potessero essere foto personali ma aveva eccepito la mancanza di individuazione delle stesse nonché la sproporzione della sanzione inflittagli e, sul punto, la Corte nulla aveva argomentato se non un generico riferimento alla attendibilità della perizia.

Con l'ottavo motivo viene dedotta omessa ed insufficiente motivazione circa un punto decisivo della controversia con riferimento alle specifiche circostanze contestate in quanto, tanto il Tribunale che la Corte di appello, avevano ritenuto fondato il licenziamento senza entrare nel merito delle censure mosse ai singoli addebiti dal dipendente.

11 primo ed il secondo motivo, da trattare congiuntamente in quanto connessi, sono entrambi infondati.

Osserva il Collegio che la Corte di appello ha evidenziato – con una motivazione analitica, coerente e priva di contraddizioni – che non vi era alcuna identità o sovrapposibilità tra le condotte contestate e che la seconda serie di addebiti – quelli a fondamento del licenziamento de quo – non avrebbe potuto essere contestata in occasione del primo recesso in quanto solo successivamente entrati nella sfera di conoscenza della società, all'esito dell'espletamento della perizia sul pc in uso al C. Viene, inoltre, precisato che il primo licenziamento era stato irrogato per aver messo a repentaglio la sicurezza della rete aziendale attraverso la installazione e l'uso del programma "eMule", con una contestazione generica, fatto aggravato dall'aver il dipendente negato la circostanza nonostante la sua evidenza; diversamente, il secondo recesso si basava

sulla “gravità delle violazioni, reiterate, massicce e continuative” elencate nella contestazione, con particolare riguardo per l’utilizzazione del computer aziendale per scaricare materiale pornografico.

L’impugnata sentenza precisa, altresì, che la conoscenza dei titoli dei files trasmessi dalla casa madre negli Stati Uniti nel dicembre 2006 non provava affatto che la società appellata fosse in grado di ricostruire il loro contenuto di cui aveva avuto contezza solo a seguito della verifica effettuata con la detta perizia.

Del resto, la circostanza che la prima contestazione fosse stata generica sull’utilizzo del pc è stata correttamente sottolineata dalla Corte di merito e consegue al fatto che prima dell’espletamento della verifica sul reale contenuto dei files la società non aveva la certezza della corrispondenza del loro titolo all’effettivo contenuto.

Una volta escluso che gli addebiti di cui al secondo recesso fossero niente altro che una mera specificazione – se non una duplicazione – di quelli posti a fondamento del primo è evidente che, conseguenzialmente, è stata ritenuta non ricorrente la pur eccepita violazione del principio del “ne bis in idem” secondo cui il datore di lavoro, una volta esercitato validamente il potere disciplinare nei confronti del prestatore di lavoro in relazione a determinati fatti costituenti infrazioni disciplinari, non può esercitare, una seconda volta, per quegli stessi fatti, il detto potere ormai consumato.

Infondato è anche il terzo motivo di ricorso.

Nella motivazione della impugnata sentenza si dà conto del motivo di appello relativo alla violazione del principio del “ne bis in idem” questa volta riferito al fatto che il giudizio avente ad oggetto la illegittimità del primo licenziamento concerneva gli stessi fatti del giudizio de quo e, poi, si afferma che i motivi di appello sono infondati.

Sul punto, quindi, non vi è una omessa pronuncia anche perché, una volta evidenziato che gli addebiti relativi ai due licenziamenti erano diversi ne discendeva che era da escludere anche la identità dei giudizi.

Quanto alla domanda riconvenzionale di risarcimento danni spiegata dalla società nel giudizio afferente al primo licenziamento la Corte di merito, essendo pacifico tra le parti che quel giudizio non era stato ancora definito con sentenza passata in giudicato, sia pur implicitamente, ha ritenuto che non ricorreva alcuna ipotesi di “ne bis in idem”; peraltro, una siffatta eventualità era anche da escludere in radice stante la diversità di “petitum” e “causa petendi” tra le domande (quella di declaratoria di legittimità del secondo licenziamento e la riconvenzionale di risarcimento danni di cui all’altro giudizio).

Infondato è anche il quarto motivo.

Sulla esistenza del giudicato è destituito di fondamento alla luce delle considerazioni già in precedenza esposte sul fatto che la decisione della Corte di merito nel giudizio avente ad oggetto il primo licenziamento e la riconvenzionale ivi spiegata dalla società non era stato ancora definito. Riguardo all'addebito relativo alla cancellazione dei dati dal pc aziendale non era che una delle varie contestazioni mosse al C. e poste a fondamento del secondo recesso e dalla lettura della impugnata sentenza non emerge che la stessa sia stata considerata da sola decisiva per la irrogazione della sanzione espulsiva.

Quanto ai motivi da cinque ad otto sono infondati oltre che inammissibili in quanto sollecitano un rivalutazione del merito della controversia.

Va, qui precisato che nonostante il formale richiamo alla violazione di norme di legge, contenuto nell'intestazione del quinto e del sesto motivo, tutte le censure prospettate si risolvono nella denuncia di vizi di motivazione della sentenza impugnata per errata valutazione del materiale probatorio acquisito ai fini della ricostruzione dei fatti.

Orbene, le critiche sono infondate in base alla premessa, costantemente affermata da questa Corte, che il controllo di legittimità sulla motivazione delle sentenze riguarda unicamente (attraverso il filtro delle censure mosse con il ricorso) il profilo della coerenza logico-formale delle argomentazioni svolte, in base all'individuazione, che compete esclusivamente al giudice di merito, delle fonti del proprio convincimento, raggiunto attraverso la valutazione delle prove, il controllo della loro attendibilità e conclusione, scegliendo tra di esse quelle ritenute idonee a sostenerlo all'interno di un quadro valutativo complessivo privo di errori, di contraddizioni e di evidenti fratture sul piano logico, nel suo intero tessuto ricostruttivo della vicenda (v. tra le molte. S.U. 5802/1998; Cass. 4770/2006 e Cass. 1754/2007). Né appare sufficiente, sul piano considerato, a contrastare le valutazioni del giudice di merito, il fatto che alcuni elementi emergenti nel processo, e invocati dal ricorrente, siano in contrasto con le valutazioni del giudice o con la sua ricostruzione complessiva e finale. Il controllo, in sede di legittimità, sul giudizio di fatto del giudice di merito non può infatti spingersi fino alla rielaborazione dello stesso alla ricerca di una soluzione alternativa rispetto a quella ragionevolmente raggiunta, da sovrapporre, in una sorta di terzo grado di giudizio di merito, a quella operata nei due gradi precedenti, perché ritenuta la migliore possibile, dovendosi viceversa muovere esclusivamente nei limiti segnati dall'art. 360 c.p.c., n. 5 (per tutte: Cass. 6064/2008, Cass. 9477/2009).

E' necessario, pertanto, che gli specifici dati della controversia, dedotti per invalidare la motivazione della sentenza impugnata con ricorso per cassazione, siano autonomamente dotati di una forza esplicativa o dimostrativa tale che la loro rappresentazione disarticoli l'intero ragionamento svolto dal giudicante o determini, al suo interno, radicali incompatibilità sì da vanificare o da rendere manifestamente incongrua o contraddittoria la motivazione (v. Cass. 24744/2006, Cass. 17076/2007).

Nel caso in esame l'impugnata sentenza ha indicato le ragioni per le quali ha ritenuto attendibili i risultati della perizia espletata sul pc del C. evidenziando che non era emerso alcun elemento concreto che lasciasse ipotizzare ad una manipolazione né all'utilizzazione da parte di terzi, mediante accesso dall'esterno, nel periodo in cui era stato nuovamente affidato al C. (che lo aveva consegnato nel novembre 2006, quindi ne era rientrato in possesso per poi restituirlo all'azienda in occasione del primo licenziamento). La Corte di appello ha, poi, con una motivazione sintetica ma immune dai denunciati vizi, operato un valutazione complessiva delle emergenze istruttorie osservando, tra l'altro, che a fronte degli elementi oggettivi offerti dal datore di lavoro (esistenza di files abusivi, effettuazione di un verifica da parte di un soggetto terzo, disponibilità esclusiva del computer da parte del C.) l'appellante non aveva dimostrato la inidoneità probatoria di detti elementi.

Il rigetto del ricorso principale comporta l'assorbimento del ricorso incidentale condizionato proposto dalla B. M. S. con il quale era stata denunciata la violazione dell'art. 435 c.p.c. in combinato disposto con gli artt. 153 e 154 c.p.c. per avere la Corte di merito ritenuto che il termine di cui al menzionato art. 435 c.p.c. non aveva natura perentoria.

Le spese del presente giudizio, per il principio della soccombenza, vengono poste a carico del ricorrente e sono liquidate nella misura di cui al dispositivo.

P.Q.M.

Riunisce i ricorsi, rigetta il ricorso principale, assorbito l'incidentale, condanna il ricorrente alle spese del presente giudizio liquidate in euro 100,00 per esborsi ed in euro 3.000,00 per compensi, oltre accessori di legge.