

REPUBBLICA ITALIANA
In nome del popolo italiano
IL TRIBUNALE DI FIRENZE
in composizione monocratica
in funzione di giudice del lavoro

nella persona del Giudice dr. Vincenzo Nuvoli, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

all'udienza del 16 ottobre 2019 nella causa iscritta al n. 764/2019 R.G. promossa da [REDACTED]
rappresentato e difeso da Avv. [REDACTED]

ricorrente

contro [REDACTED] S.r.l. rappresentato e difeso da Avv. [REDACTED]

resistente

come da dispositivo e motivazione contestuale che seguono:

P .Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto da [REDACTED] con atto depositato in data 20.3.2019, respinta ogni diversa istanza, eccezione e deduzione:

annulla il licenziamento intimato da [REDACTED] S.r.l. a [REDACTED] con lettera in data 4.9.2018; condanna [REDACTED] S.r.l. a reintegrare [REDACTED] nel posto di lavoro, e a pagargli un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (pari a € 1.623,91 mensili) dal 4.9.2018 fino al giorno dell'effettiva reintegrazione, in misura comunque non superiore a dodici mensilità, nonché a versare i relativi contributi previdenziali e assistenziali dal 4.9.2018 al giorno dell'effettiva reintegrazione;

compensa interamente le spese processuali tra le parti.

Firenze, 16 ottobre 2019

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione(art. 118 disp. att. c.p.c.;
art. 16-bis, comma 9-octies, D.L. 179/2012 convertito con L. 221/2012)

1. [REDACTED] ha convenuto in giudizio avanti al Tribunale di Firenze, in funzione di giudice del lavoro, la ex datrice di lavoro [REDACTED] S.r.l., impugnando il licenziamento disciplinare intimatogli dalla convenuta con lettera del 4.9.2018, e chiedendo: A) *In tesi. Accertare e dichiarare per le ragioni di cui in narrativa, ai sensi dell'art. 3, comma 2, D. Lgs. 23/2015, l'illegittimità del licenziamento irrogato al ricorrente per insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore e, per l'effetto, annullare il licenziamento stesso e disporre la reintegra del ricorrente nel posto di lavoro e nelle mansioni, o mansioni equivalenti, e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (pari ad €1.623,91) dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione sino ad un massimo di dodici*

mensilità, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali da ogni singola scadenza all'effettivo pagamento; nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. B) In ipotesi. Accertare e dichiarare per le ragioni di cui in narrativa, ai sensi dell'art. 3, comma 1, D. Lgs. 23/2015, come modificato dalla sentenza della Corte Costituzionale n.194 del 2018, l'illegittimità del licenziamento irrogato al ricorrente e, per l'effetto, condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (pari ad €1.623,91), comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità, in relazione all'anzianità di servizio del ricorrente e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti; oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali da ogni singola scadenza all'effettivo pagamento.

2. S.r.l. ha contestato la domanda, chiedendo: rigettare le domande proposte dal sig. perché infondate in fatto e in diritto.

3. Il licenziamento de quo è stato intimato all'esito del procedimento disciplinare instaurato con lettera del 30.7.2018, con la quale S.r.l. ha contestato al dipendente di aver registrato, su una chat di whatsapp denominata "Amici di lavoro" alcuni messaggi vocali, riferiti al superiore gerarchico e ad altri colleghi, con contenuti offensivi, denigratori, minatori e razzisti.

4. Il ricorrente non contesta di essere l'autore dei messaggi vocali, ma ne deduce l'irrilevanza disciplinare in quanto essi erano stati registrati in una chat privata, le cui comunicazioni erano comprese nell'ambito di tutela dell'art. 15 Cost.

5. S.r.l. sostiene di aver legittimamente intimato il licenziamento, essendo, tra l'altro, tenuta ex art. 2087 c.c. a tutelare l'integrità fisica e morale dei dipendenti oggetto delle espressioni offensive e minacciose del ricorrente.

6. Si osserva, in fatto, come sia pacifico che: il ricorrente è l'autore dei messaggi vocali oggetto di contestazione, e sono pertanto a lui riconducibili le affermazioni di contenuto offensivo e denigratorio nei confronti del superiore gerarchico; i messaggi inviati alla chat di whatsapp denominata "Amici di lavoro" potevano essere conosciuti solo dai partecipanti alla stessa.

7. In diritto, la recente giurisprudenza di legittimità (Cass. 10280/2018; Cass. 21965/2018) ha preso in esame la fattispecie di messaggi di contenuto offensivo o diffamatorio diffusi dal dipendente tramite strumenti informatici, distinguendo, in sostanza, tra:

- messaggi diffusi tramite strumenti potenzialmente idonei a raggiungere un numero indeterminato di persone (nella specie, bacheca facebook);
- messaggi inviati tramite strumenti (nella specie, una chat facebook privata) ad accesso limitato, con esclusione della possibilità che le comunicazioni ivi inserite siano conoscibili da soggetto diversi dai partecipanti.

Nel primo caso, Cass. 10280/2018 ha ritenuto la natura diffamatoria (configurante giusta causa di licenziamento ex art. 2119 c.c.) delle affermazioni dispregiative formulate dal lavoratore nei confronti dell'azienda datrice di lavoro, per la potenziale capacità di raggiungere un numero indeterminato di persone, posto che il rapporto interpersonale, proprio per il mezzo utilizzato, assume un profilo allargato ad un gruppo indeterminato di aderenti al fine di una costante socializzazione; nella seconda ipotesi, Cass. 21965/2018 ha invece escluso la sussistenza di giusta causa, rilevando che l'invio di messaggi riservati ai soli ai partecipanti a una chat è logicamente incompatibile con i requisiti propri della condotta diffamatoria, ove anche intesa in senso lato, che presuppone la destinazione delle comunicazioni alla divulgazione nell'ambiente sociale.

8. Nel caso in esame, i messaggi del ricorrente erano indirizzati a una chat riservata ai soli partecipanti, e pertanto, secondo i condivisibili principi dettati da Cass. 21965/2018, configurano comunicazioni diffuse in un ambiente ad accesso limitato, con esclusione della possibilità che quanto detto in quella sede potesse essere veicolato all'esterno [...] il che porta ad escludere qualsiasi intento o idonea modalità di diffusione denigratoria. Ne consegue che i messaggi vocali per cui è causa, pur recanti affermazioni diffamatorie e discriminatorie, non sono sussumibili nella fattispecie di frasi ingiuriose, discriminatorie e minacciose indirizzate a superiori o colleghi, la quale, secondo la richiamata giurisprudenza di legittimità, presuppone l'astratta possibilità di divulgazione a un numero indeterminato di persone; per tale motivo, non si condivide la tesi di S.r.l. secondo cui i fatti oggetto dell'addebito disciplinare configurerebbero offese (connotate da comportamento minaccioso e discriminatorio) nei confronti di un collega sovraordinato, stante l'impossibilità di diffusione delle frasi in questione al di fuori della limitata cerchia dei partecipanti al gruppo whatsapp. I richiamati principi del codice etico aziendale (doc. 2 conv.), peraltro coincidenti con i generali principi di civiltà destinati a regolare i rapporti tra i soggetti, e, quanto al divieto di condotte discriminatorie, sanciti nella legislazione attuativa di principi di fonte costituzionale, impegnano del resto la società datrice di lavoro ad attivarsi in relazione a comportamenti discriminatori e molestie, fattispecie il cui verificarsi presuppone la pubblica diffusività della condotta dell'agente, in difetto della quale anche affermazioni offensive o discriminatorie sono inidonee a determinare un'effettiva lesione dei pur rilevanti interessi oggetto di tutela; per lo stesso motivo, non è ravvisabile la dedotta violazione dell'obbligo di fedeltà, anch'essa da ricondursi a condotte esteriormente oggettivabili, e da escludersi in affermazioni per loro natura destinate a restare riservate. Sono del resto estranee alla contestazione, e come tali non valutabili ai fini della legittimità del recesso datoriale, la dedotta sussistenza di comportamenti minacciosi del lavoratore, idonei a evidenziare un concreto ed effettivo pericolo per la sicurezza del collega oggetto delle frasi contestate, e la circostanza che il [redacted] abbia inviato taluni messaggi al gruppo whatsapp durante l'orario di lavoro di taluno dei componenti.

9. Ne consegue, in base ai principi dettati dalla citata Cass. 21965/2018, l'insussistenza del fatto addebitato; infatti, secondo tale orientamento ermeneutico, trattandosi di messaggi vocali indirizzati a un gruppo chiuso, e quindi insuscettibili di diffusione all'esterno, sono equiparabili a corrispondenza privata, e non possono configurare atti idonei a comunicare o diffondere all'esterno affermazioni offensive, discriminatorie o minatorie, con conseguente insussistenza di fatto connotato dal carattere di illiceità. Ne deriva, per la recente giurisprudenza di legittimità (Cass. 18418/2016; 13383/2017; Cass. 12102/2018), l'applicabilità dell'invocata tutela reintegratoria di cui all'art. 3, II co., D.Lgs. 23/2015; non emerge dagli atti un aliunde perceptum detraibile dall'indennità risarcitoria. ■ S.r.l. va quindi condannata a reintegrare ■ nel posto di lavoro, e a pagargli un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (per l'importo di € 1.623,91 mensili, come da conteggio di parte ricorrente non contestato) dal 4.9.2018 fino al giorno dell'effettiva reintegrazione, in misura comunque non superiore a dodici mensilità, nonché a versare i relativi contributi previdenziali e assistenziali dal 4.9.2018 al giorno dell'effettiva reintegrazione.

10. Considerata la peculiarità della fattispecie concreta, e la novità della questione di diritto oggetto di causa, sono ravvisabili gravi ed eccezionali ragioni ex art. 92, II co., c.p.c. (Corte cost. 77/2018), che giustificano l'integrale compensazione delle spese processuali tra le parti. La sentenza è provvisoriamente esecutiva ex lege (art. 431 c.p.c).

Così deciso in Firenze il 16 ottobre 2019.

Il Giudice del lavoro

(dr. Vincenzo Nuvoli)