

Tribunale sez. lav. , - Bari, 10/06/2019, n. [REDACTED]

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI BARI

Il giudice del lavoro dott. Claudia Tanzarella, all'esito della discussione orale, udite le conclusioni delle parti, ha pronunciato la seguente

SENTENZA CONTESTUALE

nella causa iscritta al n. 10860/2016 del Registro Generale e promossa da

[REDACTED], con il procuratore avv. [REDACTED]

Ricorrente

nei confronti di

[REDACTED] S.R.L., con il procuratore avv. [REDACTED]

Resistente

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso ex art. 414 c.p.c., depositato in data 05.09.2016, l'istante in epigrafe indicata, premesso di aver lavorato alle dipendenze della società [REDACTED] S.r.l., operante nel settore dei servizi di promozione commerciale, dal 18.11.2013 al 12.04.2016, con mansioni di addetta alla segreteria commerciale, con inquadramento entro il 6° livello del CCNL Commercio, esprimeva:

- a. che in data 01.04.2016 veniva licenziata per giustificato motivo oggettivo;
- b. che con missiva del 26.04.2016 provvedeva ad impugnare in via stragiudiziale il suddetto licenziamento, per poi intraprendere azione giudiziale con ricorso iscritto al n. R.G. 6959/16;
- c. che con nota del 11.07.2016 la società resistente annullava e revocava il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo dell'01.04.2016;
- d. che con nota del 12.05.2016, ricevuta il 13.05.2016, la società resistente le contestava l'installazione di un suo profilo facebook sul telefono aziendale, utilizzato per intrattenere frequenti e numerose conversazioni private durante le ore di lavoro, di aver fornito, anche in epoca successiva alla riconsegna del dispositivo nel periodo di congedo per malattia, notizie riservate afferenti all'impresa ad aziende concorrenti, nonché di aver proceduto alla indebita cancellazione dal server aziendale di files di banche dati;
- e. che con nota del 13.05.2016 inviata alla società resistente censurava la genericità degli addebiti, dicendosi comunque estranea ai fatti contestati;
- f. che in data 24.05.2016 le veniva irrogato il licenziamento per giusta causa.

La ricorrente lamentava, in primo luogo, la nullità del licenziamento del 24.05.2016 intimato per giusta causa, in quanto inflitto in seguito al recesso dell'01.04.2016 per giustificato motivo oggettivo, ovvero allorquando si era già verificata l'estinzione del rapporto lavorativo.

Altresì, sul presupposto dell'insussistenza dei fatti contestati, della mancanza di giusta causa di recesso, anche per difetto di proporzionalità, nonché della violazione dei principi di specificità e tempestività delle contestazioni, chiedeva, con ricorso ex art. 414 c.p.c., accertarsi e dichiararsi l'illegittimità del licenziamento, con condanna della società convenuta alla reintegra in servizio e al pagamento, a titolo risarcitorio, di una somma pari a 24 mensilità della retribuzione globale di fatto (o a quell'altra somma maggiore o minore che il Giudicante riterrà riconoscere), nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi, con il favore delle spese di lite da distrarsi.

Costituendosi con memoria difensiva del 07.11.2016, la società resistente contestava in fatto e in diritto gli avversi assunti, evidenziando la non interferenza tra il licenziamento adottato per ragioni economiche, oggetto di revoca dell'11.07.2016 a seguito di impugnativa, e il procedimento disciplinare, peraltro inaugurato in un momento in cui, contrariamente a quanto sostenuto dalla ricorrente, il rapporto di lavoro non era ancora estinto, avuto riguardo alla decorrenza del termine di preavviso, da computare a far data dal 7.4.2016, ma rimasto sospeso per lo stato di malattia in cui versava la lavoratrice dal 06.04.2016 al 12.05.2016. Oltre ad eccepire l'inammissibilità della domanda di reintegra, attesa la non operatività della disciplina di cui all'art. 18, L. 300/1970 per difetto del requisito dimensionale, la società resistente ribadiva, altresì, la legittimità dell'adottato atto di recesso, stante la gravità dei fatti oggetto di contestazione, concludendo per il rigetto del ricorso e l'accoglimento di domanda riconvenzionale avente ad oggetto la condanna al risarcimento nella misura di E 15.000,00 del danno patiti a causa delle condotte della lavoratrice che avrebbero importato un calo di rendimento della stessa, avrebbero inciso sulla libera concorrenza, determinando una lesione dell'immagine della società e un contestuale vantaggio per le aziende rivali sul mercato. Inoltre, il trasferimento dei files aziendali su contatti privati della dipendente e la cancellazione delle banche dati delle divise, della gestione del personale e dei vouchers induceva la resistente a temere che la Ml. sia ancora in possesso del citato materiale passibile di utilizzazione in concorrenza sleale da parte di aziende terze. Infine, la ricostruzione dei files delle divise e della banca dati del personale era stato possibile solo grazie all'intensa attività a carattere straordinario di diversi dipendenti, mentre, attesa l'impossibilità della ricostruzione dei files dei vouchers, era stata registrata una divergenza contabile di Euro 4.000,00 tra i vouchers acquistati e quelli ceduti o spesi con la conseguenza che l'azienda risulta avere in cassa vouchers per Euro 4.000,00 dei quali, tuttavia, non sarebbe materialmente in possesso.

Con ordinanza del 16/11/16 il giudice riteneva, in un primo momento, inammissibile la domanda riconvenzionale, avendo la ricorrente richiesto la tutela reintegratoria e, di conseguenza, richiamato la disciplina processuale di cui all'art. 1, co. 47 ss., L. 92/2012.

All'udienza di discussione del 21.11.2016, la parte ricorrente prendeva atto della consistenza dimensionale dell'azienda e chiedeva l'applicazione della relativa tutela obbligatoria ex lege 604/66; ciò posto, i procuratori di entrambe le parti chiedevano il mutamento del rito, con conservazione dei diritti di prima udienza e, precisamente il rito ordinario ex art. 414 c.p.c. e non quello ex L. Fornero, per cui il giudice fissava una nuova udienza concedendo termini a difesa in considerazione dell'avversa domanda riconvenzionale.

Ammessi i mezzi istruttori, all'udienza del 18.09.2017 venivano assunte le prove orali ritenute rilevanti ai fini del decidere.

All'oderna udienza di discussione, il giudice, subentrato nella trattazione del procedimento, poneva in decisione la causa.

Tali essendo le prospettazioni delle parti, in via pregiudiziale mette conto svolgere una premessa.

Il presente giudizio ha seguito le forme di cui all'art. 414 c.p.c., avendo il giudice, con ordinanza emessa all'esito della camera di consiglio dell'udienza del 21.11.2016, osservato quanto segue:

Rilevato che, pur avendo la ricorrente richiesto nelle conclusioni la reintegrazione ex art 18 legge 300/1970 (e per tal motivo il ricorso è stato fissato nei tempi e con le modalità di cui all'art. 1 comma 48 legge 92/2012), all'esito della negazione espressa e documentata della resistente sull'esistenza di tale requisito, corredata da produzione di documenti, ed in assenza di ulteriori contestazioni in udienza da parte della ricorrente, reclus, dell'adesione prestata dalla ricorrente la quale formulava domanda di riassunzione e risarcimento del danno, deve immediatamente e sin d'ora escludersi che il ricorso possa essere trattato con le forme del rito sommario di cui all'art. 1 comma 47, non ricorrendo le condizioni da tale norma previste, e segnatamente il requisito dimensionale richiesto dall'art 18 legge n. 300 del 1970; che, pur richiedendo la reintegra nel posto di lavoro, la ricorrente aveva proposto domanda ex art. 414 c.p.c., poi trasformata giusta ordinanza del 16.11.2016, nel rito speciale di cui all'art. 1 comma 47 l.92/2012; che consegue la rimessione delle parti ad altra udienza, per la trattazione di tutto il processo con il rito ordinario ex art. 414 cpc senza fissazione di nuovo termine per la regolarizzazione degli atti, già completi.

Sulla scorta delle richiamate argomentazioni, veniva dichiarata - come, del resto, pacifico tra le parti - l'insussistenza dei presupposti di cui all'art 1 comma 47 legge 92/2012 e, conseguentemente, disposta la trattazione della causa con rito ex art 414 e ss c.p.c..

Al netto della premessa appena svolta, il ricorso è infondato per i motivi di seguito esposti e, pertanto, non merita accoglimento.

In limine, permanendo nell'ambito di applicazione ex art. 8 della L. 604/1966, va disattesa l'eccezione di inammissibilità formulata dalla parte resistente, considerato che, nell'alveo del richiesto accertamento dell'illegittimità del licenziamento, la tutela obbligatoria è da considerarsi, quand'anche solo implicitamente, contenuta nella più ampia richiesta di reintegrazione.

Nel merito, va innanzitutto indagato il rapporto tra il licenziamento oggetto dell'oderno scrutinio e il recesso intimato in data 01.04.2016 per giustificato motivo oggettivo, revocato dalla società in data 11.07.2016, in quanto sollecitato dal motivo di nullità propugnato dalla parte ricorrente.

Ebbene, in proposito si osserva che i due licenziamenti costituiscono due distinte e separate manifestazioni della volontà negoziale del datore di recedere dal rapporto di lavoro, secondo la procedimentalizzazione prevista dalla legge, come si desume dal tenore testuale di entrambe le lettere di licenziamento, e la loro coesistenza non costituisce di per sé motivo di infondatezza di entrambi gli atti di recesso.

È noto, infatti, come nella fattispecie della c.d. successione di licenziamenti, ove il datore di lavoro intima al lavoratore un secondo licenziamento in pendenza del giudizio di impugnazione del primo atto di recesso, i due licenziamenti siano autonomi tra loro ed incidano in momenti diversi sullo stesso rapporto di lavoro.

La giurisprudenza di legittimità si è più volte occupata di ricostruire la disciplina applicabile all'ipotesi del doppio licenziamento e con numerose decisioni (cfr. Cass. 1244/2011, Cass. 106/2013 e Cass. 27390/2013) ha evidenziato che □ In tema di rapporto di lavoro subordinato, il datore di lavoro, qualora abbia già intimato al lavoratore il licenziamento per una determinata causa o motivo, può legittimamente intimargli un secondo licenziamento, fondato su una diversa causa o motivo, restando quest'ultimo del tutto autonomo e distinto rispetto al primo, con la conseguenza che entrambi gli atti di recesso sono in sé astrattamente idonei a raggiungere lo scopo della risoluzione del rapporto, dovendosi ritenere il secondo licenziamento produttivo di effetti solo nel caso in cui venga riconosciuto invalido o inefficace il precedente □.

In altre parole, in caso di c.d. successione di licenziamenti, ogni atto di recesso conserva la propria autonomia. In ambito di tutela reale, rispetto alle distinte risoluzioni del rapporto di lavoro, il secondo licenziamento produce effetti solo se il giudice abbia ricostituito il rapporto di lavoro all'esito della trattazione dell'impugnazione del primo licenziamento intimato in quanto, in caso contrario, laddove sia dichiarata la risoluzione del rapporto in sede di trattazione del primo licenziamento, il secondo licenziamento dovrà considerarsi inutiliter dato. Dal lato del lavoratore e quanto alle conseguenze delle distinte impugnative del licenziamenti sul rapporto di lavoro, il lavoratore potrà essere reintegrato solo se il giudice ricostituirà il rapporto all'esito del primo licenziamento ed applicherà la tutela reale in sede di impugnazione del secondo licenziamento.

Ora, nel caso in esame, i due licenziamenti producono effetti da momenti diversi, il primo adottato per ragioni economiche, con decorrenza al termine del periodo di preavviso previsto dalla contrattazione collettiva, il secondo, intimato per giusta causa, con effetti immediati.

In disparte il fatto che l'avvio della contestazione disciplinare del 12.05.2016 si innestava nel periodo di decorrenza del preavviso, rimasta sospesa dal 06.04.2016 per lo stato di malattia della lavoratrice, come da certificati medici in atti (v. all. sub 7 fasc. resistente), si deve rilevare come il pregresso licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia stato revocato dalla società resistente a seguito di impugnativa promossa da parte della dipendente, con la conseguenza secondo cui il rapporto di lavoro avrebbe dovuto intendersi ripristinato senza soluzione di continuità.

Mette conto pure rilevare che, all'odierna udienza di discussione, le parti concordemente allegavano come il giudizio di impugnativa del licenziamento intimato per ragioni economiche oggetto di revoca fosse stato definito con declaratoria di cessazione della materia del contendere.

Sulla scorta delle considerazioni che precedono, va disatteso il motivo di nullità del licenziamento disciplinare.

Proseguendo con l'esame del merito dell'impugnativa, il recesso datoriale, intimato con lettera del 24.05.2016, risulta essere stato adottato a seguito di nota di contestazione disciplinare del 12.05.2016, ricevuta il 13.05.2016, con la quale la società resistente addebitava alla lavoratrice l'installazione di un suo profilo facebook sul telefono aziendale in dotazione e l'utilizzazione del dispositivo così accessoriato per intrattenere frequenti e numerose conversazioni private durante le ore di lavoro; inoltre, tra le altre incolpazioni, la parte datoriale contestava alla dipendente di aver fornito notizie riservate afferenti all'impresa ad aziende concorrenti, nonché di aver proceduto alla indebita cancellazione dal server aziendale di files di banche dati.

Va subito disattesa l'eccezione di tardività e violazione del principio di immediatezza della contestazione disciplinare.

Com'è noto, la tempestività va intesa in senso "relativo", potendo essere compatibile anche con un intervallo di tempo più o meno lungo, laddove l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore oppure quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso (cfr., tra le numerose altre, Cass. n. 281/2016; Cass. n. 1248/2016; Cass. n. 26744/2014; Cass. n. 20719/2013 e Cass. n. 10668/2007).

Questi principi si applicano al recesso datoriale sia in caso di giusta causa che di giustificato motivo soggettivo, dovendosi tenere conto tanto della specifica natura dell'illecito disciplinare, quanto del tempo occorrente per l'espletamento delle indagini, da ritenersi maggiore quanto più è complessa l'organizzazione aziendale (Cass. n. 3043 dell'8.02.2011), onde considerare le ragioni oggettive che possono in concreto ritardare il definitivo accertamento dei fatti (Cass. n. 12452 del 10.12.1998).

Si tratta di una garanzia anche per il lavoratore.

Infatti: il principio è ripetutamente affermato da questa Corte che la regola di immediatezza della contestazione deve essere intesa in senso relativo, ossia tenendo conto delle ragioni oggettive che possono ritardare la percezione o il definitivo accertamento e valutazione dei fatti contestati (Cass., 1 aprile 2000, n. 3948; Cass., 6 settembre 2007, n. 18711; Cass., 22 ottobre 2007, n. 22066; Cass., 17 settembre 2008, n. 23739; Cass., 21 febbraio 2008, n. 4502; da ultimo, Cass., 19 giugno 2014, n. 13955). La prudente attesa del datore di lavoro, ossia la ponderata e responsabile valutazione dei fatti può e deve precedere la contestazione anche nell'interesse del prestatore di lavoro, che sarebbe palesemente colpito da incolpazioni avventate o comunque non sorrette da una sufficiente certezza da parte del datore di lavoro (così Cass., n. 23739/2008, cit., che richiama Cass., 11 gennaio 2006, n. 241, e Cass., 18 gennaio 2007, n. 1101).. (Cass. n. 26304 del 15/12/2014).

Proprio per queste ragioni, la regola dell'immediatezza della contestazione disciplinare, intesa anzitutto a garantire al lavoratore incolpato l'effettiva possibilità di difesa, non è violata se il datore di lavoro proceda all'incolpazione solo dopo aver avuto piena conoscenza dei fatti e piena possibilità di convincersi dell'illiceità di essi, ciò che, quando si tratti di complesse operazioni... può richiedere un congruo periodo di tempo, nell'interesse dello stesso lavoratore (Cass., 22 febbraio 1995 n. 2108, 27 marzo 2008 n. 7983). In altre parole la complessità della fattispecie da accertare rende possibile una formazione progressiva della conoscenza, che legittimamente distoglie il datore di lavoro da una formulazione di capi d'incolpazione prematura, ossia inutilmente pregiudizievole per l'interesse dell'incolpato, e l'induce piuttosto ad attendere l'acquisizione di dati più sicuri prima di assumere iniziative disciplinari (così, Cass. n. 21439 del 21/10/2015).

Appare quindi infondata l'eccezione in esame, in quanto il lasso temporale tra i fatti e la contestazione, ai fini della valutazione dell'immediatezza del provvedimento espulsivo, deve decorrere dall'avvenuta conoscenza da parte del datore di lavoro della situazione contestata e non dall'astratta percettibilità o conoscibilità dei fatti stessi (cfr., Cass. n. 21546/2007).

La "non conoscenza" del fatto presuppone, infatti, la valutazione di tutte le circostanze concrete, che consentono di verificarne non solo l'imputabilità, ma anche la gravità. E ciò che rileva non è tanto il momento di possibile e immediata conoscenza di anomalie e irregolarità nel comportamento del dipendente, quanto la consapevolezza "piena ed effettiva" di esse.

Del resto, è stato anche chiarito che: "Il datore di lavoro ha il potere, ma non l'obbligo, di controllare in modo continuo i propri dipendenti, contestando loro immediatamente qualsiasi infrazione al fine di evitarne un possibile aggravamento, atteso che un simile obbligo, non previsto dalla legge né desumibile dai principi di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., negherebbe in radice il carattere fiduciario del lavoro subordinato, sicché la tempestività della contestazione disciplinare va valutata non in relazione al momento in cui il datore avrebbe potuto accorgersi dell'infrazione ove avesse controllato assiduamente l'operato del dipendente, ma con riguardo all'epoca in cui ne abbia acquisito piena conoscenza." (cfr. Cass. sentenza n.17637/2016).

Considerato che, quantunque i fatti contestati abbiano potuto avere luogo in epoca precedente, l'accertamento da parte dell'azienda è divenuto possibile soltanto a far data dal momento della restituzione del telefono cellulare aziendale da parte della dipendente avvenuta il giorno 06.04.2016 e la lettera di contestazione disciplinare è del 12 maggio 2016, risulta infondata la censura di parte ricorrente circa la presunta violazione del principio di tempestività e di immediatezza.

Va, altresì, superata l'eccezione di genericità della contestazione, infatti la stessa consta di una descrizione degli addebiti sufficientemente circostanziata, senz'altro in grado di consentire all'incolpata di ricostruire le ragioni poste a base della stessa e di conseguentemente apprestare idonee giustificazioni.

Tanto chiarito e passando al merito della contestazione, parte resistente, come era suo onere, ha fornito prova della sussistenza sia dell'installazione del profilo facebook sul telefono aziendale nell'esclusiva disponibilità della ricorrente, sia dell'utilizzazione di tale dispositivo per intrattenere frequenti e numerose conversazioni private durante le ore di lavoro; inoltre, è stata dimostrata anche la condotta relativa alla rivelazione di informazioni e notizie riservate afferenti all'impresa ad aziende concorrenti sul mercato.

Al riguardo, mette conto segnalare le risultanze della copiosa documentazione prodotta in sede di costituzione del 07.11.2016 dalla resistente, concernente, tra le altre, copie di schermata di numerose conversazioni del servizio di messengeria facebook utilizzato da profilo privato specificamente attribuito alla sig.ra [REDACTED] (v. all. sub 10 fasc. resistente).

In proposito, la contestazione di parte ricorrente nei confronti del dvd e della riproduzione cartacea dello stesso in sede di udienza del 04.03.2017, formulata perché [REDACTED] contenenti dati alterati e non rispondenti alla realtà e assunto in violazione del contraddittorio, fuori dal giudizio e pertanto nullo, appare generica, specie ove si consideri la specifica pertinenza della documentazione in discorso rispetto all'integrazione degli addebiti disciplinari oggetto di contestazione.

Inoltre, in relazione specificamente alla riconducibilità della documentazione all'odierna ricorrente, si osserva che la stessa non ha disconosciuto precipuamente l'attribuzione del profilo facebook così come riportato negli estratti delle conversazioni.

E, d'altro canto, vi sono diversi passaggi delle citate conversazioni facebook dai quali è dato evincersi come il nome di uno dei due interlocutori coincida proprio con quello dell'odierna ricorrente (v., tra gli altri, all. foglio sub 45 fasc. resistente, in cui uno dei due interlocutori, individuata come tale sig.ra [REDACTED], si rivolge all'altro nei seguenti termini: «hey stefy clao per caso hai qtc signora su parma che sa fare taglio e peso?») .

Nell'ambito dei messaggi relativi al profilo facebook così ricondotto alla ricorrente, ve ne sono molti in cui la dipendente fornisce nominativi e corrispondenti numeri di telefono riferiti a promotori utili alle finalità imprenditoriali concorrenti., inoltrati alla menzionata sig.ra [REDACTED] - soggetto che, all'esito dell'istruttoria orale espletata, è risultato effettivamente lavorare per conto di un'azienda in diretta concorrenza con la [REDACTED] Group, tale [REDACTED] S.r.l. (v., inoltre, messaggio del 9 luglio 2015 inviato dalla [REDACTED] alla [REDACTED]: «<che strano..... un tempo eravamo colleghe e ora chattiamo da agenzie concorrenti>>, foglio n. 11 fasc. resistente).

Al riguardo, tra gli altri, mette conto riportare i seguenti passaggi della conversazione telematica:

«hey Stefy clao ... per caso hai qtc promoter che sa usare l'affettatrice per taglio salumi e formaggi zona varese? Mi servirebbe su [REDACTED] (VA)», cui seguivano le indicazioni richieste: «GI. An. 345 ... Prova con questa»; ed ancora «le tagliatrici sono già in impegnate sì ma è vicino a castelletto ticino prov novara», cui seguiva dal profilo dell'odierna ricorrente il pronto suggerimento «Prova con Ma. GI. 338 ... 347 ... Al. 333 ...Ma. 347 ...». Alle ulteriori richieste dell'interlocutrice dell'azienda concorrente (cfr. di «vedere se hai qtc di arona o di sesto calende») la dipendente replicava: «Ma. GI. è di Arona. È l'unica che abbiamo lì». (v. all. sub doc. nn. da 34 a 40 fasc. resistente).

Del pari, tutti i testi escussi (sig.ra [REDACTED], socia della parte resistente, nonché impiegata dal febbraio 2017, sig.ra [REDACTED] e [REDACTED], entrambi impiegati della società resistente nel periodo temporale oggetto di causa) hanno confermato che la società resistente aveva fornito alla sig.ra [REDACTED] un telefono cellulare Samsung Galaxy S4 LTE in comodato gratuito; che su tale telefono cellulare l'azienda aveva fatto installare un indirizzo [REDACTED] dell'account aziendale oltre all'applicativo whatsapp ed il collegamento con il gestionale [REDACTED] che in azienda era utilizzato per le promoters; che il profilo facebook aziendale era installato solo sul server in azienda; che la sera del 6 aprile 2016 la sig.ra [REDACTED] si era recata a casa della sig.ra [REDACTED] per riprendere il telefono aziendale; che dal 7 aprile 2016 la sig.ra MI. era rimasta in malattia e non aveva più ripreso il lavoro; che dal 7 aprile 2016 e per diversi giorni susseguenti sul telefono cellulare in precedenza in dotazione alla MI. arrivavano messaggi via facebook da un profilo personale della ridetta dipendente, prontamente raccolti, mediante fotografie dello schermo (c.d. screenshots), dal legale rappresentante della società resistente, sig.ra LI. Fa..

A ciò si aggiunga pure come, in sede di interrogatorio formale, all'udienza del 18.09.2017, la ricorrente abbia ammesso: «è vero che la sera del 6/4/16 la sig.ra [REDACTED] si recò a casa mia per riprendere il telefono cellulare aziendale ... Dal giorno 7/4/16 sono rimasta a casa per malattia come da certificati».

Accertato, dunque, il fatto suscettibile di rilievo disciplinare, occorre valutare la sussistenza della giusta causa di recesso ed il requisito della proporzionalità tra la sanzione inflitta e la mancanza commessa.

In via generale va detto che i licenziamenti motivati da ragioni inerenti al comportamento del lavoratore (come nel caso di specie) sono provvedimenti ontologicamente disciplinari che si sostanziano in un notevole inadempimento del prestatore di lavoro.

La condotta del lavoratore, tale da determinare la lesione del vincolo fiduciario, può costituire giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Le due ipotesi si differenziano essenzialmente per l'intensità della lesione e per gli effetti che ne conseguono. La giusta causa si sostanzia in comportamenti talmente gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto.

Le caratteristiche che la identificano sono la gravità del fatto che la determina e la conseguente immediatezza nella risoluzione del rapporto.

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 (Cass., 2011 n. 35). Al fini della valutazione di proporzionalità è determinante l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza. Al riguardo la Corte di cassazione ha precisato che spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi a tal fine preminente rilievo alla configurazione che della mancanza addebitata faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto (ed alla sua durata ed all'assenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare natura e tipologia (Cass. n. 21633/2013; Cass. n. 14586/2009).

Nella fattispecie in esame dal punto di vista oggettivo costituisce grave illecito disciplinare il comportamento della dipendente che - oltre ad installare indebitamente un profilo facebook sul telefono aziendale nella propria esclusiva disponibilità e a impiegare tale dispositivo per intrattenere frequenti e numerose conversazioni private durante le ore di lavoro - riveli, per il tramite del predetto dispositivo, informazioni e notizie riservate afferenti all'impresa ad aziende concorrenti dirette, che possano anche solo potenzialmente agevolare l'attività di imprese rivali.

Simili circostanze sono senz'altro idonee a integrare il precetto normativo della giusta causa, con lesione irrimediabile del vincolo fiduciario, sull'aspettativa del datore di lavoro sul futuro esatto adempimento della prestazione lavorativa. In altri termini, la condotta osservata integra una sicura violazione dei doveri di correttezza e buona fede, nonché degli obblighi contrattualmente assunti di diligenza e di fedeltà che devono informare il rapporto di lavoro.

È evidente quindi che, in relazione alla gravità della condotta ascritta alla dipendente, non può non ritenersi irrimediabilmente lesa l'aspettativa del datore di lavoro circa l'esatta e puntuale osservanza degli obblighi lavorativi.

Pertanto, non vi sono elementi per affermare l'illegittimità del recesso datoriale.

Per altro verso, la domanda riconvenzionale avente ad oggetto la condanna al risarcimento dei danni asseritamente patiti a causa delle condotte della lavoratrice non può essere accolta.

Invero, in primo luogo, non vi è prova né dell'effettivo calo di rendimento della risorsa, né del reale vantaggio acquisito dalle aziende rivali sul mercato, con contestuale detrimento della sfera giuridica della società resistente.

Del pari, sono rimaste indimostrate le conseguenze dannose subite a seguito dell'asserita lesione dell'immagine della società.

Infine, quanto alla cancellazione dal server aziendale delle banche dati delle divise, della gestione del personale e dei vouchers, la società attrice non ne ha dimostrato in giudizio l'ascrivibilità alla dipendente. Infatti, non è emersa con ragionevole certezza prova che la convenuta fosse addetta in via esclusiva alla gestione delle banche dati sopra citate. Basti rilevare, in proposito, che, in sede di interrogatorio formale, all'udienza del 18.09.2017, il legale rappresentante della società resistente, sig.ra Fa. Li., ha ammesso: □Le mansioni di segreteria commerciale veniva svolta solo dalla Mi. e da un'altra persona□.

Stante la reciproca soccombenza, le spese processuali vanno compensate.

P.Q.M.

Il giudice, visto l'art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando sul ricorso proposto da [REDACTED] nel confronti di [REDACTED] S.R.L. con atto depositato il 05.09.2016, così provvede:

- rigetta il ricorso;
- rigetta la domanda riconvenzionale;

- spese interamente compensate.

Bari, li 10.06.2019

Depositata in Cancelleria il 10/06/2019
