



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI PARMA
SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale, in persona del Giudice del Lavoro dott.ssa Elena Orlandi, ha emesso la seguente

S E N T E N Z A

nella causa iscritta al Ruolo Generale N. 319/2017, promossa da:

(), rappresentata e difesa dagli Avv.ti Silvia Caravà e Letizia Cavalli ed elettivamente domiciliata nel loro studio in Parma,

- RICORRENTE -

CONTRO

(), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dall'Avv. Paolo Banzola ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Parma,

- CONVENUTO -

OGGETTO: IMPUGNAZIONE LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

CONCLUSIONI:

All'udienza di discussione del 13.11.2018, le parti concludevano come da rispettivi atti introduttivi.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso *ex art.* 414 c.p.c. depositato in data 20.03.2017 e ritualmente notificato assieme al pedissequo decreto di fissazione di udienza, (), dipendente della (), assunta con contratto di lavoro a tempo indeterminato a far data dal 01.06.2016, qualifica di operaia addetta alla cucina ed inquadramento al quinto livello del CCNL settore alimentari artigianato, impugnava giudizialmente il licenziamento per giusta causa intimatole dalla società datrice di lavoro in data 17.01.2017, chiedendo, per i motivi ivi illustrati, l'accoglimento delle

seguenti conclusioni: *“Voglia il Tribunale di Parma, disattesa ogni contraria eccezione e deduzione, previe le statuizioni del caso; nel merito, in via principale: - accertare che fra le parti è intercorso un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal 01/06/2016 al 04/01/2017; - accertare e dichiarare l'inefficacia e/o l'illegittimità e/o la nullità e/o l'annullamento del licenziamento intimato dalla [redacted] alla lavoratrice con comunicazione priva di data e ricevuta dalla lavoratrice in data 17/01/2017, per insussistenza del fatto materiale, per le ragioni meglio esposte in narrativa e, conseguentemente, ordinare la reintegrazione della sig.ra [redacted] nel posto di lavoro, con le medesime mansioni ed inquadramento ricoperto al momento del licenziamento, dichiarando tenuta e condannando la società convenuta al pagamento di una indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR maturata dal giorno del licenziamento sino a quello di effettiva reintegra, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, oltre le indennità previste ex lege, detratto l'aliunde perceptum. Nel merito, in via subordinata: - accertare e dichiarare che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa per la sproporzione tra la condotta addebitata alla lavoratrice e la sanzione applicata dalla società convenuta sulla base delle ragioni meglio esposte in narrativa e, per l'effetto, condannare la [redacted] al pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, in misura comunque non inferiore a quattro mensilità e non superiore a 24 mensilità; - derubricare la causale del licenziamento da giusta causa in giustificato motivo oggettivo, con onere di comunicazione al Centro per l'impiego a carico dell'azienda; in ogni caso: con vittoria di spese ed onorari di causa, 15% a forfait, iva e cpa”.*

Provvedeva a costituirsi la [redacted] al fine di chiedere, per le ragioni esposte nella memoria difensiva, il rigetto del ricorso, con vittoria delle spese di lite.

La causa, istruita tramite prove documentali e per testi, veniva discussa all'udienza del 13.11.2018, ove le parti rassegnavano le conclusioni formulate nei rispettivi atti introduttivi; all'esito della camera di consiglio, il Giudice pronunciava sentenza dando lettura del dispositivo, con riserva di deposito della motivazione in sessanta giorni.

Tanto premesso in relazione allo svolgimento del processo, nel merito le domande proposte da parte ricorrente sono fondate nei termini e per i motivi che seguono.

Come emerge dalla lettera di contestazione disciplinare del 02.01.2017, [redacted] è stata licenziata per aver proferito in non meglio specificate conversazioni whatsapp *“pesanti offese personali”* nei confronti del legale rappresentante della società convenuta, idonee a lederne l'immagine professionale e personale, nonché minacce di sabotaggio aziendale. Le asserite offese rivolte dalla ricorrente nei confronti di [redacted] non vengono espressamente riportate nella lettera di contestazione disciplinare né nella memoria difensiva, di talchè spetta alla scrivente individuare quali possano essere le espressioni usate dalla [redacted] che, nella prospettiva di parte convenuta, ne abbiano leso l'immagine professionale e personale. In primo luogo, deve rilevarsi come parte ricorrente abbia prodotto le trascrizioni di conversazioni whatsapp, avvenute nella chat ove erano presenti la ricorrente ed altre sue colleghe di lavoro, intercorse dal 17.07.2017 al 05.08.2017 mentre parte convenuta abbia prodotto una stampa di conversazioni avvenute nella medesima chat in giornate non sempre identificabili, data la scarsa qualità della stampa, di luglio, agosto, settembre e ottobre 2017; è a queste conversazioni che, pertanto, la scrivente farà riferimento posto che sono le stesse a cui la società datrice di

lavoro ha fatto riferimento nella formulazione della contestazione disciplinare. Dalle schermate delle suddette conversazioni si evince che tale , identificabile nella ricorrente, abbia utilizzato espressioni quali: *“se tutte un giorno poi non ci presentiamo voglio vedere che fa poi”*, *“Lo denuncio pure”*, *“Sempre più schifata sono”*, *“È strunx”*, *“Un marito così mi sarei già impiccata”*, *“Magari lo mandiamo tutti a fanculo e poi voglio vedere”*, *“Se è così spero che a lui e alla moglie gli venga un brutto quarto d’ora”*, *“Questo è mobbing”*.

Orbene, dalle frasi decontestualizzate sopra riportate, ad avviso della scrivente, non è possibile evincere un intento diffamatorio da parte della ricorrente. La lettura delle intere conversazioni riportate da entrambe le parti permette di comprendere come la chat in questione fosse un luogo ove le colleghe, unici membri della chat, parlavano di quello che succedeva sul lavoro e si sfogavano l’un l’altra, esprimendo altresì commenti negativi sul datore di lavoro e lamentandosi delle condizioni di lavoro. Tali commenti, indubbiamente espressi con toni piccati che manifestano l’astio e la scarsa stima nei confronti del datore di lavoro, appaiono riconducibili al diritto di critica tutelato dall’art. 21 della Costituzione. L’unica espressione di vero e proprio insulto usata dalla ricorrente potrebbe apparire invero “strunx” che però, riportata in questa forma lessicale differente da quella corretta, sembra avere più una natura canzonatoria che offensiva.

Deve altresì rilevarsi come, dalla lettura delle conversazioni suddette, intervallate da emoticon di vario genere e da battute di tipo umoristico, non sia facile comprendere se alcune frasi vengano dette seriamente o enfatizzate proprio in ragione del contesto deformalizzato e amicale della conversazione. A conforto di tale interpretazione, milita la testimonianza resa dalla teste , responsabile confezionamento presso la . e membro partecipante a tali conversazioni whatsapp, che, escussa all’udienza dello 01.02.2018, ha dichiarato quanto segue: *“Non ricordo precisamente il contenuto delle conversazioni, posso dire che alcune mie colleghe hanno espresso commenti sul datore di lavoro. La mia percezione era che molti dei commenti critici effettuati dalle mie colleghe non avessero un tono serio ma fossero di tipo scherzoso”*.

Deve altresì rilevarsi come tali conversazioni siano avvenute in una chat ad accesso limitato, considerata riservata dai membri della stessa. La teste ex dipendente della licenziata per il medesimo addebito disciplinare contestato alla ricorrente ed escussa all’udienza dello 01.02.2018, ha in merito riferito quanto segue: *“(a)vevamo creato io e le mie colleghe un gruppo whatsapp utilizzato per scambiarsi informazioni riguardanti principalmente i turni di lavoro. Questa chat veniva utilizzata anche per scambiarsi informazioni riguardanti anche l’ambiente di lavoro e le condizioni di lavoro. Non sono a conoscenza di chi abbia consegnato le schermate dei messaggi whatsapp al datore di lavoro. Preciso che tra le colleghe di lavoro c’era l’intesa non espressa che tali conversazioni whatsapp sarebbero dovute rimanere riservate”*.

In merito alla configurabilità di una condotta diffamatoria in una chat riservata, la Suprema Corte ha recentemente dato un parere negativo, escludendo che possa integrarsi un tal genere di condotta all’interno di un ambito privato, ove l’accesso è consentito solo a membri predeterminati, precisando altresì come le conversazioni che avvengono tramite *mailing list* riservate, *newsgroup* o *chat* private debbano essere tutelate ai sensi dell’art. 15 Cost, che stabilisce la segretezza della corrispondenza e che, pertanto, *“i messaggi che circolano attraverso le nuove “forme di comunicazione”, ove inoltrati non ad una moltitudine indistinta di persone ma unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo, come appunto nelle chat*

private o chiuse, devono essere considerati alla stregua della corrispondenza privata, chiusa e involabile” (ordinanza 10.09.2018 n. 21965).

Ad avviso del Giudice, alla luce delle considerazioni sopra esposte, le espressioni utilizzate dalla ricorrente nelle conversazioni whatsapp esaminate non possono ritenersi diffamatorie.

Quanto al capo di contestazione relativo al sabotaggio aziendale, ritiene il Giudice che non possa fondatamente ritenersi che le espressioni “*se tutte un giorno poi non ci presentiamo voglio vedere che fa poi*” e “*Magari lo mandiamo tutti a fanculo e poi voglio vedere*” costituiscano esternazioni che manifestino la volontà di porre in essere un’azione concertata tesa a danneggiare la società datrice di lavoro; tali frasi paiono alla scrivente la reazione soggettiva a condizioni di lavoro che, a torto o ragione, non vengono considerate soddisfacenti dalla lavoratrice e il linguaggio in cui sono espresse è quello disinvolto e volgare che caratterizza ormai la comunicazione sui social network.

Deve dunque concludersi che le condotte contestate non sono connotate dal carattere dell’illiceità e che, pertanto, il licenziamento intimato dalla società datrice di lavoro alla ricorrente per giusta causa è illegittimo.

Quanto alla tutela applicabile, posto che parte resistente ha dimostrato di non raggiungere i requisiti dimensionali di cui all’art. 18, ottavo e nono comma, l. n. 300/1970 tramite la produzione di estratti del LUL (docc. 7-18 parte convenuta), la norma di riferimento è l’art. 9 d.lgs. n. 23/2015 che prevede la non applicabilità dell’articolo 3, secondo comma, e che l’ammontare delle indennità previste dall’articolo 3, primo comma, sia dimezzato e non possa, in ogni caso, superare il limite delle sei mensilità.

Posta dunque la non applicabilità dell’art. 3, secondo comma, d.lgs. n. 23/2015 che prevede la tutela reintegratoria per i casi di insussistenza materiale del fatto contestato e che, alla luce della giurisprudenza di legittimità, pare estensibile alle fattispecie come quella in oggetto in cui i fatti contestati non abbiano carattere di illiceità, deve quindi farsi applicazione del primo comma di tale articolo, procedendo al dimezzamento delle indennità ivi previste.

Deve altresì rilevarsi come l’art. 3, primo comma, d.lgs. n. 23/2015, sia nel testo originario, sia nel testo modificato dall’art. 3, primo comma, del decreto legge n. 87/2018, convertito, con modificazioni, nella legge n. 96/2018, sia stato dichiarato incostituzionale dalla Corte costituzionale, con sentenza n. 194/2018, depositata in data 8 novembre 2018, limitatamente alle parole “di importo pari a due mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio”. A tale declaratoria di illegittimità costituzionale, consegue che il Giudice non è più vincolato nella determinazione dell’indennità risarcitoria all’automatismo rigido per cui ogni anno di servizio valeva due mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, riacquistando la possibilità di calibrare il risarcimento dovuto sulla base di fattori diversi dalla mera anzianità di servizio, tra cui è altresì incluso il comportamento delle parti.

Alla luce di tale rilevante effetto prodotto dalla pronuncia della Corte costituzionale, posto che, nella fattispecie in esame, la ricorrente è stata licenziata per condotte che, sulla base di quanto sopra argomentato, non sono connotate dal carattere dell’illiceità ma che l’art. 3, secondo comma, d.lgs. n. 23/2015 non è applicabile ai casi come quello di specie in cui non vengano raggiunti i requisiti dimensionali di cui all’art. 18, ottavo e nono comma, l. n. 300/1970, ritiene il Giudice di quantificare l’indennità *ex art. 9 d.lgs. n. 23/2015* spettante alla ricorrente nella misura massima prevista di sei mensilità.

Deve pertanto procedersi, ai sensi dell'art. 9 d.lgs. n. 23/2015, a dichiarare estinto il rapporto di lavoro tra [redacted] e [redacted] dalla data dell'intimato licenziamento il 17.01.2017 e, per l'effetto, [redacted] deve essere condannata a corrispondere ad [redacted] un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sugli importi annualmente rivalutati dalla mora al saldo. Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate ai sensi del d.m. 55/2014, tenuto conto del valore della controversia, dell'attività difensiva espletata dalle parti e del livello di complessità delle questioni giuridiche trattate, in euro 8.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali, iva e cpa nei termini di legge.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, disattesa ogni contraria o diversa domanda, eccezione e deduzione, così decide:

- ai sensi dell'art. 9 d.lgs. 23/2015, dichiara estinto il rapporto di lavoro tra [redacted] e [redacted] dalla data del 17.01.2017 e condanna [redacted] a corrispondere ad [redacted] un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sugli importi annualmente rivalutati dalla mora al saldo;
- condanna [redacted] a rifondere a [redacted] le spese di lite, liquidate in euro 8.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali, iva e cpa come per legge;
- riserva in sessanta giorni il deposito della motivazione della sentenza.

Parma, 13.11.2018

Il Giudice
Elena Orlandi