

Profilo twitter e youtube attivato dal dipendente, poi licenziato: senza contestazione specifica scritta, il datore di lavoro deve riassumere.

L'apertura non autorizzata di un profilo Twitter e YouTube deve essere subito contestata per iscritto dal datore di lavoro; diversamente, il licenziamento non è legittimo.

Il licenziamento ha natura disciplinare ogni volta che sia motivato da un comportamento imputabile a titolo di colpa (intesa in senso generico) al lavoratore; licenziamento per colpa che copre l'area del licenziamento per giustificato motivo soggettivo (notevole inadempimento) ed, in parte, quella del licenziamento per giusta causa.

Tribunale di Milano, sezione lavoro, sentenza del 12.4.2013

...omissis...

1. Il ricorso di M. è fondato e va accolto.

La ricorrente, dipendente della ONLUS convenuta dal 1 ottobre 2001 viene licenziata l'8 marzo 2012 in tronco, senza preavviso (doc. 2 fasc. ric.).

Nella missiva di licenziamento, consegnata a mani, si fa riferimento al "comportamento da lei tenuto nel corso degli ultimi anni che ha dato luogo più volte all'adozione di sanzioni disciplinari, comminate con ns. del 9 luglio 2009, 25 marzo 2010 e del 17 ottobre 2011". Vi si legge inoltre che "i precedenti richiamati non le hanno insegnato nulla: il 24 febbraio lei ha aperto a nome AD, senza alcuna autorizzazione o come lei sostiene "di mia iniziativa" un profilo Twitter e YouTube; ne è seguito un nutrito scambio di e-mail tra lei, Ro.Ap. e Ra.Ca., dove, alla richiesta di spiegazioni lei entra in contraddizione, fornisce una interpretazione distorta della realtà senza mettere i propri errori, arrivando a scambiare per consenso la mancata obiezione di R., avvenuta durante la conversazione con più persone."

Risulta assolutamente palese che il licenziamento irrogato a M. abbia natura sostanzialmente disciplinare.

Infatti, al licenziamento, come quello della specie, intimato per mancanze del lavoratore deve essere riconosciuta natura ontologicamente disciplinare (perché fondato sull'attribuzione al lavoratore di una condotta omissiva o colpevole, indipendentemente dall'esplicito richiamo del comportamento in questione nel codice disciplinare o nel contratto collettivo), siano tali mancanze configurabili come giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Ne consegue che, sia nell'uno che nell'altro caso, sussiste l'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito (art. 7 legge n. 300 del 1970), la cui violazione determina l'illegittimità del licenziamento e comporta, con riguardo a lavoratore tutelato ai sensi dell'art. 8 l. n. 604 del 1966 (sostituito dall'art. 2 legge n. 108 del 1990), la medesima conseguenza sanzionatoria costituita dall'obbligo di riassunzione o risarcimento (Cass. sez. lav., 19 giugno 1998, n. 6135; Cass. civ., sez. lav., 12 aprile 2003, n. 5855.).

Nella specie, la convenuta si riferisce genericamente a "numerose contestazioni sia verbali sia scritte che solo nel 2012 si sono concretizzate in un licenziamento" (memoria, pag. 4), con ciò in sostanza ammettendo che non vi sia stata una specifica contestazione scritta (con le caratteristiche indicate dalla legge al cit. art. 7 S.L.) antecedente alla misura espulsiva.

La Cassazione ormai stabilmente disattende la tesi c.d. formalistica del licenziamento disciplinare e ritiene fondata quella ontologica, secondo la quale il licenziamento ha natura disciplinare ogni volta che sia motivato da un comportamento imputabile a titolo di colpa (intesa in senso generico) al lavoratore; licenziamento per colpa che copre l'area del licenziamento per giustificato motivo soggettivo (notevole inadempimento) ed, in parte, quella del licenziamento per giusta causa.

Non giova alla convenuta riferire come, prima del licenziamento, MORELLI Graziella abbia proposto le sue difese nell'ambito di una serie di contestazioni (diverse dall'ultima) che avevano costituito un crescendo di "devianza" della ricorrente.

Il fatto alle spalle del licenziamento (l'apertura non autorizzata di un profilo Twitter e YouTube di A ONLUS) non è mai stato contestato prima del licenziamento, come conferma indirettamente lo stesso ricorso (pagg. 7 e 8). È pertanto del tutto superfluo addentrarsi nel merito le questioni, che hanno visto gli animi alterarsi fortemente, come verificato anche in sede di discussione, parendo opportuno fermarsi all'atto puramente formale, che è sufficiente alla decisione della causa.

2. Essendo la specie di causa, senza contestazione, nell'ambito della tutela obbligatoria, AONLUS va condannata a riassumere la ricorrente entro il termine di giorni tre, ovvero risarcirle il danno nella misura di 5 mensilità della retribuzione mensile globale maturata di Euro 2.174,85, vista la durata medio - lunga del rapporto (undici anni). Ciò oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali.

Quanto alla domanda relativa all'indennità sostitutiva del preavviso, è constatato in corso di causa che essa sia stata corrisposta dal convenuta nella misura di Euro 3728,32. M. ha rimarcato un errato calcolo del preavviso, sulla base del calcolo della retribuzione globale, e sulla base del calcolo "dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese" imposto dall'art. 234 CCNL (doc. 4 fasc. ric.).

Nulla ha osservato A ONLUS, per cui la somma residua (Euro 1123,29 lordi) va riconosciuta.

3. Sussistono eccezionali ragioni, legate al fatto che M. abbia rifiutato la proposta conciliativa del Tribunale (accettata da controparte) senza giustificato motivo (ex artt. 91 e 420 c.p.c., in considerazione anche

dell'ordine di grandezza delle cifre indicate in questa sentenza), per procedere alla compensazione fra le parti delle spese del giudizio.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria ed ulteriore istanza domanda ed eccezione disattesa, così decide:

1) accerta e dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato alla ricorrente sig.ra G. in data 8 marzo 2012;

2) condanna AONLUS a riassumere la ricorrente entro il termine di giorni tre, ovvero risarcire il danno alla medesima in misura da quantificarsi in 5 mensilità della retribuzione mensile globale maturata di Euro 2.174,85, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali

3) condanna ONLUS a corrispondere alla ricorrente l'ulteriore importo di Euro 1123,29, quale residuo della indennità sostitutiva di preavviso;

4) compensa integralmente fra le parti le spese del giudizio;

5) ai sensi dell'art. 53 d.l. 25 giugno 2008, n. 112, che ha modificato l'art. 429, primo comma, c.p.c., fissa in giorni cinque il termine per il deposito della sentenza.

Così deciso in Milano il 12 aprile 2013.

Depositato in Cancelleria il 12 aprile 2013.