

**Sentenza n. 175/2021 pubbl. il 05/07/2021**

**TRIBUNALE DI ANCONA**

**REPUBBLICA ITALIANA**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Ancona, sez. Lavoro, in persona del Giudice dott. Tania De Antoniis, all'esito della trattazione scritta dell'udienza del 28.04.2021 ai sensi dell'art. 221 DL 34/2020 e successive modifiche ed integrazioni, con assegnazione di termine per note; richiamato il contenuto narrativo degli atti di causa; viste le deduzioni, eccezioni, istanze e conclusioni formulate dalle parti ed esaurita la discussione con scambio di note scritte; ha pronunciato e pubblicato la seguente

**SENTENZA**

nella causa n. Lav.

**TRA XXX**

rappresentato e difeso per procura in calce al ricorso

**OPPONENTE**

**YYY**

IN PERSONA DEL LEGALE RAPPRESENTANTE PRO TEMPORE rappresentata e difesa, giusta procura allegata alla memoria di costituzione e risposta, elettivamente domiciliato presso il

OPPOSTA

OGGETTO: opposizione ex art. 1 comma 51 e ss. L. 92/2012 avverso l'ordinanza di rigetto n. 321/2020.

**RAGIONI DELLA DECISIONE**

Con l'ordinanza indicata in epigrafe il Tribunale di Ancona all'esito della fase sommaria del rito cd. Fornero confermava la legittimità del licenziamento irrogato dalla YYY s.p.a. per motivi disciplinari nei confronti di XXX .

Il XXX propone opposizione avverso la suddetta ordinanza articolando una serie di contestazioni sulla decisione che si concentrano sulla tardività della contestazione, sull'insussistenza della condotta addebitata, sulla carenza di proporzionalità della sanzione. In ordine alla censura di tardività della contestazione, parte opponente sostiene che la YYY S.p.A. fosse a conoscenza della condotta tenuta dal lavoratore già in data 15.02.2018, a differenza di quanto emerso nella prima fase di giudizio in cui veniva accertata l'assenza di alert informatici per i commenti presenti sul profilo Google e che il sig. Tizio si accorgeva del commento rilasciato dal sig. XXX solo in data 21-22 febbraio 2018 a seguito di un accesso sul profilo Google della società finalizzato a consultare i curricula inviati. Per valutare la tardività della contestazione va innanzitutto precisato che, come già rilevato nell'ordinanza di rigetto, *"invero, il principio di tardività è un principio relativo che va correlato al momento in cui il datore di lavoro è venuto a conoscenza del fatto e al tempo necessario per l'accertamento di esso e per la sua valutazione, tenuto conto anche della complessità della struttura aziendale"* (sul punto cfr. Cass. 12824/2016), infatti, per procedere con la contestazione disciplinare, il datore di lavoro deve raggiungere la piena conoscenza del fatto e la sua relativa imputabilità, sia sotto il profilo oggettivo che soggettivo. Nel caso di specie, benché dal documento n. 2 e 3 fascicolo resistente fase sommaria emerga che il datore di lavoro fosse venuto a conoscenza del commento in data 15.02.2018 (come sostenuto da parte opponente), essendo trascorsi n. 7giorni tra tale data e quella della contestazione (avvenuta il 22.02.2018), questo lasso di tempo va qualificato come utile per la valutazione della condotta all'interno di una società di dimensioni pari a quella opposta. In aggiunta, come già rilevato nell'ordinanza di rigetto, per giurisprudenza costante la finalità del principio di tempestività della contestazione è *da un lato quella di garantire la possibilità di difesa al lavoratore, dall'altro quella di evitare che si formi un legittimo affidamento di questi nell'irrelevanza disciplinare della condotta tenuta* (Cass. 13167/2009). A tal proposito, nel

caso di specie la contestazione non può ritenersi tardiva in quanto la tempistica di cui sopra non ha impedito al lavoratore di difendersi adeguatamente sia in via stragiudiziale che in via giudiziale. Quanto alla contestazione effettuata nei confronti di Caio per condotta analoga già in data 16.2.2018 (doc. 3 fascicolo resistente fase sommaria), da un lato va rilevato che tale circostanza avvalorava l'affermazione per cui già in data 15.2.2018 la proprietà avesse avuto conoscenza del commento inserito dal XXX(a prescindere dal fatto che Tizio ne abbia avuto conoscenza in un momento successivo e abbia di ciò informato la proprietà); si evidenzia, dall'altro, che nei confronti del Caio è stata avanzata una diffida stragiudiziale di cessare le condotte denigratorie e di risarcire il danno causato, per la quale sicuramente le valutazioni da effettuare erano di complessità inferiore rispetto a quelle che stanno alla base della decisione di licenziare un dipendente per la medesima condotta.

Anche sotto tale profilo si ritiene, pertanto, che la contestazione intervenuta in data 22.2.2018 a fronte di una condotta che si ha prova essere stata scoperta il 15.2.2018 non possa essere considerata tardiva, essendo comprensibile che il datore di lavoro, scoperta la condotta di sicura rilevanza disciplinare, abbia voluto valutare con attenzione se essa incidesse o meno irreparabilmente sul vincolo fiduciario.

Con riferimento all'insussistenza dell'addebito, si ricorda che la condotta contestata al lavoratore consiste nella pubblicazione del commento "*Perdete ogni speranza...*" sul profilo creato dalla società datrice di lavoro all'interno della piattaforma informatica "Google My Business", quale noto portale finalizzato alla promozione delle attività commerciali, associato al punteggio di una stella su cinque; la società datrice di lavoro ha ritenuto che tale condotta sia stata realizzata con intento prettamente denigratorio aggravato dalla sua capacità di influenzare negativamente il potenziale consumatore o dipendente, con conseguente pregiudizio per l'immagine e la reputazione della stessa.

Va innanzitutto premesso che, come chiarito dalla giurisprudenza di legittimità (Cass. 10280/2018), *la condotta sanzionata con il licenziamento deve essere riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 c.c. (Cass. 5.4.2017 n. 8826). A ciò va aggiunto che affinché possa ritenersi integrata la giusta causa di licenziamento non è necessario che l'elemento soggettivo della condotta del lavoratore si presenti come intenzionale o doloso, nelle sue possibili e diverse articolazioni, posto che anche un comportamento di natura colposa, per le caratteristiche sue proprie e nel convergere degli altri indici della fattispecie, può risultare idoneo a determinare una lesione del vincolo fiduciario così grave ed irrimediabile da non consentire l'ulteriore prosecuzione del rapporto (Cass. 1.7.2016 n. 13512). A tal fine, la gravità del fatto da cui scaturisce la cessazione del rapporto fiduciario deve essere valutata concretamente in relazione agli aspetti relativi alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidabilità richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva del fatto, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo (Cass. 26.7.2011 n. 16283).*

Parte opponente sostiene l'infondatezza del licenziamento irrogato per insussistenza dell'addebito mosso, ritenendo l'espressione utilizzata nel commento priva di alcuna accezione negativa per cui non sarebbe possibile che da questo derivasse un danno all'immagine della società.

Nell'ordinanza impugnata si legge al riguardo che "*a prescindere dalla dotta spiegazione contenuta nel ricorso introduttivo sul vero significato dell'espressione dantesca nel contesto in cui venne usata nel poema letterario, invero essa viene usata e percepita comunemente come chiaro rinvio e accostamento all'inferno come situazione irreversibile di dolore e pena, da cui non è possibile tornare indietro. Paragone di certo non lusinghiero per un'azienda che ha contatti sul mercato con lavoratori, clienti, fornitori. Di nessun rilievo è la circostanza che la società utilizzi altri canali promozionali e*

*pubblicitari oltre il profilo Google che presenta un numero limitato di recensioni; ciò che rileva è che trattasi di sito accessibile a tutti e legato al più diffuso motore di ricerca della rete, in cui è possibile inserire una valutazione con punteggio da 1 a 5 visibile da qualsiasi utente che voglia verificare lo stato di gradimento e le recensioni di un'azienda. Né può rilevare che, in caso di mancata scelta del punteggio da attribuire, il sistema registri in automatico una sola stella, essendo la circostanza evidente a chi inserisce una recensione sicché non può dirsi non voluto il punteggio assegnato soprattutto se accostato al commento in esame. Parimenti non rileva che si tratti di espressione diffusa e comune, circostanza che non ne diminuisce il carattere denigratorio, ma anzi ne sottolinea la piena comprensione da parte di qualsiasi utente. Né può ritenersi che nel caso di specie l'espressione rientri nell'esercizio del diritto di critica, non essendo collegata all'espressione di un giudizio su un fatto oggetto di critica e rispetto alla quale possa valutarsi l'eventuale continenza del diritto esercitato, ma trattandosi di espressione denigratoria assoluta e non spiegata affatto, che denota una chiara volontà di denotare negativamente la società datrice di lavoro."*

Sostiene innanzitutto il ricorrente che in detta motivazione si equipara la valutazione negativa alla valutazione denigratoria pur trattandosi di concetti distinti. Al riguardo, va rilevato che indubbiamente non ogni valutazione negativa è denigratoria ma sicuramente ogni valutazione denigratoria è anche negativa. Nel caso di specie si ritiene che non possa non considerarsi denigratorio l'accostamento della datrice di lavoro alla porta degli inferi, ben potendo essere denigratoria anche un'espressione "sagace, intelligente, ironica o allusiva" (pagina 23 ricorso in opposizione). Dunque, per quanto si tratti di espressione non esplicita come quelle contenute in altri commenti (il che giustifica viepiù l'attenta valutazione della datrice di lavoro prima di reagire avviando il procedimento disciplinare) di certo non può essere negata la sua valenza denigratoria. Né può sostenersi che il XXX con tale espressione volesse far riferimento alla solidità e possenza della struttura (pagina 25 ricorso in opposizione) se è vero, come sostenuto in altre parti del ricorso, che il commento fu una reazione alla situazione di costrittività aziendale di cui era convinto di essere vittima, il che getta luce anche sul profilo soggettivo della condotta; d'altro canto, la frase utilizzata è certamente di uso comune il che di certo non ne riduce la portata negativa e denigratoria, ma al contrario permette con un'espressione allusiva di comunicare a qualsiasi lettore di media cultura una valutazione dispregiativa nei confronti della propria datrice di lavoro.

Il ricorso in opposizione non è, poi, condivisibile, laddove afferma che non sarebbero stati valutati in prima fase alcuni elementi idonei a provare la condotta di idoneità lesiva. Al contrario, alcuni elementi indicati in sede di opposizione sono stati considerati nell'ordinanza impugnata (l'utilizzo di altri canali pubblicitari, l'automaticità dell'inserimento di una stella), mentre le altre osservazioni del ricorrente non permettono di superare le argomentazioni sopra riportate.

Ed infatti, alcune di tali circostanze sono invero di nuova introduzione o legate a fattori sopravvenuti (la mancata cancellazione del commento a distanza di tempo, il fatto che la policy di Google preveda un vaglio specifico di alcune recensioni, la circostanza che nonostante il commento negativo del XXX il punteggio medio assegnato alla YYY è rimasto comunque alto, il fatto che la YYY si rivolga soprattutto ad imprese estere sicché un commento scritto in italiano non è immediatamente percepibile dall'interlocutore straniero) che pur potendo incidere sulla proporzionalità della sanzione non possono elidere la potenzialità lesiva di un commento rivolto ad un numero indeterminato di interlocutori, integrante dunque condotta disciplinarmente rilevante. Peraltro, si osserva che la presenza di strumenti informatici quali i traduttori automatici per chi naviga nella rete internet rendono accessibile anche ad utenti stranieri i commenti scritti in lingua italiana. Irrilevante è, poi, che non vi sia stata flessione significativa nel punteggio assegnato alla YYY s.p.a. sul sito Google, considerato che le recensioni e i punteggi non si fondano su precedenti commenti ma solitamente sull'esperienza personale dell'utente; i commenti e i punteggi negativi possono rilevare in quanto idonei a portare potenziali clienti, fornitori o dipendenti a non avviare affatto

rapporti con la società recensita, circostanza di cui non può rimanere traccia alcuna nei commenti e nelle recensioni in quanto chi non ha avuto alcun contatto con una determinata società solitamente non lascia commenti o recensioni su di essa. Quanto alla policy Google, dal documento prodotto in atti emerge che l'eliminazione di un commento che integra una violazione delle norme di Google My Business è subordinato ad una valutazione attivata a seguito di segnalazione dell'interessato (doc. 58 fascicolo ricorrente fase opposizione), che nel caso di specie pacificamente non vi è stata. In ogni caso, il significato negativo dell'espressione già evidenziato porta a ritenere sussistente anche *l'animus nocendi*, non potendo ignorare il lavoratore che il commento poteva raggiungere un numero indeterminato di soggetti connotando in modo negativo la società datrice di lavoro.

Parimenti non colgono nel segno le argomentazioni a sostegno del diritto di critica. Sul punto, nel ricorso si confonde il piano del diritto di critica con il carattere critico (nel senso di "sfavorevole") del commento (pagina 27 ricorso in opposizione) e con la reazione alle provocazioni e angherie subite (questione poi ripresa nelle pagine successive del ricorso).

Il diritto di critica deve, infatti, rivolgersi ad un evento particolare che il commentatore sottopone a giudizio negativo, mentre nel caso di specie vi è soltanto un paragone idoneo per le ragioni sopra esposte a connotare in modo dispregiativo la datrice di lavoro senza, dunque, alcuna critica specifica a condotte che pure sono allegate dal ricorrente e che si sarebbero verificate sul luogo di lavoro. Per tali ragioni non può sostenersi che sia stato esercitato nel caso di specie il diritto di critica nei confronti della società per i comportamenti adottati nel corso del rapporto di lavoro. Né può ritenersi che i precedenti giurisprudenziali citati nell'ordinanza non siano confacenti al caso di specie, in quanto, al di là della differente fattispecie concreta, in essi si tratta sempre di espressioni dispregiative diffuse nei confronti di una pluralità di soggetti con mezzi diversi (affissione in bacheca, interviste, altri social quale facebook, lettere, volantini) che hanno in comune con il commento in esame la possibilità di raggiungere un numero indefinito di destinatari.

Irrilevante, non essendo indicati i fatti cui il commento si rivolge, ogni considerazione circa la veridicità degli addebiti attribuiti alla società che secondo la tesi attorea sarebbero confermati dalla nomea che la controparte ha presso ex dipendenti, organizzazioni sindacali e agenzie di somministrazione, circostanze di cui tra l'altro non viene fornita né prova piena né adeguata e specifica allegazione con contestualizzazione spazio temporale delle circostanze dedotte.

Al riguardo, la stessa giurisprudenza citata da parte ricorrente sul diritto di critica sancisce che il diritto di critica è in ogni caso soggetto, oltre che ai limiti di continenza formale e sostanziale al *"limite della pertinenza, intesa come rispondenza della critica ad un interesse meritevole in confronto con il bene suscettibile di lesione (cfr. Cass. n. 1173 del 1986). Nell'ambito del diritto di cronaca viene definita continenza materiale, parametrata all'interesse pubblico alla diffusione dell'informazione. Nel rapporto di lavoro è sicuramente interesse meritevole quello che si relazioni direttamente o indirettamente con le condizioni del lavoro e dell'impresa, come le rivendicazioni di carattere lato sensu sindacale o le manifestazioni di opinione attinenti il contratto di lavoro, mentre sono suscettibili di esondare dal limite della pertinenza le critiche rivolte al datore di lavoro, magari afferenti le sue qualità personali, oggettivamente avulse da ogni correlazione con il rapporto contrattuale e gratuitamente mirate a ledere la sua onorabilità"* (Cass. 1379/2019).

Nel caso di specie, la mancanza di critica nei confronti di uno specifico atteggiamento o fatto relativo al rapporto di lavoro rende del tutto estraneo al diritto di critica il commento in esame impedendo qualsiasi valutazione sul limite della pertinenza con interessi meritevoli di tutela, sicché come sancisce la giurisprudenza da ultimo citata *"laddove anche uno solo dei limiti descritti venga travalicato, la critica rivolta dal lavoratore al datore di lavoro, idonea a ledere l'onore, la reputazione e il decoro di questi, non è scriminata dall'esercizio del diritto ed assume l'attitudine ad integrare un illecito disciplinare"*. Tuttavia, *"ciò non automaticamente importa che detta condotta sia meritevole della massima sanzione espulsiva. Occorrerà poi verificare in concreto se, alla luce del dovere di*

*fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. - così come pacificamente declinato dalla giurisprudenza di questa Corte (ex multis: Cass. n. 25161 del 2014; Cass. n. 144 del 2015; Cass. n. 2550 del 2015; Cass. n. 16629 del 2016; Cass. n. 996 del 2017) - letto in rapporto ai più generali canoni di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 c.c., il comportamento del lavoratore in violazione di detti obblighi di protezione e contrario ai doveri derivanti dal suo inserimento nell'organizzazione imprenditoriale sia comunque idoneo a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario in quanto sussumibile nell'ambito della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo di licenziamento, secondo le ben note regole che presidono tale accertamento (sul meccanismo di sussunzione nella giusta causa di licenziamento e circa il sindacato di legittimità su di esso cfr. Cass. n. 18715 del 2016; conf. Cass. n. 4125 del 2017; in generale, avuto riguardo ai concetti giuridici indeterminati, v. Cass. SS.UU. n. 5 del 2001)".*

Sotto altro profilo il ricorrente censura l'ordinanza emessa in fase sommaria nella parte in cui ritiene che non sussistano nel caso di specie i presupposti per il licenziamento ritorsivo o discriminatorio. Orbene, al riguardo va rilevato che quanto alla sussistenza di profili discriminatori essi rilevano nel momento in cui vi sia un trattamento peggiore legato alla sussistenza di fattori di rischio tipizzati (si veda al riguardo l'art. 21 della carta dei diritti dell'Unione Europea che recita "È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali"), che non ricorrono nel caso di specie. D'altro canto, anche la giurisprudenza che ha sostenuto che il licenziamento discriminatorio, sancito dall'art. 4 della l. n. 604/66, dall'art. 15 Statuto, dall'art. 3 l. 108/90, è suscettibile di interpretazione estensiva, inquadra poi l'ipotesi di licenziamento discriminatorio per fattori di rischio non tipizzati nel licenziamento per ritorsione o per rappresaglia, che costituisce cioè l'ingiusta ed arbitraria reazione, quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essenzialmente quindi di natura vendicativa, sostenendo che in tali casi, tuttavia, è necessario dimostrare che il recesso sia stato determinato esclusivamente dall'intento ritorsivo (Cass. 6282/2011, 16925/2011).

Escluso, dunque, che possa parlarsi nel caso di specie di licenziamento discriminatorio, quanto al licenziamento ritorsivo valgono le considerazioni già esposte nell'ordinanza opposta laddove si legge citando "Cass. 9468/2019, per la quale in tema di licenziamento nullo perché ritorsivo, il motivo illecito addotto ex art. 1345 c.c. deve essere determinante, cioè costituire l'unica effettiva ragione di recesso, ed esclusivo, nel senso che il motivo lecito formalmente addotto risulti insussistente nel riscontro giudiziale; ne consegue che la verifica dei fatti allegati dal lavoratore, ai fini all'applicazione della tutela prevista dall'art. 18, comma 1, st.lav. novellato, richiede il previo accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del licenziamento)" che la giurisprudenza "è costante nel ritenere che a differenza del licenziamento discriminatorio, il licenziamento ritorsivo è illegittimo unicamente se il recesso trova la sua unica giustificazione nell'intento persecutorio o ritorsivo, mentre tale motivo rimane del tutto irrilevante a fronte della sussistenza di altro motivo che, come nel caso di specie, abbia determinato e sia sufficiente a giustificare il recesso".

Poiché nel caso che ci occupa vi è un motivo di rilievo disciplinare per i profili oggettivi e soggettivi che ha determinato il recesso, è del tutto irrilevante che vi fossero altre ragioni di carattere ritorsivo. Sul punto la giurisprudenza ritiene che "non può considerarsi ritorsivo un licenziamento palesemente (anche se erroneamente) basato sulla inosservanza di direttive aziendali, difettando comunque la prova, a carico del dipendente, della sussistenza di un motivo illecito determinante che in effetti non viene neppure chiaramente enucleato dal Murgia. In sostanza non è sufficiente che il licenziamento sia (anche palesemente) ingiustificato per aversi un licenziamento ritorsivo, essendo piuttosto necessario che il motivo pretesamente illecito (cioè contrario ai casi espressamente previsti dalla legge, pur suscettibili di interpretazione estensiva, all'ordine pubblico e al buon costume) sia stato

*l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche presuntiva (Cass. n. 17087/11; Cass. n. 6282/11; Cass. n. 16155/09)" (Cass. 3986/2015).*

Se ne desume che, a fronte di una condotta disciplinarmente rilevante, non scriminata dal diritto di critica per le ragioni già esposte, l'eventuale motivo illecito volto ad espellere dall'organico aziendale un lavoratore non gradito rimane del tutto privo di rilevanza come anche le condotte asseritamente tenute nel corso degli anni dal datore di lavoro che, ove sussistenti, potevano legittimare il ricorso all'autorità giudiziale, ma non la condotta denigratoria tenuta dal lavoratore. Rimangono da ultimo da valutare le censure mosse in sede di opposizione all'ordinanza in ordine alla proporzionalità del licenziamento: al riguardo il ricorrente evidenzia una serie di elementi alcuni dei quali sopravvenuti che portano a rivedere il giudizio espresso in fase sommaria.

Nel paragrafo dedicato a tale censura occorre per ragioni di logica espositiva affrontare in primo luogo le censure rivolte all'attività istruttoria espletata in fase sommaria.

Sul punto, va rilevato che nelle richieste istruttorie sia in fase sommaria che in fase di opposizione il ricorrente senza operare una capitolazione specifica delle circostanze ha rinviato per la prova testimoniale ai capitoli della parte in fatto, chiedendo egli stesso al giudice di epurarli da giudizi e valutazioni che effettivamente compaiono in molti punti del narrato dell'atto introduttivo. Peraltro, venivano chieste prove testimoniale su alcuni fatti pacifici (quali ad esempio la riduzione del superminimo, doc. 36) o del tutto documentali (quali ad esempio le circostanze relative allo scambio di lettere e diffide, cap. 60, o la ricezione di sanzioni disciplinari risultanti dai documenti in atti, cap. 73, 84 solo in via esemplificativa), articolando una prova, diffusa in 25 pagine e distinta in 96 paragrafi, alcuni dei quali suddivisi in sottoparagrafi, del tutto inadeguata all'escussione dei testimoni. Ciò nonostante, vista la peculiarità del rito del lavoro, sul punto difforme dal rito civile ordinario, il giudice, utilizzando i poteri istruttori di cui all'art. 421 c.p.c., ha provveduto ad individuare le circostanze di fatto ritenute rilevanti, dando atto nella stessa istanza istruttoria che gli altri capitoli non venivano ammessi perché risultanti da documenti, contenenti valutazioni, non contestati o irrilevanti. Non corrisponde, dunque, al vero che la mancata ammissione sia collegata unicamente alla scarsa rilevanza probatoria. Peraltro, nel paragrafo dedicato alle censure sull'attività istruttoria svolta il ricorrente non indica quali circostanze specifiche degne di valenza probatoria non siano state ritenute tali, né precisa in quale caso la riformulazione dei capitoli ha comportato una modifica del senso complessivo del contesto, il che rende le censure del tutto generiche. Riguardo, poi, alle modalità di escussione, dalla stessa verbalizzazione emerge che l'escussione non è stata limitata alla mera conferma o meno del capitolo, ma sono stati chiesti chiarimenti sia da parte del giudice che da parte degli avvocati che hanno presenziato alla prova, senza fermarsi a "formalismi procedurali e preclusioni" e contestualizzando le circostanze richieste, ove non comprese dal testimone.

Quanto alla richiesta di ulteriore istruttoria contenuta nel ricorso in opposizione e poi ribadita nelle note autorizzate per la discussione, a fronte di un'istruttoria che ha impegnato varie udienze durate anche diverse ore, parte ricorrente nei propri atti non ha evidenziato temi probatori da approfondire, come risulta generica e non riferita a specifici testimoni la censura di non aver chiamato a chiarimenti o di non aver proceduto al confronto tra alcuni testimoni escussi.

Allo stesso modo, non appare irragionevole e limitativa della possibilità di difesa la limitazione dell'escussione a due testimoni su ciascun capitolo. Ed infatti, tale indicazione era volta da un lato ad una migliore gestione dei tempi dell'udienza di escussione, evitando lunghe attese per i testi citati, dall'altro a permettere alla parte di chiamare su ciascuna circostanza il teste che ne fosse realmente a conoscenza. Nulla, peraltro, impediva, ove ve ne fosse stata la necessità, di ampliare il numero dei testi da escutere, ma anche al riguardo la genericità della richiesta di proseguire l'istruttoria per come formulata in questa fase di opposizione non permette di superare la valutazione di esaustività dell'istruttoria svolta.

Si aggiunga che alla fine dell'istruttoria all'udienza del 23.10.2019 mentre il procuratore della resistente chiedeva proseguirsi l'istruttoria con nuova escussione del teste Lombardi, il procuratore del ricorrente chiedeva l'accoglimento del ricorso e un termine per note di discussione, opponendosi alla richiesta di controparte. Nelle note autorizzate nella fase sommaria, poi, si sosteneva la sufficienza dell'impianto probatorio, insistendo nell'accoglimento del ricorso senza avanzare ulteriori specifiche istanze istruttorie.

Quanto alla mancata ammissione dell'interrogatorio formale, diversamente da quanto argomentato nel ricorso introduttivo, esso è volto non ad ottenere argomenti di prova ai sensi dell'art. 116 c.p.c., che potrebbero al contrario desumersi dall'interrogatorio libero della parte, ma unicamente ad ottenere una confessione dalla controparte, sicché a fronte di una chiara posizione assunta nella memoria di costituzione e risposta sui vari e molteplici aspetti allegati in ricorso, si è ritenuto non necessario procedere in tale incombente istruttorio.

Riguardo, infine, alla valutazione di credibilità dei testi adottati da parte resistente per il vincolo di subordinazione ancora sussistente con la datrice di lavoro, va rilevato che la prova della provocazione o della costrittività aziendale tale da giustificare la condotta contestata grava interamente sul lavoratore e nel caso di specie anche a voler considerare unicamente i testimoni che non hanno più un rapporto di lavoro in corso con l'azienda non emergono elementi che possano portare a sostenere la tesi attorea.

Il fatto, poi, che la motivazione si sia limitata ad affrontare alcuni episodi soltanto tra i tanti indicati in ricorso trova giustificazione da un lato nell'affermazione sempre contenuta nell'ordinanza opposta per la quale affinché sussista la provocazione che giustifichi il reato commesso è necessaria una reale contiguità temporale tra insorgere della reazione e fatto ingiusto altrui (Cass. 30502/2013), il che automaticamente faceva perdere rilievo agli episodi troppo lontani nel tempo rispetto alla condotta contestata. Peraltro, alcuni episodi non sono stati confermati dai testi adottati (ad esempio con riferimento al fatto che Angelici e Lippi avrebbero affermato davanti ad altri dipendenti che avrebbero fatto fuori il ricorrente), escludendoli, dunque, dal novero degli episodi che dovevano essere considerati dal giudice al fine della decisione della controversia. Anche sul punto va rilevato che non vengono precisati quali episodi pure emersi dall'istruttoria non sarebbero stati adeguatamente valutati dal giudice, con conseguente genericità sul punto della doglianza.

Irrilevante ai fini di ritenere adeguata la valutazione dell'impianto probatorio è la citazione di documenti (peraltro diversamente da quanto sostenuto nel ricorso in opposizione, allorché è stato ritenuto necessario richiamare il documento ciò è stato fatto nell'ordinanza impugnata in particolare con riferimento al doc. 56 fascicolo ricorrente), essendo sufficiente che questi siano stati valutati e presi in considerazione dal giudice, né l'opponente indica quale documento determinante per la decisione non sia stato adeguatamente valorizzato.

Allo stesso modo non si precisa quale circostanza non sia stata contestata dalla controparte e non sia stata considerata come tale dal giudice, sicché non è possibile comprendere in che modo tale mancata contestazione potesse incidere sulla decisione finale.

Orbene, ciò premesso, è sicuramente emerso dalle deposizioni testimoniali un contrasto esistente da tempo tra il lavoratore e il datore di lavoro. Parimenti emerge dagli atti e non è contestato che il lavoratore stesse attraversando un periodo di particolare stress psicologico per motivi familiari viste le patologie che nell'anno 2017 hanno afflitto i genitori con cui il XXX viveva sino a portare al decesso la madre in data 27.2.2018. Il medico di famiglia nella sua certificazione attesta che il ricorrente ha vissuto tale periodo in condizioni di emotività precarie per le condizioni cliniche e le sofferenze dei genitori (doc. 60 fascicolo ricorrente).

A tali elementi che incidono certamente sulla gravità del profilo psicologico, si aggiungono ulteriori nuove circostanze attinenti alla gravità del profilo oggettivo, in particolare il fatto che la datrice di

lavoro pur potendo non si è in alcun modo attivata per eliminare il commento dalla piattaforma Google Business nonostante ciò fosse possibile in base alla policy di Google.

Sul punto, la società si difende qualificando il rilievo come infondato in quanto il danno scaturirebbe dalla condotta in sé considerata, per cui le azioni poste in essere dalla società ex post non possono sanare la condotta grave e rilevante sotto il profilo disciplinare posta in essere dal lavoratore. La società opposta, inoltre, si difende affermando che la rimozione di un commento è sempre indice di debolezza soprattutto agli occhi di chi l'ha letto e poi lo vede rimosso. Infine, essendo il giudizio ancora pendente, la società ha ritenuto di voler mantenere il commento almeno fino alla definizione dello stesso.

Orbene, deve concordarsi con la società nella parte in cui afferma che quanto avvenuto dopo la condotta tenuta dal lavoratore non sia idoneo a privare di potenzialità lesiva e di rilievo disciplinare la stessa; ciò nonostante, i comportamenti delle parti successivi alla condotta possono costituire elemento indiziario di una scarsa rilevanza disciplinare del fatto contestato, tale da rendere sproporzionata la sanzione irrogata.

Parimenti, le ultime due argomentazioni della opposta non sono idonee a giustificare l'inerzia della società nel rimuovere o anche solo segnalare a Google il commento ritenuto lesivo dei propri interessi. Quanto alla finalità probatoria va rilevato che invero la condotta non era stata affatto negata dal ricorrente in sede giudiziale e peraltro risultava provata dalla documentazione versata in atti. Quanto all'immagine di debolezza che avrebbe suscitato la rimozione del commento, invero se sussisteva una reale e grave potenzialità lesiva il rischio di apparire debole agli utenti sarebbe stato sicuramente recessivo rispetto alla necessità di evitare un danno grave all'immagine che poteva incidere sull'attività svolta.

Ciò premesso per comprendere se la condotta posta in essere dal lavoratore possa integrare gli estremi della giusta causa di licenziamento anche a fronte dell'inerzia della società nel rimuovere il commento, va innanzitutto rilevato che quest'ultima nulla ha allegato circa il danno eventualmente subito in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro. A ciò va aggiunto che, anche se la recensione è stata inserita all'interno di una piattaforma online con tutto ciò che ne consegue in termini di visibilità, il profilo Google My Business della società non rappresenta il principale canale pubblicitario della stessa, avendo essa anche un proprio sito internet ufficiale (doc. 62 lett. B fascicolo dell'opponente), un profilo Facebook (doc. 62 lett. A fascicolo dell'opponente), un profilo LinkedIn (doc. 62 lett. C fascicolo dell'opponente) nonché un profilo all'interno del sito internet Pagine Gialle (doc. 62 lett. D fascicolo dell'opponente), in cui potenziali clienti o dipendenti possono ottenere ulteriori informazioni.

La giurisprudenza di legittimità ha chiarito il concetto di giusta causa di licenziamento e gli elementi che il giudice è tenuto a valutare per accertare la sussistenza della stessa. A tal proposito, la Corte di Cassazione ha precisato che *la giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice 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 e all'intensità del profilo intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare; quale evento "che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto* (Cass. 10280/2018).

Quanto alla portata oggettiva dei fatti addebitabili al lavoratore questa viene confermata dalla sua condotta con quanto ne consegue in termini di potenziale lesività in quanto attuata per mezzo del web. Anche la portata soggettiva può essere confermata, tenuto conto di quanto sinora esposto.

Per quanto attiene alle circostanze in cui sono stati commessi i fatti, sicuramente le condizioni personali e familiari del lavoratore riducono la rimproverabilità dell'addebito. A ciò si aggiunga che,



come già rilevato, la società opponente non ha allegato in alcun modo di aver subito un danno per effetto del commento pubblicato dal lavoratore; peraltro, non avendo neppure avanzato una segnalazione per una eventuale successiva rimozione dello stesso da parte di Google, come era invece suo onere a tale fine, dimostra di non ritenere tale commento particolarmente lesivo per la propria immagine. Nel commento, inoltre, non viene specificato che la critica proviene da un dipendente della società, circostanza che secondo la Corte di Cassazione (Cass. 4859/2013) amplia la potenzialità lesiva della condotta, trattandosi di soggetto che ricopre un ruolo all'interno dell'organizzazione aziendale, per cui la riconducibilità del commento ad un soggetto che lavora come dipendente presso la società criticata implicherebbe un pericolo di danno all'immagine lesivo del rapporto di fiducia e affidamento tra il datore di lavoro e i propri dipendenti tale da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro. Nel caso di specie, però, tale riconducibilità non è direttamente ricavabile dal commento oggetto di contestazione, per cui la potenzialità lesiva dello stesso viene ridotta.

Alla luce di tali precisazioni e del nuovo elemento addotto dal ricorrente, considerato che il codice disciplinare del CCNL valorizza al fine di giustificare la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso la dannosità della condotta contestata, si ritiene che la sanzione irrogata non sia proporzionata al comportamento contestato, avente in ogni caso rilievo disciplinare, con conseguente carenza della giusta causa e assorbimento delle ulteriori questioni (comportamento contrario a buona fede della datrice di lavoro, di cui al punto A) delle considerazioni relative alla proporzionalità del licenziamento, contenente tutte le argomentazioni sulla costrittività aziendale e sulla provocazione) pure espone nel ricorso introduttivo.

Solo per completezza, si rinvia all'ordinanza impugnata nella parte in cui evidenzia da un lato che molti episodi narrati sono usciti ridimensionati dall'istruttoria svolta, dall'altro che non sussistono in ogni caso gli estremi della provocazione. Si legge, al riguardo, nell'ordinanza: *“Né può, infine, ritenersi che il comportamento del lavoratore possa essere giustificato quale reazione ai soprusi subiti sul luogo di lavoro. A prescindere dalla circostanza che i comportamenti persecutori addebitati al datore di lavoro sono usciti alquanto ridimensionati dall'istruttoria svolta, in ogni caso essi non potevano legittimare l'accostamento della datrice di lavoro al male estremo ed irreversibile della morte e dell'ingresso all'inferno non giustificato da alcuna critica a fatti specifici e peraltro esercitato in modo da raggiungere un numero indeterminato di destinatari con ampie potenzialità lesive della reputazione.*

*La scusante della provocazione implica infatti che vi sia la commissione del reato in uno stato di ira che sia reazione immediata a fronte di un fatto ingiusto subito dall'ingiuriato o diffamato. Nel caso di specie, non vi è prova di uno stato di ira legato ad un episodio particolare in cui il ricorrente dopo aver subito l'ennesimo atto asseritamente ingiusto e ritorsivo abbia reagito diffamando la società (Cass. 30502/2013, per la quale per la sussistenza della provocazione è necessaria una reale contiguità temporale tra l'insorgere della reazione e il fatto ingiusto altrui). Ed infatti, le contestazioni disciplinari inviate nell'anno 2017 erano state definite in sede arbitrale nel giugno di quell'anno, mentre le altre condotte indicate come avvenute nel dicembre 2017 sono una irrilevante (la riunione del dicembre 2017 in cui la AD avrebbe fatto un'invettiva contro il settore qualità cercando espressamente il XXX non presente per additarlo dinanzi a tutti; trattasi di circostanze che non integra vessazione nei confronti del XXX essendo stato criticato l'intero settore qualità cui afferiva il XXX e non ravvisandosi nella lettura del capitolo alcuna espressa accusa nei confronti del ricorrente che peraltro aveva deciso di non presenziare alla riunione, nonostante tra le doglianze vi sia anche la mancata convocazione alle riunioni in tema di qualità e produzione, fatto anche questo non confermato avendo riferito tutti i testi che alle riunioni che interessavano la produzione non partecipava nessun componente dell'ufficio qualità, mentre se era una riunione che interessava la qualità erano convocati tutti i componenti dunque sia il Lippi che il XXX, teste Lippi e Angelici sentiti*

*sul cap. 82 d)ricorso), l'altra priva di finalità ed effetto afflittivo o denigratorio in quanto la direttiva del Lippi di inviare le RNC (richiesta non conformità) anche al capo linea dove è stata rilevatae al capo reparto (doc. 56 fascicolo ricorrente) ben si giustifica con la necessità di rendere noto al soggetto controllato le problematiche emerse in sede di controllo al fine di migliorarne l'attività. D'altro canto, anche a volere ammettere la sussistenza di una provocazione essa per giurisprudenza costante è idonea ad escludere la rimproverabilità penale della condotta con conseguente non punibilità di essa, ma non esclude la natura di illecito civile (Cass. 2197/2016), sufficiente per le ragioni espresse ad integrare giusta causa di licenziamento."*

Si aggiunga unicamente con riferimento alla figura di creazione giurisprudenziale della provocazione per accumulo, che essa può incidere unicamente sulla proporzionalità della sanzione (già risultata carente per le ragioni sopra esposte, sicché trattasi di argomentazione del tutto assorbita da quanto sopra esposto), in quanto contemplata anche in sede penale come attenuante ex art. 62 n. 2 c.p. o come causa di non punibilità di una condotta che in ogni caso rimane penalmente rilevante ex art. 599 c.p. Peraltro, in ogni caso la giurisprudenza penale anche se ammette che possa trascorrere un lasso di tempo importante tra il fatto ingiusto altrui e la reazione, richiede in ogni caso che vi sia un fatto nuovo che risvegli e ravvivi il torto subito in precedenza, anche se da solo di intensità tale da non essere adeguato a giustificare la reazione (Cass. 28292/2017). Nel caso di specie tale fatto non risulta essere stato adeguatamente individuato dal ricorrente, che, dopo gli episodi del dicembre 2017, su cui si è già detto, allega unicamente la presenza di contatti sui suoi profili social da colleghi non meglio precisati e sconosciuti, che non integrano alcuna condotta vessatoria proveniente dal datore di lavoro, e la circostanza che Angelici e Lippi avrebbero detto ad altri colleghi che il ricorrente non avrebbe più rimesso piede in YYY, circostanza come si è detto non confermata dai testi addotti. Venendo alla conseguenza della riscontrata illegittimità del licenziamento per carenza di proporzionalità della sanzione ad un comportamento pure disciplinarmente rilevante, si rileva che ai sensi dell'art. 18 comma 5 St. Lav. tale vizio legittima l'applicazione della tutela indennitaria forte che da un lato non permette il ripristino del rapporto di lavoro e dall'altro garantisce un'indennità risarcitoria onnicomprensiva di importo compreso tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità, tenuto conto dell'anzianità del lavoratore, del numero di dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti.

Considerato a tale riguardo che il rapporto di lavoro è proseguito per 13 anni, che il volume di affari risultante nell'ultimo bilancio prodotto in atti attesta un utile rilevante con notevole aumento rispetto all'anno precedente, che con riferimento al comportamento processuale delle parti il ricorrente ha dato la piena adesione alla proposta transattiva in fase sommaria, che rileva quanto alle condizioni personali delle parti la mancanza di prova della rioccupazione del ricorrente e la sua condizione familiare cui si è accennato, si ritiene di stabilire l'indennità risarcitoria nel valore medio di 18 mensilità.

Il parziale accoglimento del ricorso fa ritenere sussistenti i presupposti per la compensazione per metà delle spese di lite, ponendo la residua metà liquidata come da dispositivo a carico della società opposta.

#### **P.Q.M.**

Il Tribunale di Ancona, in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando in contraddittorio tra le parti, così provvede, ogni altra domanda, istanza ed eccezione disattesa:

1) In parziale accoglimento del ricorso e in riforma dell'ordinanza impugnata, dichiara l'illegittimità del licenziamento per giusta causa e, per l'effetto, dichiara risolto il rapporto di lavoro tra la YYY s.p.a. eX XXXe condanna la YYY S.p.A. a corrispondere a X XXXuna indennità risarcitoria da licenziamento illegittimo nella misura pari a 18 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dal recesso al saldo;

2) Compensa per metà tra le parti le spese di lite e condanna la YYY s.p.a a rifondere a X XXXla residua metà che liquida in Euro 2.500,00, oltre rimborso forfetario, IVA e CPA come per legge. Così deciso in Ancona, all'esito dell'udienza del 28.04.2021.

IL GIUDICE (dr.ssa Tania De Antoniis)