



TRIBUNALE DI ROMA
IV SEZIONE LAVORO

Nel procedimento ex art.1 comma 48 L.92/2012 R.G. n°28694/2018

intentato da

_____ rappresentato e difeso, come da procura allegata al ricorso telematico, dall'Avv. _____ e dall' _____ elettivamente domiciliato presso il loro studio in _____

nei confronti di

_____, in persona del Procuratore Avv. _____ giusta atto notarile, rappresentata e difesa, per delega allegata alla comparsa telematica dagli Avv.ti _____ e _____ e presso lo studio del quale è elettivamente domiciliato in _____

ha emesso la seguente

ORDINANZA

Il ricorrente in epigrafe indicato, premesso di aver lavorato alle dipendenze della società convenuta con qualifica di giornalista a tempo pieno inquadrato prima nel livello C, poi quale vicecaposervizio, impugnava il licenziamento comminatogli per motivi disciplinari a mezzo PEC in data 26.1.2018 chiedendo: in via principale, annullare e/o accertare e dichiarare la nullità/invalidità/inefficacia del licenziamento irrogatogli e, anche ai sensi dell'art.18 L. 300/1970, ordinare alla convenuta la sua reintegrazione con la condanna al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione mensile globale di fatto, pari ad €6.764,88 o nella diversa misura determinata in corso di causa, maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque nella misura massima di legge, con condanna al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; in subordine, ritenuta e dichiarata comunque l'illegittimità e/o



la nullità e/o l'inefficacia e/o l'annullamento del licenziamento, anche in applicazione della sola tutela risarcitoria di cui all'art.18 L.300/1970, condannare la convenuta al pagamento dell'indennità risarcitoria determinata nella misura massima, o in altra di giustizia, in ragione dell'anzianità del lavoratore, della condotta e delle condizioni delle parti, del numero di dipendenti occupati dalla convenuta e delle altre circostanze del caso concreto, oltre all'indennità di mancato preavviso come quantificata nel testo del ricorso o nella diversa misura determinata in corso di causa, vinte le spese.

Si costituiva in giudizio la società sostenendo la correttezza del proprio operato e concludendo per il rigetto del ricorso.

Acquisita la documentazione richiamata nella lettera di contestazione, escussi informatori nella qualità di testi, concesso termine per note, il giudice si riservava.

In merito all'utilizzabilità da parte del datore di lavoro sia ai fini della contestazione disciplinare che della prova in giudizio dei documenti tratti dalla corrispondenza via e-mail intercorsa sull'indirizzo aziendale in uso al _____ e inoltrata/ricevuta dalla postazione d'ufficio, ricorda il Tribunale che mentre le e-mail personali sono inaccessibili, pena la commissione di un reato e la violazione delle regole costituzionali sul segreto della corrispondenza, non così per le e-mail aziendali. Dunque, distinguendo tra account personale e account aziendale, non c'è dubbio che per il primo il datore di lavoro ha il divieto categorico di accesso mentre per il secondo il controllo delle e-mail è legittimo seppur a determinate condizioni. Ha in particolare chiarito la Corte Europea dei diritti dell'Uomo (vedi Cedu causa n. 61496/08) che la casella di posta elettronica interna (cioè dedicata alle comunicazioni con i colleghi di lavoro o quella creata per rispondere ai quesiti dei clienti), può essere oggetto di verifiche da parte del datore, non costituendo tale comportamento una violazione della Convenzione dei diritti dell'uomo. È necessario, però il rispetto di determinate condizioni: 1) il lavoratore deve essere avvisato del fatto che l'azienda si è riservata la possibilità di controllare la sua corrispondenza tramite specifica sul punto nel contratto di lavoro o sul regolamento aziendale; 2) il controllo delle e-mail non può superare i limiti imposti dalla finalità del trattamento, ragione per cui non qualsiasi e-mail può essere letta, ma solo quelle inviate e attinenti a questioni che coinvolgono l'azienda; il datore deve consentire la "tracciabilità dei controlli", in modo da rendere chiaro quanti e quali email sono state monitorate, per quanto tempo e quante persone hanno avuto accesso ai risultati della sorveglianza; 3) È necessaria, inoltre, una proporzione tra finalità e invasione della privacy, ragione per cui sono illegittimi i controlli



massivi, attivati in assenza di un motivo specifico o di un pericolo attuale potendo viceversa seguire tale controllo a dei fondati sospetti nei confronti del dipendente infedele, come necessaria fase di ricerca delle prove della sua colpevolezza.

La giurisprudenza di legittimità nazionale, sulla scorta di quanto già affermato in sede europea, ha di recente ampliato il concetto di ammissibilità del controllo del lavoratore, avendo ritenuto che la duplicazione periodica dei dati contenuti nei computer aziendali, preventivamente nota ai dipendenti, esula dal campo di applicazione delle garanzie procedurali imposte dall'art.4, comma 2, St. Lav. (come oggi modificato dall'art.23, comma 1, D.Lgs. n.151/2015), se effettuata a tutela di beni estranei al rapporto di lavoro, quali l'immagine dell'azienda e la tutela della dignità di altri lavoratori, e non riguardi l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto stesso (Sez. L., Sent. n.26682 del 10/11/2017).

In particolare rileva il passaggio motivazionale secondo cui è giustificata la lettura "*di un dato registrato dalle apparecchiature aziendali, della cui conservazione e duplicazione il lavoratore era al corrente...dall'emergenza di un comportamento inteso ad eludere tale nota prassi e tale da far ragionevolmente insorgere il sospetto dell'effettuazione di condotte lesive di beni sostanzialmente estranei all'adempimento delle obbligazioni lavorative, ma intesi alla difesa di altri beni (in primo luogo l'immagine dell'impresa e la doverosa tutela della dignità di altri lavoratori)*". Sentenza che si pone sulla scia di precedenti pronunce secondo cui "*esula dal campo di applicazione della norma di cui all'art.4 il caso in cui il datore abbia posto in essere verifiche dirette ad accertare comportamenti del prestatore illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale*" (Cass. n.10955/2015), atteso che il datore aveva compiuto il suo accertamento *ex post*, ovvero dopo l'attuazione del comportamento da parte del dipendente, quando erano emersi elementi di fatto tali da raccomandare l'avvio di un'indagine retrospettiva (in analogia prospettiva che esclude la sussunzione nell'ambito dell'art.4 più volte citato del controllo difensivo non attinente all'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, ma destinato ad accertare un comportamento che ponga in pericolo la sicurezza dei lavoratori, oltre al patrimonio aziendale, si pone Cass. n. 22662/2016).

Allo stesso modo, ancor più di recente, Cass. n.10636 del 2017 ha rilevato che non corrisponde ad alcun criterio logico-sistematico garantire al lavoratore, in presenza di condotte illecite sanzionabili penalmente o con sanzione espulsiva, una tutela maggiore di quella riconosciuta ai terzi estranei all'impresa, così confermando la declaratoria di legittimità del licenziamento disciplinare intimato ad un dipendente la cui condotta era



stata accertata dal filmato di una telecamera installata nei locali dove si erano verificati furti in danno del patrimonio aziendale, così richiamandosi alla scriminante del “controllo difensivo” già evidenziata in precedenza da Cass. n. 2117/2011 secondo cui è legittimo il controllo effettuato *ex post* in presenza di un ragionevole sospetto dell'esistenza di condotte lesive di beni estranei all'adempimento dell'obbligazione lavorativa).

In ultimo la Corte si è espressa nel senso che non richiedono l'osservanza delle garanzie di cui all'art.4 cit. i controlli difensivi da parte del datore se diretti ad accertare comportamenti illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale, tanto più se disposti "ex post", ossia dopo l'attuazione del comportamento in addebito, così da prescindere dalla mera sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa (Sez. L., Ord. n.13266 del 28/05/2018).

Orbene, se è possibile alle indicate condizioni utilizzare per l'accertamento *ex post* di comportamenti illeciti, e la eventuale conseguente contestazione disciplinare, e-mail inviate da e all'indirizzo del dipendente, parallelamente ne è ammessa la loro produzione nel giudizio volto al sindacato della legittimità dell'atto espulsivo che ne è seguito, costituendo queste presupposto necessario di detto accertamento.

Passando ora all'esame del caso di specie, ritiene l'Ufficio che sussistano tutti i presupposti per l'utilizzabilità e la produzione in giudizio della documentazione posta a fonte della contestazione atteso che: la Policy aziendale prevede espressamente sia *“la conservazione dei contenuti e dei file di log in transito sugli account aziendali conservati su server aziendali”*(vedi parte I punto 4) sia la possibilità *“a fini di tutela del patrimonio aziendale”* tramite *“l'utilizzo delle tecnologie informatiche presenti a sistema”*, controlli che possono divenire personali *“in caso di concreti sospetti di comportamenti non corretti da parte di uno o più utenti”* (vedi parte II punto 2 pag.16 e 17 della Policy); parte convenuta aveva comunicato ai dipendenti integrazione di informativa ai sensi dell'art.13 Codice della Privacy a seguito di introduzione delle modifiche apportate dalla L.151/2015 all'art.4 Statuto Lavoratori in merito al responsabile del trattamento dei dati, sulle fonti utilizzate e sulle finalità e modalità del trattamento dei dati medesimi (vedi doc.19 fascicolo di parte resistente del 6.6.2016 ad integrazione di precedente menzionata comunicazione avente il medesimo oggetto), in merito alle modalità di il controllo è avvenuto *ex post* in ragione di plurime segnalazioni di possibile attività concorrenziale posta in essere in danno del datore di lavoro (vedi teste Roberto Lorenzi il quale ha in merito ricordato: *“A cavallo della primavera 2017 più di una persona, più di due, ci segnalò verbalmente che c'erano sospetti che venissero operati scambi di materiale aziendale /sentenze con società*



concorrenti. Tali segnalazioni erano riferite alla persona del ricorrente e riguardavano attività in corso. Erano colleghi ad operare queste segnalazioni...". Deposizione confermata nella descritta tempistica dal mandato rilasciato all'agenzia investigativa del 4.7.2017 doc.1 fascicolo di parte convenuta); il controllo ha riguardato indirizzi aziendali e non personali del ricorrente ed in particolare è stato operato su gli indirizzi di posta elettronica e le e-mail prodotte dalle quali le e-mail prodotte attengono tutte a questioni che coinvolgono gli interessi patrimoniali dell'azienda o l'immagine di questa; è stata specificata dalla società la modalità di trattamento del dato (vedi parte II punto 3 della policy in atti pag.17).

Per altro, è dato documentalmente provato che il provvedimento dell'Autorità garante della Privacy che vietava alla società convenuta *"di effettuare ogni ulteriore trattamento dei dati contenuti nelle comunicazioni di posta elettronica aziendali riconducibili al ricorrente"* facesse salva la conservazione dei medesimi *"ai fini della eventuale acquisizione da parte dell'autorità giudiziaria"* (vedi doc.17 fascicolo di parte convenuta), provvedimento la cui efficacia, in ogni caso, risulta sospesa a seguito di ricorso ex art. 10 L.150/2011 innanzi al Tribunale di Milano (vedi verbale d'udienza del 12.12.2018).

Premesso quanto sopra e passando al merito, rileva l'Ufficio come il ricorrente non abbia negato di aver posto in essere le condotte oggetto di contestazione (fatta eccezione per la collaborazione riferita ai lanci on line di cui al successivo punto n.3, unica in merito alla quale il ricorrente poteva addurre un "nulla so" atteso che le restanti sono testimoniate da email di cui è destinatario o emittente), né di ciò aver fatto durante l'orario di lavoro, né con l'uso di strumenti aziendali. Sia in sede disciplinare che in comparso l'istante si è infatti limitato a sostenere: che i comportamenti tenuti da un lato dovevano ritenersi irrilevanti in termini di inadempimento, e quindi, di condotta disciplinarmente rilevante; che sussisteva "prassi" instauratasi tra il personale giornalistico dedicato alla sua medesima attività che prevedeva scambio reciproco di informazioni; l'insussistenza di attività in concorrenza di cassazione.net poiché testata web non rivolta alla stessa clientela; l'inesistenza di intenti denigratori; l'obbligo di assistenza tra coniugi ed il bisogno della moglie del ricorrente di un assistente più giovane di lui ed inesperta, di incoraggiamenti e consigli sulle scelte da operarsi a favore di cassazione.net di cui era amministratore unico. Ritiene viceversa l'Ufficio che all'esito della compiuta istruttoria sia emerso chiaro quadro a conferma della rilevanza disciplinare dell'articolata contestazione.



Osserva in primis il giudicante come i comportamenti richiamati nella lettera introduttiva del procedimento disciplinare siano di tre tipologie: a) attività volte a facilitare il lavoro svolto da cassazione.net in diretta concorrenza con la datrice di lavoro; b) attività svolte a favore di cassazione.net non di tipologia tale da considerarsi in diretta concorrenza con il servizio reso dalla datrice di lavoro ma comunque volte a offrire in generale collaborazione a cassazione.net, testata in concorrenza; c) sfoghi denigratori della datrice di lavoro atti a lederne l'immagine che vedevano quale interlocutrice la moglie/amministratore unico di cassazione.net.

Veniamo quindi all'esame dei singoli addebiti:

1) aver preso parte alla realizzazione della divulgazione del progetto ‘

”(vedi 3 e-mail distinte con il n.1 della produzione in corso di causa).

Ha evidenziato la difesa del ricorrente come non abbia risposto alle indicate e-mail inviategli e come non si occupi di diritto animale, circostanza la prima comprovata dalla documentazione allegata e la seconda non contestata.

Dalla lettura delle 3 e-mail emerge che il ricorrente è stato interpellato dalla moglie sul lancio pubblicitario dell'indicato codice avendo prima scritto il 19.6.2017 “Questo è il testo per la copertina...che ne dici”, poi nuovamente il 28.6.2017 chiedendo “è una prova...che ne dici?” e infine avendolo con e-mail del 3.7.2017 messo tra i destinatari insieme a soci/collaboratori di (signori i.

Come correttamente osservato dalla difesa dell'istante non sono agli atti email di risposta del ricorrente.

Osserva per altro l'ufficio che la sequenza temporale delle indicate e-mail è di per sé idonea, pur in assenza di risposta tramite lo stesso mezzo, a comprovare come il ricorrente continui ed essere considerato come parte interessata al progetto, evidentemente non avendo alla prima richiesta di consiglio avanzata dalla moglie negato il proprio apporto, né richiesto di esserne lasciato fuori per il futuro. Apporto non rimasto tra le mura domestiche ma evidenziato anche ai collaboratori di che nella ultima mail lo vedevano diretto destinatario unitamente a loro.

Per tale motivo, pur potendosi classificare tale contestazione come della tipologia b) sopra indicata, non si ritiene che la medesima possa essere ritenuta neutra ai fini del decidere avendo da un lato evidenziato un coinvolgimento perdurante del ricorrente al progetto e dall'altro avendo offerto elementi di convinzione di tale coinvolgimento a collaboratori della rivista on line della



sentenza sulle corna al semaforo), ma non tra noi giornalisti tecnici perché non avrebbe senso dare le stesse sentenze a sito o giornale concorrente. Sarebbe come aver letto 300 sentenze per altri. Non è quello che il giornale mi chiede di fare”.

Si tratta all'evidenza di una dei comportamenti più gravi, pienamente provato agli atti, posto in essere nell'orario di lavoro, con mezzi aziendali ed in diretta concorrenza con la datrice di lavoro (e quindi della tipologia di cui al sopra menzionato punto a) essendo emerso con evidenza dalla compiuta istruttoria sia il notevole investimento in termini di risorse operato dalle riviste per la copertura in Cassazione dell'attività di ricerca, selezione e acquisto delle sentenze, sia essendo stato chiarito dai testi come la “tempestività” sia dato fondamentale per poter lavorare in tempo utile al fine di una pubblicazione concorrenziale (vedi testi [redacted] vice capo redattore della convenuta e la menzionata [redacted]).

Né offre elementi in senso contrario quanto riferito dalla teste [redacted] ita, inviata per la selezione delle sentenze in Cassazione dall' [redacted], secondo la quale poteva capitare tra colleghi scambio di materiale atteso che, per come chiarito dal teste [redacted], ciò poteva avvenire solo tra collega di rivista specializzata e personale inviato da rivista generalista (come appunto la [redacted]) non esistendo identità di auditorio, ma non tra colleghi di riviste specializzate/tecniche/di settore poiché tra loro in concorrenza.

- 3) Contributi e temi sistematicamente pubblicati on line da [redacted] prima di “ [redacted] ” la cui contiguità viene spiegata dalla datrice di lavoro solo in ragione alle relazioni intercorrenti tra il [redacted] e i soci di [redacted] .. Si tratta degli otto esempi di cui alla contestazione disciplinare distinti con il n. 3.

Incontestato tra le parti che la pubblicazione su “ [redacted] ” edito da [redacted] avvenga il giorno dopo il deposito della sentenza oggetto dell'articolo mentre [redacted] pubblica il giorno stesso del deposito. La difesa dell'istante ha sostenuto essere “*ovvio che il contenuto dei titoli fosse simile, poiché è relativo alla stessa notizia (la sentenza della Cassazione)*”.

E' l'unico punto della contestazione non sorretto da documenti informatici a firma del ricorrente o a lui diretti. Tenuto conto di quanto sopra, onde verificare se l'anticipazione del lancio su [redacted] sia o meno frutto di lavoro svolto dal ricorrente (selezione della sentenza e/o enucleazione in termini giornalistici della notizia), ritiene il giudicante occorra in primis valutare la rilevanza della pronuncia, onde dedurre se sia plausibile o meno la selezione della medesima sentenza da parte di



entrambe le testate, ed inoltre porre a confronto la forma dei due lanci riferiti alla medesima pronuncia.

Il 5 giugno 2017 si legge su *l'licenziato chi gira la mail aziendale riservata ai clienti del concorrente*". Segue il 6 giugno 2017 su il quotidiano del diritto il lancio *"legittimo il licenziamento del dipendente che divulga ad un'impresa concorrente una mail confidenziale"*. Lo stesso 5 giugno su *viene* operato anche il seguente lancio *"condannata la quarantenne che non versa l'assegno ai figli dopo essersi 'accasata' con il nuovo compagno. Sussiste l'illecito penale a carico della donna che si arrende alla scarsa offerta di lavoro omettendo il contributo economico"* seguito, sempre il giorno 6 successivo, dal lancio sul quotidiano della convenuta *"è punita per violazione degli obblighi familiari la mamma che non versa l'assegno per i figli affidati al padre se non cerca lavoro. Sono questi alcuni dei temi affrontati nel deposito del 5 giugno"*.

Ora, appare coincidenza assai improbabile che le due proprietà in questione, dovendo per come emerso dall'istruttoria i giornalisti delle diverse testate in una mattinata selezionare una decina di pronunce tra circa 300 diverse, abbiano ciascuna selezionato e pubblicato proprio le stesse due pronunce, nessuna da ritenersi rivoluzionaria nel suo apporto giurisprudenziale. Al di là poi della maggiore eleganza del frasario sul *e il* maggior impatto emotivo del lancio su *; si ripete* sulle due testate la stessa sintesi della sentenza con uno schema formale che è possibile riscontrare essere ripetuto anche nei lanci successivi *"licenziato"* per *e "legittimo il licenziamento"* per la convenuta.

Lanci che si ripetono sul medesimo provvedimento il 13.6.2017 su *; che* scrive *"licenziato il direttore che trasferisce i conti bancari ad un'altra filiale senza il consenso del titolare"* ed *che* intitola *"legittimo il licenziamento del direttore di banca che trasferisce senza consenso alcuni conti correnti presso la filiale in cui è stato assegnato"*, secondo lo sperimentato schema del diverso incipit *"licenziato"* e *"legittimo il licenziamento"*.

Ed ancora il 3 luglio su *t il* lancio *"addio licenziamento quando il datore di lavoro cambia l'addebito rispetto alla fase disciplinare"* e il giorno successivo il meno sensazionalista titolo *"è illegittimo il licenziamento disciplinare se in sede di giudizio le contestazioni sono diverse da quelle indicate nella lettera di contestazione"*, secondo il medesimo schema di presentazione della notizia proprio di ciascuna testata.



Coincidenza di entrambi i lanci anche nelle giornate del 7.7.2017 per il giornale "L'Espresso" e del 10 per il giornale "L'Espresso" dove in entrambe le testate la scelta cade sulle medesime due sentenze. Anche in questo caso il titolo più sensazionalista su "L'Espresso" è "immobile sequestrato anche si di valore sproporzionato rispetto al profitto da reato. Rilevante che fosse l'unico ed indivisibile bene di proprietà dell'indagato" e più tecnico su "L'Espresso" della convenuta "il principio di proporzionalità in materia di misure cautelari trova il suo limite nell'ipotesi in cui il bene sia indivisibile e sia l'unico appartenente all'indagato". Ed ancora "Il venditore risarcisce se presenta l'auto incidentata come quasi nuova ma è solo riparata a regola d'arte" su "L'Espresso" il 7 e il giorno 10 su il giornale "L'Espresso" "il venditore di un'auto è tenuto a risarcire il danno al compratore per aver presentato la vettura come praticamente nuova mentre invece..". Nel caso di specie non solo vi è l'improbabile coincidenza della medesima scelta delle due sentenze di lancio ma anche la scarsa oggettiva rilevanza delle pronunce che difficilmente possono essere ritenute di contenuto così originale, soprattutto la seconda, da meritare entrambe certamente di essere selezionate 2 su, lo ricordiamo, il rilevante numero di 300.

Sovrapponibilità di lanci che si ripetono nella restante documentazione agli atti e che evidenziano un'anomalia che, seppur di per sé in ogni singolo episodio mero indizio di collaborazione, può ritenersi acquisire il valore di prova per il suo ripetersi cadenzato.

Elementi che comprovano ad avviso dell'Ufficio la sussistenza di collaborazioni tra il giornale "L'Espresso" e i redattori di "L'Espresso" (tra gli estensori dei lanci per "L'Espresso" risulta anche la stessa "L'Espresso" in attività in diretta concorrenza di cui al punto a).

- 4) È stato ulteriormente contestato al ricorrente di fornire consulenze operative e suggerimenti pratici in favore di "L'Espresso" come da mail depositate. Ha sostenuto la difesa dell'istante che "si tratta dello scambio di opinioni tra moglie e marito che fanno un lavoro simile, ma non si vedono per tutto il giorno".

La fattispecie addebitata rientra nella tipologia di comportamento di cui al punto b che vede il giornale "L'Espresso" consigliare su argomenti di interesse per "L'Espresso" non direttamente attinenti alle sue mansioni ma che sono tesi a "dare una mano" alla moglie nella gestione della sua attività in concorrenza con la convenuta: in un caso si tratta della formula utilizzata per pubblicizzare una dispensa che la convenuta chiede se va bene e lui suggerisce un aggettivo per renderla più accattivante; nell'altro di un lancio di un nuovo motore di ricerca su "L'Espresso" per facilitare ai professionisti la redazione degli atti in cui lei chiede e riceve suggerimenti sui limiti della pubblicità



comparativa. Evidente il vantaggio della consulenza richiesta ed ottenuta da esperto di diritto e di lanci per la pubblicazione della i con conseguente rafforzamento delle offerte dalla testata concorrente alla datrice di lavoro. Ricorrente, si noti, che si presta anche a testare il sistema e che all'esito tranquillizza la moglie scrivendole "bello e semplice da utilizzare mi sembra". Comprova quindi anche in questo caso la collaborazione offerta dal i a favore di soggetto concorrente che teme "storie" da parte degli altri editori del settore tra cui, all'evidenza, la convenuta (vedi più mail del 29.3.2017).

- 5) Divulgazione di notizie riservate sull'organizzazione aziendale e giudizi negativi espressi sulla datrice di lavoro come da email depositate nel corso del giudizio. Ha premesso la difesa del ricorrente che "quel giorno la società che rende "anonime" le sentenze (cancellando i dati personali, lo abbiamo imparato ascoltando i testi) aveva comunicato per telefono di non potere effettuare il lavoro a causa della mancanza di corrente elettrica presso la loro sede, dovuta a un guasto Acea nel quartiere. A questo punto la redazione di) aveva chiesto ai colleghi grafici di rendere anonimi i documenti, ma non aveva avuto riscontro. Avevano dovuto provvedere lo stesso ricorrente e il collega e superiore a fare il lavoro..il ricorrente non può lavorare perché i tecnici non gli hanno mandato le sentenze in forma anonima (nel senso già descritto). Nell'attesa, scrive alla moglie per sfogarsi, lamentandosi di chi in azienda non lavora. Questo è il senso dello sfogo: chiaro, evidente (si noti la dimensione del carattere del testo)".

Pare a questo punto utile riportare il testo dello scritto da parte di alla moglie: "Stiamo facendo l'anonimizzazione delle sentenze a mano, come nel 1200. In tutta l'azienda non c'è un tecnico che ha il programma per oscurare i documenti e chi lo ha non lo vuole usare. Poi si lamentano che ne vogliono licenziare 300. Troppo pochi. Baci ballerina volante". La risponde offrendo di fare lei il lavoro tramite certa signora E il ricorrente risponde: "No amore ci mancherebbe. è in ferie, è missing (come sempre). Le sta facendo , a mano. Era solo per farti capire che razza di carrozzone siamo. La domanda è: perché pagare 800 tra grafici e poligrafici se non riescono a rendere anonime 7 sentenze? Siamo peggio del peggior ministero dell'Uganda. Non sono neanche arrabbiato, mi viene solo da ridere. Baci baci".

Ora, pur ammesso che si tratti di sfogo occorre rilevare come il medesimo: sia operato da persona che dichiara espressamente di non essere arrabbiata ma divertita dalla



situazione aberrante che si è creata; sia espresso con toni denigratori e sprezzanti nei confronti della datrice di lavoro (“per farti capire che razza di carrozzone siamo...siamo peggio del peggior ministero dell’Uganda”); sia indirizzato sì alla moglie che però nella specie è anche amministratore unico di società in concorrenza diretta; evidenzia come il lavoro sia svolto dal superiore gerarchico (non dal ricorrente) senza che il ricorrente dia alcun merito all’abnegazione dimostrata dal suo capo redattore (è la datrice a dispiacersene scrivendo nella risposta “*mi spiace che le faccia lui...*”); dimostra da parte del ricorrente la piena conoscenza dell’organizzazione aziendale di cui è tenuto con tanto di aggiornamento su ferie e assenze più o meno giustificate (“*No amore ci mancherebbe. Tu è in ferie, il mio è missing (come sempre)*”).

Si tratta all’evidenza di comportamento di cui al punto c), azione denigratoria in danno dell’immagine della datrice di lavoro, stigmatizzata nei suoi punti deboli proprio davanti alla concorrenza, ragione per cui è veramente arduo non dividerne un giudizio di assoluta gravità.

- 6) Attività di contenuto gestorio e organizzativo in favore della datrice di lavoro (come da mail in atti) in quattro circostanze relative ad aspetti della vita della società: rapporti con il personale (in data 16.3.2016 la datrice di lavoro gira al ricorrente i mail di un dipendente chiedendo consigli sulla scelta dell’avvocato a cui far seguire la vicenda; negoziazione dei contratti con i fornitori (con mail del 18/02/16 la datrice di lavoro gira al ricorrente una proposta di contratto ricevuta dal un fornitore) chiedendo un parere giuridico; crediti (mail del 4/02/16) e debiti (mail del 12/12/16 con cui la datrice di lavoro chiede al ricorrente consiglio di natura fiscale sulle modalità di esecuzione di un’operazione) di

Plurimi invii e richieste, che evidentemente mai hanno ricevuto uno stop da parte del destinatario, che evidenziano un’abituale comunione gestoria della s.r.l..

Siamo in presenza di uno dei comportamenti di cui al punto b) (collaborazioni all’attività di impresa della datrice di lavoro non direttamente riferibili alle mansioni svolte presso la convenuta).

Ha sostenuto la difesa dell’istante in merito a tale richiesta di collaborazione che “*E’ del tutto logico: non solo perché si tratta del marito, ma perché è laureato in legge, è avvocato (non iscritto all’albo), ha svolto molti anni di pratica notarile, dal 1994 lavora a tempo pieno e lavora su tutte le sentenze della Cassazione civile*”.



Rileva l'Ufficio che se è logico e normale che un marito esperto in una materia consigli la moglie per questioni inerenti l'attività di lei, certamente è discutibile che ciò faccia il [redacted] dipendente di società concorrente con quella di cui è titolare la [redacted] ponendolo in posizione di conflitto di interessi. [redacted] che ancora una volta anche di fronte ai collaboratori di [redacted] è indicato in copia (vedi lettera del 4.2.2016 inviata per conoscenza a lui e all'indirizzo [redacted]).

L'ulteriore scriminante addotta, come per altro con riferimento alle restanti censure, è l'insussistenza di attività in concorrenza di cassazione.net poiché testata web non rivolta alla stessa clientela del quotidiano del diritto.

Tale argomentazione è per altro smentita dai lanci (addebito n.3) che riguardano non solo le stesse materie ma anche le stesse sentenze e che utilizzano lo stesso sistema di divulgazione (sito web) e lo stesso strumento editoriale (riassunto del principio affermato dal provvedimento). Né si può affermare che, essendo il pubblico di [redacted] numericamente più limitato rispetto alla convenuta, non si ponga un problema di concorrenza essendo incontestato che [redacted] riuscisse a dare il lancio sul sito il giorno stesso della pubblicazione della sentenza, battendo così sul tempo l'omologo servizio reso da [redacted], circostanza che per ciò sola ne evidenziava una pericolosità commerciale.

Ed ancora, la difesa del ricorrente ha evidenziato il ruolo di giovane inesperta della [redacted], bisognosa di rassicurazioni e consigli da parte del marito dalla pluriennale esperienza. Basta però dare lettura della missiva inviata dalla medesima [redacted] al signor [redacted] (doc.24 fascicolo di parte ricorrente) per rendersi conto che quest'ultima, per il ritratto che la stessa dà di sé, non era affatto una neofita ma persona operante da anni nel settore che semplicemente sapeva di poter contare su una risorsa in più rispetto a quelle ufficialmente appartenenti alla struttura [redacted].

Il quadro complessivo che ne emerge è di un [redacted] a perenne disposizione di qual si voglia esigenza palesata da [redacted]. Insomma, più solidale alle necessità via via palesate dall'impresa della moglie, circostanza data per scontata anche dai collaboratori di questa, che alle difficoltà della propria. Le competenze tecniche possedute dall'istante, incontestatamente esperto di diritto civile, ed il ruolo di responsabilità a lui affidato di vice capo redattore della nota rivista [redacted], sono inoltre elementi idonei ad escludere che il medesimo non si fosse avveduto del disvalore dei propri comportamenti e dell'assunta posizione di conflitto di interessi con l'azienda da cui era più che generosamente stipendiato (vedi ammontare della retribuzione globale di fatto indicata in



sede di conclusioni dalla difesa dell'istante nella misura di €6.764,88, ulteriormente aumentata a verbale d'udienza del 12.12.2018 ad €7.230,00 e ulteriormente e ancor più tardivamente elevata dalla medesima difesa ad €7.523,21 in sede di note).

Circostanze tutte idonee a far scemare il necessario vincolo di fiducia che deve legare ogni datore di lavoro al proprio dipendente. Vincolo che correttamente la resistente non aveva ritenuto leso per il sol fatto che la di lui moglie fosse amministratore unico di società in concorrenza, confidando appieno nella correttezza dell'operato del tanto da confermarlo nelle delicate mansioni già affidategli. Medesima società datrice che, a conforto dell'insussistenza di qual si voglia complotto ai danni dell'istante per come paventato per la prima volta in sede di discussione orale dalla difesa del aveva ritenuto i primi di dicembre 2016 di non adottare alcuna iniziativa investigativa e/o disciplinare nei confronti del suo Vice Caposervizi pur a seguito di segnalazioni che lo riguardavano ed inerenti a scambi di materiale aziendale, poiché riferite a fatti risalenti al 2010/2011 e come tali valutati irrilevanti (vedi teste -i).

Quanto sopra impone, ad avviso dell'Ufficio, il rigetto del ricorso per accertata violazione da parte del ricorrente: dell'art.8 CCNL giornalisti secondo cui il giornalista assunto per prestare la sua opera esclusivamente a favore di un'impresa giornalistica o agenzia di informazioni non può potrà assumere incarichi in contrasto con gli interessi morali e materiali dell'azienda alla quale appartiene avendo posto in essere comportamenti volti a favorire la concorrenza (basterebbe l'addebito di cui al punto 2 documentalmente provato); della Policy aziendale (vedi parte I.4 secondo cui "gli utenti non sono autorizzati ad utilizzare email per trasmettere messaggi che contengano commenti, immagini o contenuti che possano essere considerati diffamatori, offensivi, molesti o denigratori...") per aver il gettato discredito sulla resistente agli occhi di amministratore unico di impresa concorrente (parimenti è sufficiente a far ritenere legittimo il licenziamento l'addebito di cui al punto 5 documentalmente provato).

Le spese di lite seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale,

rigetta il ricorso;

condanna parte ricorrente alla refusione dei compensi di lite in favore di controparte liquidati in complessivi €3.500,00.



Decreto di rigetto n. cronol. 30903/2019 del 26/03/2019
RG n. 28694/2018

Si comunichi alle parti a cura della Cancelleria.

Roma, il 19.3.2019

Il Giudice

Dott. Donatella Casari

