

Tribunale Venezia Sez. lavoro, Sent., 06/08/2021

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL GIUDICE DEL LAVORO DEL TRIBUNALE DI VENEZIA

dott.ssa Margherita Bortolaso

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa n. 2314/2020 RG promossa con ricorso ex art. 1 comma 51 L. n. 92 del 2012

da

F.B.

(C.F. (...)) con l'Avv. Ermanno Fornaciari, elettivamente domiciliato presso il suo studio in Verona, Via Cà di Cozzi n. 12

- opponente -

contro

C.T.F.M. S.R.L.

rappresentata e difesa dagli avv.ti Andrea Bortoluzzi e Laura Vascon del Foro di Venezia, e domiciliata presso il loro studio in 30175 Venezia, Parco Scientifico e Tecnologico, Via delle Industrie 19/c, Palazzo Lybra

- opposta -

in punto: opposizione a ordinanza fornero - licenziamento disciplinare

trattenuta in decisione all' udienza 28.7.2021

### **Svolgimento del processo**

La controversia costituisce opposizione a ordinanza fornero, ossia a ordinanza emessa all'esito della fase sommaria di cui all' art. 1 comma 49 L. n. 92 del 2012, avente ad oggetto l' impugnazione di licenziamento disciplinare in tronco irrogato con missiva 4.11.2019.

F.B. l'ha promossa - con ricorso ex art. 414 c.p.c., poi trasformato, attesa la richiesta in via principale di reintegra ex art. 18 comma 1 SL, in rito fornero - quale dipendente della C.T.F.M. srl a tempo indeterminato full time dal 2.7.2002 a gennaio 2004 e, in seguito, a far data dal 1.10.2004.

Si tratta di impresa esercente attività di agenzia marittima (servizi per lo "shipping", agenzia marittima, operazioni doganali, spedizioni e supporto logistico), pacificamente sottratta, sotto il profilo dimensionale, alla tutela reale.

Il B., inquadrato ad inizio rapporto nel livello 3 CCNL Autotrasporto e Spedizioni Merci con compiti di impiegato operativo addetto ad attività esecutive tecniche ed amministrative, dall' 1.4.2007, a seguito di promozione nel 1 livello, ha assunto il ruolo, direttivo e di responsabilità, di capo servizio di agenzia con compiti di organizzazione e coordinamento del lavoro degli altri due addetti all' ufficio, ossia i colleghi C.D.P. e J.Q..

Ha agito in giudizio lamentando di essere stato vittima dal 2019 di abuso di potere disciplinare, e il 4.11.2019 licenziato in tronco per asserita giusta causa, in realtà per reazione ritorsiva e discriminatoria rispetto ad attività sindacale quale RSA CUB Trasporti intrapresa ad inizio agosto 2018 e a successive richieste nel corso del 2019 di corretta applicazione di alcune norme e istituti contrattuali.

L' addebito alla base dell'impugnato licenziamento, formalmente contestato con missiva 21.10.2019, è duplice :

1) l' avere durante l'orario di lavoro con il pc aziendale svolto attività extralavorativa, in particolare consultando la posta personale, gestendo foto, effettuando navigazioni internet per fini personali di vario tipo numerose e prolungate (informazioni, prenotazioni viaggi e spettacoli, consultazione finanche di siti porno, ecc), in violazione delle prescrizione del Regolamento aziendale, esponendo a rischio la sicurezza del sistema informatico e sottraendo molto tempo alle incombenze lavorative, finanche in giornate con lavoro straordinario, ovvero dopo avere ottenuto, per asserita impossibilità a far fronte nell' orario ordinario alle incombenze assegnate, l'autorizzazione a svolgere ore di straordinario;

2) l' avere, sempre in orario di lavoro e utilizzando il pc aziendale in uso, redatto e trasmesso a terzi di dichiarazione a nome dell' azienda utilizzando abusivamente carta intestata e timbro e apponendo in calce firma apocrifà.

Il relativo licenziamento è stato dal B. impugnato:

- in principalità siccome ritorsivo e discriminatorio, asseritamente finalizzato all' espulsione quale sindacalista "scomodo" e a seguito delle rivendicazioni avanzate nel corso del 2019, irrogato all' esito di verifiche sul pc fatte esclusivamente al fine di "trovare qualcosa", con conseguente richiesta in via principale di reintegra ex art. 18, co. 1, L. n. 300 del 1970;

- in subordine siccome illegittimo per infondatezza e pretestuosità della contestazione, in particolare per difetto di prova circa l' attribuibilità delle condotte contestate tenuto conto che il pc in uso era sfornito di password, e comunque per incongruità della sanzione irrogata, con richiesta di tutela ex art. 8 L. n. 604 del 1966 nella misura massima prevista.

La società convenuta si è costituita rivendicando la sussistenza di giusta causa e negando discriminatorietà e ritorsività, evidenziando il carattere del tutto casuale della scoperta dei fatti, emersi nell'ambito di verifiche tecniche volte a ripristinare la funzionalità del sistema informatico aziendale rimasto bloccato ad inizio luglio 2019 per effetto di un pesante episodio di hackeraggio (virus ransomware all' epoca di ultima generazione); eccependo peraltro il difetto di prova circa il dedotto carattere ritorsivo e discriminatorio; riferendo, infine, della pendenza presso il medesimo Tribunale del Lavoro di Venezia di altro giudizio tra le medesime parti (RG 2431/19 - GL dr.ssa C.) avente ad

oggetto differenze retributive rivendicate dal lavoratore e contrapposta pretesa risarcitoria della società, azionata in via riconvenzionale, fondata sugli stessi fatti alla base del licenziamento, in particolare per la richiesta negli anni da parte del B. di svolgere lavoro straordinario, ottenendo autorizzazione e relativo compenso, a fronte di prolungato e reiterato svolgimento durante l'orario di lavoro, sia ordinario che straordinario, e utilizzando strumenti informatici aziendali, di attività strettamente personali.

Il Giudice della fase sommaria con ordinanza 23.11.2020 ha rigettato l'impugnazione sulla base della ritenuta sussistenza degli addebiti e della gravità degli stessi.

L'ordinanza è opposta dal B. con ricorso ex art. 1 comma 51 L. n. 92 del 2012 depositato il 23.12.2020 per discriminatorietà e ritorsività e comunque insussistenza di giusta causa, come da originari motivi di impugnazione, integrati dall'ulteriore censura di avvenuta ricostruzione dell'attività svolta con il pc in violazione dell'art. 4 SL e della normativa sulla privacy.

Sono formulate le seguenti conclusioni, coincidenti con quelle svolte nella fase sommaria:

- In via principale: 1) Accertarsi e dichiararsi la natura ritorsiva e/o discriminatoria del licenziamento intimato dalla società resistente C.T.F.M. S.R.L. al Sig. B.F.; 2) Accertarsi e dichiararsi la violazione delle norme citate in materia di controlli da parte del datore di lavoro, privacy e altro (paragrafo B - parte in diritto); Conseguentemente: 3) Dichiararsi la nullità, annullabilità, illegittimità del licenziamento de quo e condannarsi la società C.T.F.M. S.R.L., in persona del legale rappresentante pro tempore, alla reintegrazione nel proprio posto di lavoro del Sig. B.F., con contestuale condanna al pagamento delle mensilità maturate dal 21.10.2019, data di effettiva cessazione dei pagamenti per decorrenza del licenziamento, all'avvenuta reintegra, fatto salvo l'esercizio del diritto di opzione.

- In via subordinata: 4) Accertarsi e dichiararsi l'illegittimità, nullità, annullabilità, inefficacia del licenziamento impugnato e, di conseguenza, condannarsi la citata resistente, in persona del legale rapp. p.t., al pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura massima di 6 mensilità della retribuzione di fatto (Euro 20.705,04=), o nella diversa misura che l'Ill.mo Giudice vorrà accordare sulla base di altri criteri o valutazioni.

- In ogni caso: 5) Condannarsi controparte al pagamento dell'indennità di preavviso spettante al ricorrente e pari ad Euro 13.310,37= o nella diversa misura che risulterà dovuta ex CCN del settore. 6) Con vittoria di spese e compensi di legge, rimb. forf., CPA ed Iva per distrazione al procuratore di parte ricorrente per entrambe le fasi del primo grado

La società reclamata si è costituita contestando l'opposizione nel merito, eccettiva l'inammissibilità del nuovo motivo (violazione art. 4 SL).

La causa, istruita documentalmente, è stata discussa oralmente e trattenuta in decisione ex art. 1 comma 57 L. n. 92 del 2012 all'udienza 28.7.2021.

## **Motivi della decisione**

Si controverte sulla legittimità sostanziale di licenziamento disciplinare in tronco, ossia sulla sussistenza di giusta causa tale da giustificare sul piano sia oggettivo che soggettivo l'irrogata sanzione espulsiva, ai fini della tutela, in principalità, atteso il rilievo di ritorsività e discriminatorietà, ex art. 18 comma 1 L. n. 300 del 1970, in subordine ex art. 8 L. n. 604 del 1966 trattandosi di realtà aziendale pacificamente non assoggettata a tutela reale.

L' addebito è - come da contestazione 21.10.2019 doc. 13 ric. fase sommaria - duplice: da un lato attività e navigazione internet, ripetuta e prolungata, in orario di lavoro utilizzando il pc aziendale per finalità strettamente personali e utilizzo di memoria del medesimo pc sempre per fini personali, dall' altro redazione e trasmissione a terzi di dichiarazione a nome dell'azienda utilizzando abusivamente carta intestata dell'azienda stessa e timbro, e riportando in calce firma apocriфа.

Entrambi gli addebiti sono sussistenti e gravi, tali da giustificare il recesso in tronco, come già ritenuto dal giudice della fase sommaria.

Vanno al riguardo innanzitutto superati i contrapposti rilievi, oggetto di diffuse e approfondite argomentazioni e richiami giurisprudenziali di entrambe le parti, di illegittima acquisizione dei riscontri probatori alla base degli addebiti per violazione dell'art. 4 SL e della normativa sulla privacy, svolto dal B., e di inammissibilità di tale rilievo siccome non formulato in fase sommaria, e dunque tardivo, svolto dalla T. srl.

La doglianza del B. si riferisce alle modalità con cui sono stati ricostruiti gli addebiti, a suo avviso illecite per violazione:

- delle "Linee guida del Garante per posta elettronica e internet" (del 1° marzo 2007, n. 13), confermate dai Garanti privacy europei, riuniti nel Gruppo "Articolo 29" (WP29), con la Opinion 2/2017 dell'8.6.2017 sul trattamento dei dati dei lavoratori nei luoghi di lavoro e dal Provv. del 26 marzo 2020, n. 65 del Garante della Privacy, che prevedono l'obbligo per il datore di lavoro di fornire ad ogni lavoratore indicazioni adeguate e chiare sull'utilizzo consentito degli strumenti di lavoro e sulle possibili forme di controllo;

- dell'art. 4 S.L., secondo il quale il datore di lavoro può utilizzare le informazioni raccolte con gli strumenti di controllo a distanza (comma 1) e con gli apparecchi di cui ha dotato i propri dipendenti (comma 2) solo per i fini connessi al rapporto di lavoro, e purché i lavoratori siano informati adeguatamente sulle modalità d'uso di tali strumenti e sui modi con cui verrà esercitato il controllo stesso.

Si tratta di rilievo indubbiamente nuovo siccome non sollevato, nella fase sommaria, né nell' atto introduttivo pur a fronte di specifica espressa indicazione già nella lettera di contestazione disciplinare sia delle fonti di prova dei fatti contestati, sia delle regole violate (acquisizioni a seguito di interventi manutentivi sugli strumenti informatici aziendali in uso al personale e violazione di Regolamento interno del 21.2.2008 aggiornato il 15.9.2019, rispettivamente punti 1 e 2 della contestazione 21.10.2019 - doc. 13 ric), né poi in sede di prima udienza ovvero quale prima difesa utile successiva al contraddittorio con la società, che, nel costituirsi, ha puntualmente ed diffusamente descritto le modalità di verifica dei fatti e ne ha dato riscontro documentale, né, infine, nel corso del giudizio, nemmeno nelle note conclusive autorizzate.

Si tratta, d' altro canto, di rilievo certamente tale da comportare un tema di difesa e prova diversi da quelli originari.

Costituisce, infatti, dato acquisito a far data dalla Novella dell' art. 4 SL, che le informazioni ottenute per il tramite degli strumenti utilizzati per la prestazione lavorativa, ben possono essere utilizzate a prescindere dalla loro natura/finalità difensiva, ma tale utilizzabilità necessita che siano soddisfatti gli adempimenti e i requisiti di cui al 3 comma.

In base alla nuova formulazione della norma il datore può, infatti, trarre informazioni dagli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, con possibilità' dunque di controllo a

distanza, e può farlo a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (dunque, per quanto qui interessa, anche a fini disciplinari), a condizione, tuttavia, ex comma 3, che "sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196".

Sul punto la recente pronuncia della Cassazione n. 4871 del 24 febbraio 2020 afferma che - ai sensi dell'art. 4, comma 3, L. n. 300 del 1970, come sostituito dall'art. 23 D.Lgs. n. 151 del 2015 - il datore di lavoro può utilizzare per fini connessi al rapporto di lavoro le informazioni raccolte mediante le apparecchiature utilizzate dai dipendenti, se sussistono i requisiti espressi dai commi 1 e 2 del predetto art. 4 dello Statuto dei Lavoratori: condizione essenziale, a tal fine, è che venga fornita idonea notizia ai dipendenti circa le modalità di uso degli strumenti di lavoro e di effettuazione dei controlli c.d. difensivi, nel rispetto di quanto disposto dal Codice della Privacy.

Ciò posto, la contestazione circa l'asserito mancato rispetto delle condizioni ex comma 3 deve essere puntuale e tempestiva, così che la datrice di lavoro possa difendersi in merito ed eventualmente formulare istanze istruttorie.

Va, tuttavia, nello specifico tenuto conto, da un lato, del carattere bifasico del rito fornero e della natura dunque non impugnatoria della fase di opposizione, dall'altro del fatto che comunque la nuova censura in questione non integra un autonomo ulteriore motivo di invalidità del licenziamento, bensì riverbera quale mancanza di prova dell'addebito.

Dalla violazione della norma statutaria deriva, infatti, l'inutilizzabilità dei riscontri probatori acquisiti, e dunque, appunto, eventualmente la mancanza di prova dell'addebito, motivo nello specifico dal lavoratore già fatto valere in fase sommaria.

Insegna al riguardo Cass. n. 9458 del 04/04/2019 che " Nel rito cd. Fornero, il giudizio di primo grado è unico a composizione bifasica, con una prima fase ad istruttoria sommaria, diretta ad assicurare una più rapida tutela al lavoratore, ed una seconda fase, a cognizione piena, che della precedente costituisce una prosecuzione, sicché non costituisce domanda nuova, inammissibile per mutamento della "causa petendi", la deduzione di ulteriori motivi di invalidità del recesso per superamento del periodo di comportamento rispetto a quelli dedotti nella fase sommaria, ove fondata sui medesimi fatti costitutivi. (Nella specie, la S.C. ha confermato sul punto la decisione di merito, che aveva respinto l'eccezione sollevata dal datore in ordine alla originaria prospettazione, inerente il cd. comportamento "breve", rispetto a quella invocata in sede di opposizione, relativa al cd. comportamento "prolungato")"

Negli stessi termini Cass 27655 del 21/11/2017 secondo cui " Nel rito cd. Fornero, il giudizio di primo grado è unico a composizione bifasica, con una prima fase ad istruttoria sommaria, diretta ad assicurare una più rapida tutela al lavoratore, ed una seconda fase, a cognizione piena, che della precedente costituisce una prosecuzione, sicché non costituisce domanda nuova, inammissibile per mutamento della "causa petendi", la deduzione di ulteriori motivi di invalidità del licenziamento impugnato. (Nella specie, la S.C. ha cassato con rinvio la decisione della corte di appello che, adita in sede di reclamo, aveva ritenuto inammissibili le domande intese a prospettare sia la natura ritorsiva del recesso che l'erroneità del computo aritmetico del periodo di comportamento perché formulate solo in sede di opposizione)..

Il rilievo di inammissibilità sollevato dalla T. è dunque infondato.

La nuova censura del B., pur dunque ammissibile, risulta, tuttavia, in concreto irrilevante.

La T. vi ha replicato riferendo di essere stata vittima ad inizio luglio 2019 di pesante hackeraggio con blocco dell' intero sistema aziendale e di avere dunque non solo pagato il riscatto e ottenuto il ripristino, ma nel contempo anche effettuato una verifica complessiva di tutti i pc aziendali tramite apposito consulente, la A.I., che all' esito ha segnalato di aver rinvenuto sul pc aziendale assegnato al B. traccia di molteplici attività svolte in orario di lavoro per fini privati , in particolare di navigazione su siti non "sicuri" (relazione A.I. 16.7.2019 doc. 14 resist fase sommaria), circostanze tutte approfondite e confermate dalle risultanze del successivo intervento della L.I., appositamente incaricata, all' esito della relazione A., di analizzare il disco fisso del pc aziendale assegnato al B. ( relazione L.I. 14.10.2019 - doc. 15 resist fase sommaria).

Sostiene, d' altro canto, la T. che il Regolamento sub doc. 13 fase sommaria, sia nella versione originaria del 2008 che nella versione aggiornata del 15.7.2019, sin dalla sua adozione è sempre stato regolarmente affisso in azienda in un espositore accanto al distributore automatico del caffè e anche presente in apposita cartella del server aziendale accessibile a tutto il personale unitamente a tutti i regolamenti, le policies e i manuali di qualità.

Il B. contesta tale ultima circostanza negando esistenza e disponibilità della Policy aziendale in data anteriore al 28.9.2019, ed altresì in ogni caso l' idoneità del Regolamento nella versione originaria a valere, per struttura e contenuti, quale fonte adeguata e chiara di informazione al personale sull' utilizzo consentito degli strumenti di lavoro e possibili forme di controllo.

Tale censura, anche ove eventualmente fondata per mancato compiuto riscontro da parte della Società circa sussistenza, e disponibilità in capo al personale, dell' invocato Regolamento già nella versione originaria ante luglio 2019, e/o per effettiva inadeguatezza del suo contenuto ai fini in questione, va superata per mancata specifica contestazione da parte del lavoratore in ordine in sé all' attività tramite pc come ricostruita dalla Società.

La difesa del B. è stata fin dall' inizio, non già che tramite il suo pc (pc aziendale in uso) non sia stata svolta attività e navigazione come appurate dall' azienda all' esito degli interventi manutentivi e tecnici menzionati nella contestazione di addebito e documentate in allegato alla comparsa di costituzione (relazioni A. e L.I. - docc. 14 e 15), bensì di non attribuibilità delle stesse a sé posta la mancata protezione dell' accesso al pc tramite password.

L' atto introduttivo della fase sommaria non contiene alcuna puntuale contestazione sull' attività in sé come ricostruita dall' azienda, un tanto pur a fronte di avvenuta consegna al B. il 21.10.2019, unitamente alla contestazione disciplinare, di chiavetta USB contenente la cronologia delle attività rilevate sul pc aziendale con evidenziate in giallo quelle contestate come non lavorative (docc. 23 - 24 - 38 resist fase sommaria).

Non solo, all' udienza 8.9.2020 davanti al giudice della fase sommaria, dunque all' esito della produzione da parte della Società in allegato alla comparsa di costituzione dei riscontri a supporto degli addebiti, il ricorrente tramite il proprio difensore ha espressamente dato atto che la navigazione con il suo pc come ricostruita e documentata dall' azienda non è in sé contestata.

Testualmente (la sottolineatura è aggiunta): " l'Avv. FORNACIARI contesta quanto dedotto da controparte nella memoria difensiva, contesta in particolare le produzioni documentali relative alle produzioni investigative ( docc. 14, 15, 16, 27), quanto al doc. 27 rileva che la password per accedere al computer assegnato al ricorrente fu data solo nell'agosto del 2019 e quindi in epoca successiva ai fatti contestati; rileva in fatto che molti degli accessi contestati sono relativi all'attività svolta dal ricorrente, non si contesta che quella sia la navigazione del computer ma di aver effettuato alcuni accessi che sono probabilmente stati fatti da altri in quanto il computer non aveva password, per altri

accessi trattasi di accessi che riguardavano le mansioni del ricorrente il quale doveva occuparsi di soddisfare tutte le esigenze dei clienti dai fiori, tovaglioli, auto e questioni più tecniche ... "

Dunque non essendo dal B. la ricostruzione dell'attività come eseguita tramite il suo pc in sé contestata, l'eventuale illegittimità dei riscontri probatori a supporto per violazione dell' art. 4 dello Stato dei Lavoratori finisce per essere in concreto del tutto irrilevante.

Da tale violazione deriverebbe, infatti, unicamente l'inutilizzabilità dei riscontri stessi quali elementi di prova, ma, non essendovi contestazione in merito, e dunque non essendo necessaria prova al riguardo, tale inutilizzabilità finisce per essere, appunto, in concreto ininfluenza.

Il fatto in sé è, in altre parole, certo per non contestazione, a prescindere dalla legittimità o meno delle risultanze fornite a riscontro dall' azienda ex art. 5 comma 2 L. n. 604 del 1966.

E tale fatto indubbiamente integra illecito disciplinare.

Si tratta, infatti, pur al netto della navigazione indicata dal ricorrente come correlata all' attività lavorativa - ovvero nei siti Dizionario Inglese Italiano; Gazzetta Ufficiale; Guida Stazione Radio; Il Sole 24 Ore; Polizia Di Stato; Wikipedia; Sanita Marittima Siti; Live Ships Map per Ricerca Posizioni Navi; Logis (Autorita' Portuale/ Capitaneria Di Porto); Shipping Jobs (Lavoro Marittimo); Gac Ships (Nostri Agenti Generali); Equasis (Ricerca Telefonia Satellitare Delle Navi); Cruise Ships Jobs (Lavoro Marittimo A Bordo Delle Navi); Camera di Commercio (per Corsi Raccomandazione Marittima); Confetra (Ccnl); Unisalute (Sanita Privata Collegata al CCNL); Gruppo Veritas (Moduli per Fornitura Acqua Nave); Xe. Com (Cambio Valute) Yacht Oowner (Ricerca Proprieta' Yacht); In Marsat (Satellitare Ricerca Navi); Ec.Europaeu/Taxation (Ricerca Partite Iva Per Documenti Doganali); Trojan-Killer. Net (Antivirus), di :

- uso intenso del pc a fini personali mediante memorizzazione di dati personali quali files e foto (memorizzazione di ben 52 GB personali divisi in 12.855 file e 943 cartelle) nonché accesso ad Internet per leggere la posta personale e per interessi privati (tra cui il frequente accesso a vari siti pornografici), accesso a files personali contenuti in chiavette usb e memorie di massa esterne, con conseguente sottrazione di tempo all' attività lavorativa e rischio per la sicurezza informatica;

- invio a terzi, da un indirizzo aziendale secondario, di due comunicazioni apocriefe su carta intestata dell'azienda, rispettivamente datate 22.10.2018 e 6.6.2015, recanti in calce il timbro della Società e una firma non apposta dal legale rappresentante e, quindi, falsa;

- continua consultazione di mail personali ai seguenti indirizzi: - nome.cognome@yahoo.it, 991 registrazioni - nome.cognome@yahoo.it, 3 registrazioni errate; - nome.cognomeo@pec.it, 27 registrazioni su una mail PEC; - f\_\_\_\_\_69gmail.com 1 registrazione errata; - f\_\_\_\_\_69gmail.com 441 registrazioni; - \_\_\_\_\_@tin.it 7 registrazioni per un totale di 1470 registrazioni relative ad email personali ed un numero di iscrizioni a form personali superiore a quello relativo ai form utilizzati per lavoro.

Si prende atto della giurisprudenza invocata al riguardo dal ricorrente, di merito e di legittimità, e si condivide il principio espresso secondo cui non ogni utilizzo del pc aziendale per fini personali costituisce illecito disciplinare.

In concreto nel caso di specie, tuttavia, la valenza disciplinare sussiste, data, non solo, dall' entità dell' attività, tale da determinare una considerevole sottrazione di tempo agli impegni lavorativi, ma anche, e soprattutto, dall' avvenuto svolgimento anche in giornate in cui, per far fronte alle incombenze

ordinarie, il B. è ricorso a lavoro straordinario, ed altresì dal fatto che la stessa, per tipologia dei siti visitati, ha esposto a rischio la sicurezza informatica dell' intera azienda.

Evidente poi la gravità dell'ulteriore specifico fatto di invio a terzi delle due comunicazioni apocrife su carta intestata dell'azienda, rispettivamente datate 22.10.2018 e 6.6.2015, laddove l'asserito consenso in merito del titolare, dalla T. recisamente contestato, non appare in alcun modo plausibile considerata la possibilità del titolare stesso, operativo in azienda e munito di sua postazione, di effettuare le comunicazioni eventualmente di persona.

Ciò posto, infondata risulta, d' altro canto, anche l'ulteriore difesa del B. secondo cui la reiterata e prolungata attività extralavorativa effettuata in orario lavorativo con il suo pc aziendale non gli sarebbe attribuibile siccome posta in essere da altri, come possibile attesa la mancata protezione dell'accesso al pc stesso tramite password.

Al riguardo la T. obietta che l'attività del B. e dei colleghi, pur richiedendo anche delle uscite, veniva in buona parte svolta presso la sede della Società e all'interno dell'ufficio ciascuno aveva a disposizione un proprio computer personale con cui condivideva gli account della società, nel senso che non vi erano account di posta elettronica aziendale nominativi e personali, ma solo account relativi al reparto, utilizzati da tutti i dipendenti dello stesso reparto oltre che dal legale rappresentante P.T., dotato di due postazioni computer riservate.

E' al riguardo evidenziato che dunque non solo non vi era ragione alcuna per cui altri dovessero utilizzare il pc del B., ma altresì l'accesso a ciascun pc - per tutto il periodo per cui è causa - era protetto da password che ciascun dipendente doveva mantenere riservata, come peraltro imposto dall'uso stesso del Sistema Operativo Windows Server.

A supporto di tali difese la T. ha prodotto per il periodo 2017 - 2020 dichiarazione di A.I. 27.3.2020 doc. 27 fase sommaria e per il periodo precedente a partire dal 2006 dichiarazione di L.M., ex responsabile tecnico della N.C. S.r.l. doc 03 fase opposizione, nonché il già richiamato Regolamento aziendale doc. 13 con espressa previsione che "L'utente responsabile della postazione di lavoro è anche responsabile di custodire la propria password personale ed il codice univoco, ed ha divieto di comunicarla a terzi".

Preso atto di tali produzioni, va, tuttavia, rilevato che il fatto in sé che altri potessero accedere al pc del B. è - a prescindere dalla specifica ragione (eventuale lacunosità del sistema di protezione, mancanza della password, conoscenza della password nell' ambiente di lavoro) - un dato incontestabile tenuto conto che in base agli stessi riscontri tecnici acquisiti dall' azienda è certo che il pc assegnato al B. è stato utilizzato anche durante la sua assenza dal lavoro per ferie nella settimana dal 13 al 20 luglio 2019.

Ritiene, tuttavia, questo Giudicante che l'attività extralavorativa contestata sia comunque attribuibile con certezza al B. in quanto plurimi ed inequivocabili sono i collegamenti della stessa alla sua persona.

Si tratta, infatti, tratta di lettura posta personale, lettura ecografie, gestione instagram e operazioni su foto, utilizzo reiterato posta personale, pagamenti personali paypal, gestione passaporto, linkedin, prenotazione spettacolo teatrale, gestione rapporti con la banca, ricerche per viaggi e finanze personali, viaggi low cost, Findomestic, tutti riferibili inequivocabilmente alla persona del B..

Per molti aspetti la consultazione dei siti internet è riconducibile a documenti personali del B. (ad esempio, le ricerche su noleggi e prenotazioni per G. o M. risultano riconducibili a foto di viaggi del



B. nelle stesse località; le ricerche sul judo risultano riconducibili ai documenti apocrifi trovati nelle cartelle del B.) e l'accesso a molti dei siti consultati ad uso personale (viaggi, banca, posta elettronica, ricerche di lavoro, acquisti o noleggi on line , chat di incontri per adulti) consentito solo ad utenti registrati e/o abbonati, cioè a fruitori non occasionali, e le relative registrazioni risultano effettuate con credenziali chiaramente riconducibili al B..

In altre parole l' elevato numero delle attività riconducibili inequivocabilmente al B. (conti correnti compulsati, accessi posta privata, viaggi in località frequentate da B., uso chiavette x file di sua pertinenza, navigazione in siti visitabili con credenziali registrate, gestione foto di famigliari, scarico esami clinici ecc) porta ad escludere che l' attività sia stata posta in essere da terzi.

E ciò ancor piu' proprio tenuto conto degli accessi internet dal pc del B. durante la sua assenza per ferie dal 13 al 20 luglio 2019 posto che gli stessi sono tutti riconducibili ad attività lavorativa.

Ritenute, dunque, sussistenza e addebitabilità della condotta ascritta, considerato, d' altro canto, che si tratta di attività ripetute e prolungate che hanno impegnato il lavoratore per parecchio tempo sia in orario ordinario, sia in orario straordinario, poste in essere da lavoratore con ruolo di capo servizio dell'agenzia, dunque strettamente fiduciario e di responsabilità, il licenziamento appare anche proporzionato.

La sussistenza di giusta causa esclude di per sé automaticamente il carattere ritorsivo per non configurabilità di motivo illecito unico e determinante e nessuna prova ha fornito, o chiesto di fornire, il B. circa il carattere discriminatorio (astrattamente configurabile pur a fronte di giusta causa, ma in concreto non provato).

L' integrale rigetto dell'impugnazione di cui all' ordinanza opposta va dunque confermato.

Le spese della presente fase in base alla soccombenza vanno poste a carico del lavoratore - liquidazione come in dispositivo.

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

definitivamente pronunciando, contrariis reiectis, così provvede:

1. rigetta l'opposizione, e conferma dunque la declaratoria di legittimità dell'impugnato licenziamento;
2. condanna il B. alla rifusione delle spese della presente fase di lite, che liquida, al netto di accessori di legge, in Euro 2.500,00 oltre accessori di legge.

Così deciso in Venezia, il 6 agosto 2021.

Depositata in Cancelleria il 6 agosto 2021.