



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**IL GIUDICE DEL LAVORO DEL TRIBUNALE DI TREVISO**

**dott. Massimo Galli**

ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

**ex art. 429 c.p.c.**

nella causa civile di primo grado in materia di licenziamento disciplinare promossa con ricorso depositato il 7 ottobre 2016

da

TRONCHIN GIAMPAOLO rappresentato e difeso dall'avvocato Innocenzo Megali del foro di Venezia per mandato in calce al ricorso ed elettivamente domiciliato presso lo studio di quest'ultimo in Venezia

**PARTE RICORRENTE**

**CONTRO**

POSTE ITALIANE S.P.A. con sede in Roma in persona del responsabile della funzione risorse umane organizzazione, rappresentata e difesa dagli avvocati Giampiero Proia, Carlo Mirabile e Arturo Maresca per procura alle liti allegata in busta telematica ed elettivamente domiciliata presso lo studio dell'avvocato Lucia Cescato in Treviso

**PARTE RESISTENTE**

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

- Con sentenza non definitiva depositata in data 7 luglio 2017 questo giudicante motivata e disponeva come di seguito riportato:



- *Parte ricorrente impugna il licenziamento disposto da Poste italiane S.p.A., in data 22 febbraio 2016, per giusta causa previa contestazione, in data 27 gennaio 2016, di condotte volte ad alterare i controlli sulla qualità del servizio di recapito attraverso l'intercettazione di lettere test e la creazione di un canale privilegiato di lavorazione per consentire il di recapito veloce delle stesse con l'effetto di alterare il controllo sulla reale qualità del servizio prestato, nonché l'omesso contrasto di tale condotta posta in essere da altri favorendo al contrario lo scambio di informazioni finalizzate a tale risultato.*

- *Il ricorrente chiedeva: che, previo accertamento della qualifica di ricorrente quale impiegato con funzioni direttive (diversamente dalla qualifica formale di dirigente attribuita) venisse dichiarata l'illegittimità del licenziamento per mancanza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa per insussistenza del fatto, o perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa e per l'effetto disporsi la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro oltre al risarcimento del danno nei limiti delle 12 mensilità; che in subordine la resistente venisse condannata al risarcimento del danno di importo pari a 24 mensilità; che in ulteriore subordine la resistente venisse condannata al risarcimento del danno per illegittimo recesso pari a 12 mensilità oltre all'indennità sostitutiva del preavviso; in ogni caso che venisse disposta la regolarizzazione contributive previdenziale; che in subordine nell'ipotesi in cui non venisse accertata la pseudo dirigenza la resistente venisse comunque condannata al pagamento delle indennità supplementare nella misura massima di 24 mensilità e l'indennità di preavviso; che in ogni caso parte resistente venisse condannata al risarcimento del danno non patrimoniale alla salute per il grave disagio psichico nonché al risarcimento per il danno non patrimoniale alla reputazione con pubblicazione della sentenza di condanna sugli organi di stampa nazionale; che inoltre la resistente venisse condannata a pagare i contributi dovuti al fondo PREVINDAL in relazione l'indennità supplementare e all'indennità sostitutiva del preavviso nella misura risultante dei conteggi allegati. In ogni caso con rifusione delle spese di lite.*



- *Disposta la conversione del rito speciale previsto dal comma 47 seguenti dell'articolo 1 legge 92/2012 nel rito ordinario, in ragione della non applicabilità ai dirigenti del rito speciale, per i motivi di impugnazione del licenziamento prospettati in ricorso, la causa è stata assegnata in decisione ritenuta sufficiente, ai fini istruttori, la documentazione allegata in relazione all'impugnazione del licenziamento.*

- *Preliminarmente deve essere osservato che non si ritiene essenziale ai fini del decidere l'accertamento sulla qualifica reale da attribuire al ricorrente (ossia dirigente o pseudo dirigente e quindi impiegato) perché le domande di tutela richieste in principalità possono essere vagliate indipendentemente da tale accertamento (anche se con riferimento a disposizioni normative diverse da quelle indicate dal ricorrente ovviamente non vincolanti per il giudicante).*

- *Seguendo l'ordine espositivo delle questioni prospettate dal ricorrente e facendo rinvio alla prospettazione delle parti per i fatti non espressamente richiamati ma ritenuti pacifici, non può trovare accoglimento il motivo di impugnazione relativo alla asserita intempestività della contestazione.*

- *Come in più occasioni rilevato dalla giurisprudenza sia di merito che di legittimità il requisito della tempestività deve essere apprezzato caso per caso con riferimento ai tempi obiettivamente necessari per accertare i fatti oggetto della contestazione.*

- *Nel caso di specie la conoscenza che ha reso possibile la contestazione dell'illecito disciplinare deve necessariamente essere ricondotta ai risultati del controllo interno (attivato in seguito alla richiesta di informazioni da parte dell'autorità per le garanzie nelle comunicazioni del maggio 2015) che ha consentito di acquisire tale conoscenza in seguito al rapporto datato 18 gennaio 2016 sicché la contestazione disciplinare rivolta al ricorrente in data 29 gennaio 2016 risulta perfettamente tempestiva.*

- *D'altra parte il tempo necessario per eseguire il controllo deve considerarsi ragionevole qualora si consideri che si è trattato dell'esame di notevolissima quantità di dati digitali estratti*



*della corrispondenza elettronica aziendale e tratti dai computers assegnati al personale coinvolto nel processo di monitoraggio del recapito in tutto il territorio nazionale nel periodo 2003-2015.*

- *Sulla eccepita inutilizzabilità dei dati acquisiti attraverso l'esame della posta elettronica aziendale in uso ai dipendenti, senza la preventiva informazione sulle modalità del controllo come previsto dall'ultimo comma dell'articolo 4 statuto dei lavoratori nella versione attualmente vigente, va osservato che, trattandosi di indagine volta ad accertare determinati fatti illeciti, la sua legittimità è stata da ultimo ribadita in una recente pronuncia della Corte di Cassazione (sez. lav., 02/05/2017, n. 10636) secondo la quale "L'adozione di strumenti di controllo a carattere 'difensivo' non necessita tout court del preventivo accordo con le rappresentanze sindacali né di alcuna specifica autorizzazione, in quanto volta a prevenire condotte illecite suscettibili di mettere in pericolo la sicurezza del patrimonio aziendale ed il regolare e corretto svolgimento della prestazione lavorativa, fermo restando che l'esigenza di evitare il compimento di condotte illecite da parte dei dipendenti non può assumere una portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia delle dignità e della riservatezza del lavoratore. Per tale motivo è tendenzialmente ammissibile il controllo difensivo occulto, anche ad opera di personale estraneo all'organizzazione aziendale, in quanto diretto all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, purché il controllo sia effettuato con modalità non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti."*

- *Nel caso di specie non sono ravvisabili modalità eccessivamente invasive o non rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei lavoratori, sicché deve ritenersi che la raccolta dati attraverso la posta elettronica finalizzata ad accertare l'esistenza di illeciti quali quelli ipotizzati nella lettera di contestazione debba considerarsi legittima e non lesiva della normativa sulla privacy con utilizzabilità dei dati raccolti anche nell'ambito del rapporto di lavoro.*

- *Nel merito il ricorso è fondato sotto l'aspetto della mancanza di specificità della contestazione disciplinare.*



- *La contestazione disciplinare infatti ai sensi dell'articolo 7 della legge 300/1970, deve contenere l'indicazione di fatti specificamente descritti nella loro riferibilità al lavoratore e tali da soddisfare di per sé la fattispecie astratta costituita dall'illecito disciplinare contestato non essendo ammissibile la contestazione generica o con riferimento a fatti da soli non sufficienti ad ipotizzare la fattispecie disciplinare o anche semplicemente non sufficientemente univoci.*

*( Cfr Cassazione Civile Sezione Lavoro n. 22127 del 2 novembre 2016 “i requisiti fondamentali della contestazione - la cui violazione vizia il procedimento disciplinare determinando la nullità del provvedimento sanzionatorio irrogato - sono stati dalla dottrina e dalla giurisprudenza di legittimità, individuati nella specificità, immediatezza ed immutabilità” ).*

- *La contestazione in data 27 gennaio 2016 è avvenuta con l'utilizzo di un modulo standard composto da 3 parti: di cui le parti iniziale e finale, evidentemente utilizzate per la contestazione ad una pluralità di dipendenti, non contengono riferimenti a fatti specifici ma solo generico riferimento a condotte che si ipotizzano riferibili al destinatario perché si ritengono deducibili con argomenti dimostrativi critici dai documenti ,allegati e inseriti nella parte centrale della lettera di contestazione, consistenti in messaggi di posta elettronica nei quali il ricorrente risulta citato.*

- *La contestazione pertanto riguarda dei fatti non dimostrati immediatamente dalla documentazione allegata ma ricavati dal datore di lavoro attraverso il procedimento di presunzione ossia basandosi su fatti ( asseriti) certi e deducendo da questi il fatto incerto che si considera però conseguenza necessaria e inevitabile dei primi.*

- *Trattandosi quindi di prova presuntiva il datore di lavoro nella ricostruzione del fatto presunto avrebbe dovuto fornire indici plurimi concordanti e univoci attraverso fatti certi collocati in un contesto altrettanto certo.*

- *La fattispecie astratta che è stata ritenuta configurabile dalla datrice di lavoro a carico del lavoratore consisteva:*

*1) nell'aver intercettato delle lettere test inviate per il controllo della qualità e di avere creato e/o contribuito con altri a creare un canale privilegiato di lavorazione per conseguire la spedizione e*



la consegna delle lettere in tempi più rapidi di quelli che altrimenti avrebbero impiegato e con ciò alterando il controllo della qualità del servizio monitorato;

2) non aver contrastato tale tipo di attività posta in essere da altri segnalandola ai competenti organismi aziendali.

- Quale condotta presupposta inoltre al lavoratore viene contestato di aver acquisito dei dati, che erano coperti dalla riservatezza del controllo, in modo da poter intercettare le lettere test.

- La prima carenza nella contestazione riguarda proprio questo punto poiché la datrice di lavoro non indica in che modo il lavoratore avrebbe acquisito le conoscenze vietate ( si ipotizza quelle relative ai soggetti incaricati della spedizione “droppers” e ai soggetti incaricati della ricezione ” receivers”) inoltre la datrice di lavoro non descrive il contesto nell’ambito del quale le conoscenze vietate sarebbero state acquisite e utilizzate; in sostanza non ricostruisce attraverso dei fatti certi le circostanze contestuali e comportamentali dalle quali dovrebbero desumersi i fatti necessari per rendere verosimile e specifica la contestazione mossa al lavoratore. In particolare se la conoscenza dei dati sensibili necessari per attuare l’intercettazione delle lettere deve desumersi dal contenuto dei messaggi di posta elettronica dovrebbe ipotizzarsi che tali informazioni siano state acquisite dal lavoratore perché fornite dai propri superiori gerarchici ( i mittenti delle lettere) senza peraltro che questi le abbia sollecitate. Tale circostanza rende incerto l’addebito relativo alla condotta omissiva consistente nel non aver contrastato la presunta intercettazione riferendone ai superiori gerarchici poiché si trattava degli stessi soggetti che lo avevano informato e che quindi ne erano già al corrente.

- La contestazione di aver acquisito indebitamente notizie riservate pertanto non è sufficientemente specifica.

- Ugualmente aspecifica e assolutamente incerta è in realtà anche la contestazione relativa alla condotta mirata a costituire un percorso privilegiato per le “lettere test”. Dai messaggi di posta elettronica infatti non è possibile capire se il ricorrente abbia effettivamente intercettato delle lettere test. In particolare nella corrispondenza del 20 aprile 2009 il ricorrente autorizza il congedo



*per ferie di una parte del personale fatta eccezione per il presidio sul CPD di Merano che viene mantenuto per assicurare la consegna “di lettere test telegrammi urgenti e quant’altro”. Il contesto della comunicazione però è assolutamente generico e il significato dell’espressione non è affatto univoco potrebbe infatti intendersi che con l’espressione lettere test il mittente non si riferisse a delle lettere esattamente individuate ( delle quali non fornisce alcun elemento identificativo) ma alla corrispondenza non prioritaria che, com’era noto a tutti i dipendenti, poteva anche contenere delle lettere test e che pertanto doveva essere lavorata anche durante il ponte del 2 maggio a cui si fa riferimento nei messaggi di posta elettronica.*

- *La datrice di lavoro infatti non spiega in che modo il ricorrente avrebbe potuto individuare delle lettere test facenti parte di corrispondenza non prioritaria per quanto riguarda i controlli sulla posta nazionale ( nelle missive elettroniche del 20-21 aprile 2009 infatti non si fa riferimento a posta internazionale).*

- *Per quanto riguarda invece i controlli sulla posta internazionale il ricorrente risulta essere stato solo destinatario per conoscenza dei messaggi intercorsi tra altri soggetti attraverso i quali è possibile ricostruire una corrispondenza con la quale l’ufficio di Mestre si lamenta del fatto che il destinatario di una lettera, che si presume di controllo, abbia dichiarato una data di ricevimento sbagliata ossia successiva a quella dell’effettiva consegna. Anche in questo caso non è possibile ricavare ulteriori particolari e comunque, come osservato, non emerge alcun comportamento ne attivo né omissivo addebitabile al ricorrente poiché questi risulta essere solo destinatario per conoscenza dei relativi messaggi di posta elettronica.*

- *Ugualmente è da dirsi per le mails che contengono i risultati dei test relativi a maggio 2011 e maggio 2012 anche in questo caso infatti non è affatto chiaro quale sia la condotta addebitabile al ricorrente mero destinatario di tali comunicazioni.*

- *Per completezza deve essere anche osservato che dalla prospettazione dei fatti non contestati emerge che, nel periodo di riferimento degli addebiti disciplinari, poste italiane era impegnata a verificare le ragioni per le quali i risultati delle indagini poste in essere da società*



*esterne non coincidessero con quelli realizzati al proprio interno della stessa società resistente, sicché non può essere escluso a priori che le mails relative alla posta internazionale fossero appunto il risultato di tentativi di riscontro e di spiegazione dei diversi risultati ottenuti dai controlli esterno e interno; circostanza questa che tra l'altro spiegherebbe anche la diffusione dei tabulati sui risultati dei controlli.*

- *In altre parole la datrice di lavoro ha estrapolato alcuni messaggi e-mails risalenti a diversi anni precedenti e facenti parte di un volume di corrispondenza elettronica giornaliero verosimilmente notevole, senza specificare il contesto ne precedente nè successivo e senza fornire la prova che si trattasse di conversazioni complete, fornendo di tali messaggi interpretazione più suggestiva che persuasiva per sostenere una contestazione che è palesemente caratterizzata dalla mancanza di specificità dei fatti addebitati.*

- *Il difetto nella contestazione si riverbera sul provvedimento di licenziamento che pertanto deve ritenersi inefficace a produrre il recesso dal rapporto di lavoro da considerarsi tuttora in essere con obbligo per il datore di lavoro di ripristino e di risarcimento dei danni nel limite delle 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto come richiesto in via principale dalla parte ricorrente dedotto l'ammontare dei redditi da lavoro dipendente eventualmente nel frattempo percepiti. Somme incrementate di rivalutazione e interessi al tasso legale dalle singole scadenze delle mensilità al saldo effettivo.*

- *Le pretese della parte ricorrente inoltre dovranno essere oggetto di ulteriore indagine istruttoria limitatamente al risarcimento del danno biologico asseritamente subito in esito al licenziamento illegittimo.*

*P.Q.M.*

- *Il Tribunale di Treviso, in veste di Giudice del Lavoro, parzialmente decidendo ogni diversa e/o contraria domanda e/o eccezione disattesa, assorbita ogni ulteriore questione non espressamente trattata, così provvede:*

- 1. Accerta e dichiara l'inefficacia del licenziamento impartito nei confronti della parte ricorrente in data 22 febbraio 2016.*
- 2. Condanna parte resistente a ripristinare il ricorrente nel proprio posto di lavoro .*





3. *Condanna parte resistente a pagare in favore della parte ricorrente a titolo di risarcimento del danno una somma pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita prima del licenziamento dedotto l'ammontare dei redditi da lavoro eventualmente conseguiti nel medesimo arco temporale. Somma incrementata di interessi e di rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo effettivo.*

4. *Rimette la causa nella fase istruttoria per accertare l'esistenza e l'entità del danno alla persona lamentato dal ricorrente quale effetto dell'ingiusto licenziamento.*

Treviso, li 7 luglio 2017

*Il Giudice*

*dott. Massimo Galli*

- In esito al ulteriore attività istruttoria svolta con l'esperimento di una consulenza tecnica d'ufficio medico-legale per accertare l'esistenza e l'entità del danno biologico lamentato dalla parte ricorrente quale conseguenza del licenziamento, la causa è stata discussa in udienza previo deposito di note illustrative.

- Preliminarmente deve essere respinta l'eccezione di parte resistente in ordine alla non risarcibilità in astratto nel caso di specie di un danno biologico ulteriore rispetto al risarcimento già disposto per la perdita della retribuzione poiché, secondo la prospettazione della parte resistente non vi sarebbe stata allegazione della natura ritorsiva, persecutoria, ingiuriosa, pretestuosa o vessatoria del licenziamento sicché l'eventuale danno biologico dovrebbe ritenersi risarcito per la natura onnicomprensiva dell'indennità risarcitoria prevista dall'articolo 18 della legge 300/1970.

- Deve ritenersi principio consolidato che l'onere di allegazione ha per oggetto i fatti che si pongono a fondamento della pretesa e non la loro qualificazione giuridica. In questo caso il ricorrente ha chiesto di essere risarcito del danno prodotto dal licenziamento stigmatizzando le modalità contra legem del comportamento della datrice di lavoro, il comportamento arbitrario e la carenza di motivazione del licenziamento quale causa di profondo abbattimento psicofisico e del senso di profonda ingiustizia subita (pagina 33 del ricorso).

- Inoltre, poiché l'indagine processuale ha avuto come risultato l'accertamento della invalidità del licenziamento per carenza del requisito della specificità della contestazione che risulta essere



stata eseguita mediante l'utilizzo di moduli standard integrati con il testo dei messaggi di posta elettronica riferibili in qualche modo al ricorrente e relativi in modo altrettanto generico al controllo mediante lettere test dei tempi di consegna della corrispondenza cartacea, si ritiene che la condotta arbitraria, superficiale, e quantomeno gravemente colposa della datrice di lavoro sia stata sufficientemente dimostrata. Sotto altro aspetto inoltre può ritenersi criticamente dimostrato che la strategia di formulare contemporaneamente numerosissime contestazione disciplinari ad altrettanti dipendenti, per la medesima tipologia di addebiti, utilizzando testi di contestazione in parte standardizzati, salvo modulare le sanzioni in modo poco intellegibile (poiché nonostante la natura standardizzata delle contestazioni alcuni dipendenti sono stati licenziati e altri sanzionati in modo lieve) sia stata adottata dalla datrice di lavoro non sulla base di accertamenti seriamente volti a valutare le eventuali responsabilità dei dipendenti, quanto piuttosto per apprestare una immediata difesa contro le censure di inefficienza con cui la datrice di lavoro era stata bersagliata dagli organi di pubblica informazione e in sedi politicamente importanti.

- Ritenuto pertanto la natura pretestuosa e ingiustamente vessatoria del licenziamento subito dalla parte ricorrente, la pretesa di risarcimento del danno ulteriore di tipo biologico da questi avanzata appare astrattamente configurabile e giustificata

- La relazione del consulente tecnico d'ufficio ha consentito di accertare che il ricorrente per effetto della condotta del datore di lavoro ha effettivamente subito un danno biologico consistito in disturbi di tipo depressivo e ansioso ed è stato inoltre esposto a incremento del rischio cardiovascolare (sia per la cardiopatia ischemica che per attacchi ischemici cerebrali).

- Il consulente tecnico d'ufficio ha ritenuto di quantificare tale danno limitandone gli effetti alla inabilità temporanea da valutarsi per i primi quattro mesi al 75%, per i secondi quattro mesi al 50%, e per gli ultimi nove mesi al 25%.

- Il risultato della consulenza deve essere senz'altro condiviso poiché si basa su di un'esatta rappresentazione dei fatti , su sequenze logiche prive di difetti, sulla corretta applicazione dei



principi fondamentali che regolano la materia e sulla equilibrata valutazione degli spazi discrezionali di ponderazione tecnica.

- Il danno non patrimoniale deve essere liquidato in modo unitario secondo l'indirizzo assunto dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione e nel caso di specie deve essere limitato, in esito all'accertamento compiuto, alla sola inabilità temporanea peraltro esclusa dall'indennizzo ottenibile tramite l'assicurazione obbligatoria ( confronta da ultimo cassazione 20392/2018).

- Si ritiene equo nel caso di specie ricorrere all'applicazione delle tabelle elaborate con riferimento ai dati statistici desunti dalla giurisprudenza del Tribunale di Milano aggiornate al 2018.

Invalità temporanea parziale al 75%	€ 8.820,00
Invalità temporanea parziale al 50%	€ 5.880,00
Invalità temporanea parziale al 25%	€ 6.615,00
Totale danno biologico temporaneo	€ 21.315,00

- Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano in complessivi euro 5000,00 oltre a spese in misura fissa, anticipazioni documentate e accessori di legge.

P.Q.M.

- Il Tribunale di Treviso, in veste di Giudice del Lavoro, definitivamente decidendo ogni diversa e/o contraria domanda e/o eccezione disattesa, assorbita ogni ulteriore questione non espressamente trattata, così provvede:

1. Conferma quanto deciso nella sentenza non definitiva e parziale N. 315/2017 datata 7 luglio 2017 e inoltre,

2. Condanna parte resistente a pagare in favore della parte ricorrente a titolo di risarcimento del danno biologico conseguente alla natura vessatoria del licenziamento posto in essere la somma complessiva di euro € 21.315,00, oltre rivalutazione e interessi al tasso di legge dal licenziamento al pagamento effettivo.



3. Condanna parte resistente a pagare in favore della parte ricorrente le spese di lite che si liquidano in complessivi euro 5000,00 oltre a spese in misura fissa, anticipazioni documentate e accessori di legge.

Treviso, li 5 aprile 2019

Il Giudice  
dott. Massimo Galli

