



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

Composta da:

| | |
|-----------------------------------|------------------|
| Dott. Giancarlo GIROLAMI | PRESIDENTE |
| Dott.ssa Gloria PIETRINI | CONSIGLIERE |
| Dott. Federico GRILLO PASQUARELLI | CONSIGLIERE Rel. |

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa di lavoro iscritta al n.ro **265 /2016 R.G.L.**

promossa da:

██████████ c.f. ██████████ elettivamente domiciliato in Torino, corso Francia n. 58, presso lo studio dell'avv. Enrico Fioretta che lo rappresenta e difende per mandato a margine del ricorso in appello

APPELLANTE - Appellato in via incidentale

CONTRO

██████████ P.Iva ██████████, in persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione *pro tempore* dott. ██████████ rappresentata e difesa, in forza di procura speciale in calce al ricorso ex art. 414 c.p.c., disgiuntamente tra di loro, dagli avv.ti Giovanni Maria Ferreri, Carlo Pavesio, Silvia d'Amario e Marco Domenico Tessera Chiesa ed elettivamente domiciliata



presso lo studio del primo in Torino, corso Vittorio Emanuele II, n. 68

APPELLATA - Appellante in via incidentale

Oggetto: risarcimento danni

CONCLUSIONI

Per l'appellante: come da ricorso depositato il 4.4.2016

Per l'appellata: come da memoria depositata il 2.12.2016

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La [REDACTED] s.r.l. ha chiamato in giudizio l'ing. [REDACTED] davanti al Tribunale di Torino esponendo di essere impresa attiva nel settore degli adesivi industriali, titolare del brevetto [REDACTED] consistente in un sistema costituito dall'uso congiunto di una macchina [REDACTED] e da due nastri adesivi appaiati (nastro A, dotato di collante, e nastro B, supporto in politene) che consentono di incollare solette per calzature, con notevoli vantaggi rispetto alla spalmatura manuale della colla; che l'ing. [REDACTED] era stato suo dipendente dal marzo 2007 quale dirigente con mansioni di direttore commerciale e, dal 2012, anche responsabile dell'area calzature per Toscana e Lombardia, e si era inaspettatamente dimesso il 2.9.2013 per dichiarate ragioni familiari; che, all'esito della riconsegna da parte sua dei beni aziendali (telefono Blackberry, *tablet* iPad e computer Lenovo), [REDACTED] aveva verificato che l'*hard disk* del computer era stato formattato e lo aveva quindi affidato ad un perito informatico (ing. [REDACTED]) per le relative analisi; che queste analisi avevano consentito di recuperare una serie di conversazioni scritte (*chat*) effettuate



dall'ing. [REDACTED] sull'applicativo Skype negli anni 2011-2013, che rivelavano suoi comportamenti posti in essere in violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. (il suo coinvolgimento nell'attività di cancellazione del logo [REDACTED] serigrafato sui rotoli dei nastri; la fornitura di ingenti quantità di nastri B gratuitamente o a prezzo di costo all'agente [REDACTED] [REDACTED] in Toscana e al distributore [REDACTED] in Lombardia, al fine di agevolare la vendita del nastro A contraffatto, tramite l'abbinamento con il nastro B originale; le relazioni intrattenute con soggetti in concorrenza con [REDACTED], in particolare con [REDACTED] [REDACTED], titolare della [REDACTED] s.r.l.; la rivelazione a terzi di informazioni tecniche attinenti ai metodi di produzione aziendale; la partecipazione a prove tecniche di campioni di prodotto concorrente; l'omessa segnalazione ai vertici di [REDACTED] della perdita di clientela e del calo di fatturato in Toscana e Lombardia); di avere verificato direttamente la situazione con i propri clienti in Toscana e di avere riscontrato presso molti clienti la modifica del portamandrini della macchina [REDACTED] e l'utilizzo di nastri prodotti dalla concorrenza, forniti dal rivenditore di [REDACTED] per la Toscana, [REDACTED] [REDACTED].

La [REDACTED] ha chiesto, pertanto, la condanna dell'ing. [REDACTED] al risarcimento dei danni subiti in conseguenza della sua violazione dell'art. 2105 c.c., quantificati in varie voci per oltre 1.200.000 euro complessivamente, oltre al risarcimento del danno all'immagine e alla reputazione professionale, da liquidarsi in via equitativa.

Costituendosi in giudizio, l'ing. [REDACTED] ha contestato il



fondamento della domanda, chiedendone il rigetto; in via riconvenzionale, ha chiesto la condanna della [REDACTED] al pagamento di euro 23.833,33 a titolo di indennità sostitutiva del preavviso.

Istruita la causa, con sentenza del 4.8 – 6.10.2015 il Tribunale ha condannato l'ing. [REDACTED] a pagare alla [REDACTED] euro 370.000,00 a titolo di risarcimento del danno, oltre rivalutazione e interessi dalle date di maturazione del credito (31.12.2012, 31.12.2013 e 31.12.2014), ha respinto la sua domanda riconvenzionale e lo ha condannato a rimborsare alla [REDACTED] due terzi delle spese di lite.

Propone appello l'ing. [REDACTED].

La [REDACTED] eccepisce l'inammissibilità dell'appello, ne contesta il fondamento e propone, a sua volta, appello incidentale chiedendo una maggiore liquidazione del danno e una più favorevole decorrenza di rivalutazione e interessi.

All'udienza del 6.2.2017 la causa è stata discussa oralmente e decisa come da dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il Tribunale ha dato atto delle seguenti risultanze istruttorie:

- la cancellazione totale, da parte del convenuto, di dati e file presenti sull'*hard disk* del computer aziendale;
- il tenore delle *chat* Skype effettuate dal convenuto con l'agente [REDACTED] della Lombardia [REDACTED] e con [REDACTED] (titolare della ditta [REDACTED] e rappresentante [REDACTED] per la Bielorussia) che lasciavano intravedere a) un'attività diretta ad anonimizzare i nastri forniti ai clienti [REDACTED], eliminando il nome del reale produttore, verosimilmente per far credere



all'acquirente che si trattava di nastri prodotti da [REDACTED], b) che l'ing. [REDACTED] non aveva potuto esprimersi chiaramente con l'interlocutore della *chat*, in occasione di un loro precedente incontro, per la presenza ad esso dell'amministratore di [REDACTED], c) che lo stesso aveva detto all'amministratore della [REDACTED] (indicato da una comune conoscenza con l'appellativo *the idiot*) che sarebbe andato in vacanza a [REDACTED] sua città d'origine, anziché a far visita al rivenditore per la Bielorussia dei prodotti [REDACTED];

- l'indagine effettuata nei giorni 23 e 24 ottobre 2013, con le visite, da parte del legale rappresentante e dei collaboratori di [REDACTED], ai clienti [REDACTED] operanti in Toscana, che aveva sorprendentemente rivelato la sostituzione del portamandrino sulla macchina di produzione [REDACTED] al fine di consentire l'utilizzo di nastri diversi da quelli originali e cioè contraffatti, con la complicità attiva dell'agente toscano [REDACTED] di [REDACTED] e dei suoi collaboratori;
- l'anomala richiesta, da parte del convenuto, di far pervenire all'agente del mercato toscano ed a quello del mercato lombardo un rilevante numero di nastri B, verosimilmente per risolvere i problemi nati nella prima fase di sostituzione dei nastri originali con nastri contraffatti;
- l'andamento delle vendite dei *kit* di nastri A e B nei mercati della Toscana e della Lombardia, con riferimento al complessivo periodo 2007-2014, nonché l'andamento delle vendite con riferimento agli anni 2012-2014 rispetto al



periodo precedente, ove si registrava un rilevante decremento, decisamente in controtendenza rispetto al resto d'Italia nello stesso periodo 2012-2014.

Secondo il Tribunale, queste risultanze evidenziavano *“il pieno coinvolgimento del convenuto nell'attività illecita oggetto di causa, costituente inequivocabile violazione dell'art. 2105 c.c.; il medesimo, che visitava sistematicamente i clienti di tali regioni e gli agenti ivi operanti, non soltanto non poteva non sapere delle sostituzione dei mandrini e dell'utilizzo dei nastri contraffatti, ma ne era pienamente consapevole, per risultare protagonista (o co-protagonista) di tale operazione, come emerge del resto dal tenore delle chat Skype, che maldestramente (aveva) tenta(to) di cancellare dall'hard disk del PC, senza peraltro riuscirvi compiutamente”*.

Il Tribunale, prendendo poi in considerazione le contestazioni del convenuto, ha escluso sia che l'*hard disk* del computer fosse stato manipolato prima di essere consegnato all'ing. [REDACTED] per la sua analisi, avendo la stessa indagine consentito di escludere qualsiasi tipo di manipolazione, sia che le indagini effettuate dall'ing. [REDACTED] costituissero violazione della *privacy* del convenuto, osservando che *“il PC aziendale utilizzato dal ricorrente per ragioni di lavoro è bene aziendale e, pertanto, non può e non deve essere utilizzato né a fini privati né per scopi contrari agli obblighi di legge e contrattuali inerenti al rapporto di lavoro. Tenuto conto di ciò, non sussiste alcun diritto del convenuto sui file presenti sull'hard disk del PC e men che meno quello alla privacy, come del resto attestato*



dalla sentenza di questo Tribunale, 8 gennaio 2008, n. 4885/07, confermata dalla Corte d'Appello di Torino, con sentenza 23 ottobre 2008 (RG n. 763/2008)”; ha inoltre escluso che l’analisi informatica effettuata dall’ing. [REDACTED] dovesse ritenersi inutilizzabile in giudizio perché non avvenuta nel contraddittorio delle parti, dando atto, invece, della sua *“assoluta genuinità ed attendibilità”* e del suo *“indubbio rilievo e valore probatorio”*; ha, infine, negato fondamento ad altre contestazioni del convenuto, relative a varie circostanze di fatto.

Ritenendo accertata, in base a quanto precede, la grave violazione dell’art. 2105 c.c. posta in essere dal convenuto, quanto agli anni 2012 e 2013, il Tribunale ha quindi esaminato le domande di risarcimento del danno proposte dalla [REDACTED] e le ha parzialmente accolte, liquidando il danno in complessivi euro 370.000,00.

Da ultimo, ha respinto la domanda riconvenzionale dell’ing. [REDACTED], avente ad oggetto l’indennità sostitutiva del preavviso, osservando, da un lato, che se la [REDACTED] *“avesse conosciuto le infedeltà poste in essere dal convenuto durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, avrebbe certamente adottato un provvedimento espulsivo per giusta causa, senza corresponsione, quindi, dell’indennità sostitutiva del preavviso; in assenza di tale conoscenza, l’esonero dal periodo di preavviso si è fondato su un errore determinante circa le qualità del proprio dipendente, ai sensi dell’art. 1429 c.c., n. 3”*; dall’altro, che la lettera di dimissioni dell’ing. [REDACTED] non conteneva alcuna richiesta di lavorare nel periodo di preavviso, anzi evidenziava un interesse contrario, sicché



la successiva decisione aziendale di risolvere il rapporto esonerando il lavoratore dal preavviso doveva considerarsi neutra, “*senza diritti né per l’una né per l’altra parte del rapporto, in quanto sostanzialmente concordata tra le parti stesse*”.

La [REDACTED] eccepisce, preliminarmente, l’inammissibilità dell’appello principale per assenza dei requisiti ex art. 434 c.p.c..

L’eccezione è infondata.

Come precisato dalla S.C., l’art. 434 c.p.c. “*non richiede che le deduzioni della parte appellante assumano una determinata forma o ricalchino la decisione appellata con diverso contenuto, ma impone al ricorrente in appello di individuare in modo chiaro ed esauriente il quantum appellatum, circoscrivendo il giudizio di gravame con riferimento agli specifici capi della sentenza impugnata nonché ai passaggi argomentativi che la sorreggono e formulando, sotto il profilo qualitativo, le ragioni di dissenso rispetto al percorso adottato dal primo giudice, sì da esplicitare la idoneità di tali ragioni a determinare le modifiche della decisione censurata*” (Cass. 5.2.2015 n. 2143; nello stesso senso, v. Cass. 20.5.2015 n. 10386).

L’appello principale censura, con assoluta chiarezza, le argomentazioni della sentenza appellata relative alla legittimità dell’acquisizione delle *chat* Skype ed alla valenza probatoria del loro contenuto, contesta la valutazione degli indizi di infedeltà del dipendente e l’omessa valutazione degli elementi di prova in senso contrario, nega il fondamento e la rilevanza delle singole argomentazioni addotte dal Tribunale a sostegno della decisione e



deduce con precisione gli elementi di fatto e di diritto che, al contrario, escluderebbero ogni coinvolgimento dell'ing. [REDACTED] con i produttori dei nastri contraffatti e con i soggetti che li avevano utilizzati e che, conseguentemente, escluderebbero ogni sua responsabilità nella perdita di clientela e nel calo di fatturato lamentati dalla [REDACTED].

Del resto, la stessa società appellata mostra di avere compreso perfettamente il contenuto dell'appello principale, tanto da dedicare oltre 16 pagine (da pag. 20 a pag. 37) della sua memoria difensiva alla contestazione, nel merito, del fondamento di tutte le censure sollevate dall'appellante principale nei confronti della sentenza impugnata.

Con il primo motivo dell'appello principale l'ing. [REDACTED] lamenta l'illegittimità dell'acquisizione delle conversazioni effettuate sul suo *account* privato Skype, ancorché contenute nel computer aziendale che aveva in dotazione.

Il motivo è fondato.

Non si può dimenticare l'art. 15 della Costituzione, che stabilisce: *“La libertà e la segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione sono inviolabili. La loro limitazione può avvenire soltanto per atto motivato dell'autorità giudiziaria con le garanzie stabilite dalla legge”*.

Né si può dimenticare l'art. 616 del codice penale (*“Violazione, sottrazione e soppressione di corrispondenza”*), che punisce *“chiunque prende cognizione del contenuto di una corrispondenza chiusa, a lui non diretta”*, precisando che *“per “corrispondenza” si*



intende quella epistolare, telegrafica, telefonica, informatica o telematica, ovvero effettuata con ogni altra forma di comunicazione a distanza”.

Né, infine, possono essere ignorate le “Linee guida del Garante per posta elettronica e Internet” (adottate dal Garante per la protezione dei Dati Personali il 1°3.2007 e pubblicate sulla G.U. n. 58 del 10.3.2007)¹, le quali – seppur prive di valore precettivo – mirano a fornire indicazioni di carattere generale in relazione al trattamento di dati personali, al fine di garantire la corretta applicazione dei principi stabiliti dal Codice della Privacy (D.Lgs. 196/2003): dette Linee guida precisano, tra l’altro, che *“il contenuto di comunicazioni di tipo elettronico e/o telematico scambiate dal dipendente nell’ambito del rapporto di lavoro sono assistite da garanzie di segretezza tutelate anche a livello costituzionale la cui ratio risiede nel proteggere il nucleo essenziale della dignità umana e il pieno sviluppo della personalità nelle formazioni sociali”* (punto 5.2 lett. b), che *“l’eventuale trattamento deve essere ispirato ad un canone di trasparenza, come prevede anche la disciplina di settore (art. 4, secondo comma, Statuto dei lavoratori; allegato VII, par. 3 D.Lgs. n. 626/1994 e successive integrazioni e modificazioni in materia di “uso di attrezzature munite di videoterminali”, il quale esclude la possibilità del controllo informatico “all’insaputa dei lavoratori”)*. Grava quindi sul datore di lavoro l’onere di indicare in ogni caso, chiaramente e in modo particolareggiato, quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti messi a



disposizione ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità vengano effettuati controlli” (punto 3.1), e che “rispetto a eventuali controlli gli interessati hanno il diritto di essere informati preventivamente, e in modo chiaro, sui trattamenti di dati che possono riguardarli” (punto 3.3).

L'appellante principale ha richiamato un provvedimento del Garante (lo ha indicato come “decisione 28.09.2015”, ma è il provvedimento del 4.6.2015)², che riguarda una fattispecie quasi perfettamente sovrapponibile a quella in esame: in quel caso, l'interferenza nelle comunicazioni era stata attuata *“attraverso la configurazione sul computer aziendale assegnato alla dipendente, peraltro assente per essere stata collocata in ferie, di un apposito programma atto a visualizzare sia le conversazioni Skype effettuate dalla ricorrente dalla propria postazione di lavoro prima di lasciare la sede aziendale che le conversazioni avvenute successivamente a tale momento tra l'interessata e soggetti terzi attraverso un computer collocato presso l'abitazione della stessa”*, e il Garante ha rilevato che *“l'attività di raccolta posta in essere dal datore di lavoro, riguardando in parte comunicazioni avvenute nel corso di svolgimento delle mansioni della lavoratrice che comunicazioni effettuate dalla ricorrente al di fuori di esse, risulta essere stata posta in essere con modalità che si pongono in evidente contrasto sia con le "Linee guida del Garante per posta elettronica e Internet" ... che con le disposizioni più generalmente poste*

¹ <http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1387522>

² <http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/4211000>



dall'ordinamento a tutela della segretezza delle comunicazioni (v. art. 15 Cost. e artt. 616 ss. c.p.)”, ed ha pertanto ordinato al datore di lavoro “di non effettuare alcun ulteriore trattamento dei dati personali relativi alle conversazioni Skype avvenute tra la ricorrente e soggetti terzi ... con conservazione di quelli finora trattati ai fini della eventuale acquisizione da parte dell'autorità giudiziaria”.

Nel nostro caso, del tutto analogamente, la [REDACTED], arrogandosi i poteri dell'autorità giudiziaria, ha acquisito, tramite l'opera del suo incaricato ing. [REDACTED], delle conversazioni scritte (*chat*), effettuate dall'ing. [REDACTED] sul suo *account* personale Skype protetto da *password* utilizzando il computer aziendale assegnatogli, senza avere preventivamente informato il dipendente delle modalità di utilizzo del pc aziendale ritenute corrette dal datore di lavoro, né tantomeno delle modalità degli eventuali controlli e del trattamento dei dati personali: la condotta tenuta dalla [REDACTED] risulta, quindi, in contrasto frontale sia con le richiamate “Linee guida del Garante per posta elettronica e Internet” sia con le disposizioni generali poste dall'ordinamento a tutela della segretezza delle comunicazioni (*in primis*, con l'art. 15 Cost. e con l'art. 616 c.p.).

Nello stesso senso, possono essere richiamati diversi altri provvedimenti del Garante per la Privacy, sempre in fattispecie analoghe a quella oggetto di causa: nel provvedimento del 2.4.2008³, che riguardava l'acquisizione da parte del datore di

³ <http://www.gdpd.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1519703>



lavoro, previa consegna del computer aziendale, della corrispondenza estratta dall'*account* di posta elettronica del dipendente, a fronte della difesa aziendale secondo cui il Codice della Privacy consentirebbe al datore di lavoro di trattare lecitamente i dati (anche sensibili) senza il consenso del dipendente quando ciò si renda necessario al fine di accertare eventuali inadempimenti agli obblighi previsti dagli artt. 2104 e 2105 c.c. ed alle specifiche obbligazioni inerenti il rapporto di lavoro, il Garante ha rilevato che non risultava che il lavoratore fosse stato reso edotto dall'azienda della possibilità di controlli sulla casella di posta elettronica da lui utilizzata, e che *“l'omessa informativa ... non può che riverberare i propri effetti in termini di liceità del trattamento”*, sicché ha vietato *“l'ulteriore trattamento dei dati personali riferiti all'interessato contenuti nella corrispondenza estratta dall'account della casella di posta elettronica”* all'epoca in dotazione al dipendente; nel provvedimento del 18.10.2012⁴, che riguardava un datore di lavoro che, in occasione dell'esecuzione delle operazioni di *backup* del pc portatile aziendale in dotazione ad un dipendente, aveva verificato il contenuto di *files* aventi carattere personale nonché effettuato accesso a Skype con l'*account* del dipendente, il Garante ha rilevato che non risultava che il lavoratore fosse stato *“previamente informato in riferimento al trattamento di dati personali che avrebbe potuto essere effettuato in attuazione di eventuali controlli sull'utilizzo del personal computer concessogli*

⁴ <http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/2149222>



*in uso per esclusive finalità professionali, con particolare riferimento alle modalità e alle procedure da seguire per gli stessi”, ed ha pertanto ritenuto che il trattamento dei dati fosse stato effettuato in violazione dell’art. 11 del Codice della Privacy, con conseguente divieto per il datore di lavoro di trattare ulteriormente i dati in questione; nel provvedimento del 30.7.2015⁵, che riguardava una società che aveva effettuato operazioni di trattamento di dati personali di alcuni dipendenti ed ex-dipendenti mediante la raccolta e la successiva produzione in giudizio di copia di e-mail scambiate su *account* di posta elettronica – individualizzati con nome e cognome dei dipendenti – forniti loro in dotazione nell’ambito del rapporto di lavoro, il Garante ha rilevato che non risultava che la società avesse “*adottato e reso noto alcun disciplinare (o analogo documento informativo) sull’utilizzo della posta elettronica aziendale, in applicazione del principio di correttezza in base al quale le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere preventivamente rese note ai lavoratori, in particolare se effettuati per finalità di controllo (art. 11, comma 1, lett. a), del Codice della privacy) ... L’assenza di una esplicita policy al riguardo può determinare una legittima aspettativa del lavoratore, o di terzi, di confidenzialità rispetto ad alcune forme di comunicazione*” ed ha, conseguentemente, “*ritenuto illecito ... il trattamento effettuato dalla società sulle e-mail dei dipendenti ed ex-dipendenti in violazione degli artt. 11, comma 1, lett. a) e b) e 13 del Codice della**

⁵ <http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/4298277>



Privacy”.

Anche nel caso in esame, come in quelli ora citati, non risulta in alcun modo che il datore di lavoro avesse preventivamente adottato e comunicato ai dipendenti un regolamento sull’uso degli strumenti informatici *hardware* e *software* forniti in dotazione dall’azienda per lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché sulla possibilità e sulle modalità degli eventuali controlli circa il loro utilizzo, con la conseguenza che non può che essere considerata illecita l’acquisizione, da parte della [REDACTED], delle *chat* Skype presenti sull’*hard disk* del computer restituito dall’ing. [REDACTED] senza il consenso dell’ex-dipendente, ed anzi a sua completa insaputa.

I principi così chiaramente e ripetutamente affermati dal Garante per la Privacy sono stati pienamente recepiti dalla giurisprudenza della S.C., che ha osservato che *“il datore di lavoro può effettuare dei controlli mirati (direttamente o attraverso la propria struttura) al fine di verificare il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro (cfr. artt. 2086, 2087 e 2104 c.c.), tra cui i pc aziendali. Nell’esercizio di tale prerogativa, occorre tuttavia rispettare la libertà e la dignità dei lavoratori, nonché, con specifico riferimento alla disciplina in materia di protezione dei dati personali dettata dal D.Lgs. n. 196 del 2003, i principi di correttezza (secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere rese note ai lavoratori), di pertinenza e non eccedenza di cui all’art. 11, comma 1, del Codice della Privacy. Ciò, tenuto conto che tali controlli possono determinare il trattamento di informazioni personali, anche non*



pertinenti, o di dati di carattere sensibile (cfr. sul punto Cass. civ. 5.4.2012 n. 5525 e 1°.8.2013 n. 18443)” (Cass. n. 22313/2016).

Ne discende, al contrario di quanto ritenuto dal Tribunale, che la circostanza che “*il PC aziendale utilizzato dal ricorrente per ragioni di lavoro (fosse) bene aziendale*” non autorizzava affatto la ██████ ad analizzare il contenuto dell’*hard disk* e ad acquisire le *chat* Skype memorizzate nell’*account* personale dell’ing. ██████, violando platealmente la segretezza della sua corrispondenza (dovendosi intendere per tale anche quella informatica o telematica: v., espressamente, l’art. 616 c.p.).

A questo proposito, va ancora precisato che la sentenza di questa Corte (sent. n. 1022/08, R.G. 763/08) richiamata dal primo Giudice a conferma della sorprendente affermazione che non sussisterebbe “*alcun diritto*” del dipendente “*sui file presenti sull’hard disk del pc (aziendale) e men che meno quello alla privacy*” – affermazione che, peraltro, non è affatto contenuta nella citata sent. n. 1022/08 – riguarda una fattispecie diametralmente opposta a quella che è oggetto del presente giudizio: in quel caso, infatti, si trattava del ritrovamento di un “*numero elevatissimo di files pacificamente personali ... nel computer ... in dotazione all’E.*”, che la Corte aveva ritenuto “*indice assai significativo del distorto utilizzo, da parte sua, in contrasto con il divieto contenuto nelle ‘Linee guida per l’utilizzo delle postazioni di lavoro’ (cfr. doc. 20 appellante primo grado e doc. 12 appellata primo grado), del PC assegnatogli per motivi professionali*”, e che era emerso nel corso di un “*accertamento effettuato sull’elaboratore, accertamento che egli (il*



dipendente) *aveva autorizzato e che venne effettuato alla sua presenza*” (così, testualmente, la sent. n. 1022/08 di questa Corte d’Appello); nel nostro caso, invece, la [redacted] non aveva mai emanato direttive o “Linee guida” per l’utilizzo dei computer aziendali dati in dotazione ai dipendenti, e l’accertamento sul pc dato in dotazione all’ing. [redacted] è avvenuto in sua assenza e a sua totale insaputa. Non si vede davvero, dunque, come quella sentenza possa essere utilmente richiamata nella presente fattispecie, caratterizzata, al contrario, dall’assenza di qualunque informazione preventiva al lavoratore e dall’assoluta clandestinità dell’accertamento.

Nel caso oggetto del presente giudizio, poi, vi è un ulteriore evidentissimo elemento di illiceità nella condotta della [redacted], totalmente trascurato dal primo Giudice, che consiste nella consapevole e deliberata forzatura, da parte dell’ing. [redacted], della *password* che proteggeva l’*account* Skype utilizzato dall’ing. [redacted]: questo *account* – si badi – era l’*account* personale del lavoratore, utilizzato dallo stesso anche per lo svolgimento dell’attività lavorativa, dal momento che la ALC non aveva mai ritenuto di fornire ai propri dipendenti un *account* aziendale, pur sapendo che “*l’applicativo Skype era utilizzato presso la Società quale ordinario strumento di lavoro aziendale e che le conversazioni Skype avvenivano, per il tramite del pc aziendale in uso, con utilizzo della rete internet della Società*” (memoria difensiva [redacted], pag. 21).

La violazione della *password* dell’*account* Skype personale dell’ing. [redacted] è stata confessata, *apertis verbis*, dall’ing. [redacted]:



“la società [redacted] mi fornì un personal computer portatile ... la prima cosa che feci sul PC fu quella di fare una copia c.d. forense cioè di certificare il contenuto. Poi sulla copia ho applicato una serie di tecniche che consentono la individuazione ed il recupero di informazioni cancellate. Sono emerse tutta una serie di conversazioni fra l'ing. [redacted] e alcuni soggetti. Ho consegnato il blocco di tutti i contenuti recuperati alla azienda perché li potesse visionare ed utilizzare. Il documento 28 di parte ricorrente [redacted] è una estrapolazione raccolta con ordine del contenuto del PC. È una piccola parte del contenuto complessivamente recuperato. Si tratta di un estratto che la [redacted] ha ritenuto rilevante. Io ho effettuato la ricerca del contenuto del PC alla luce di alcune parole chiave che mi erano state indicate ... Le conversazioni che ho recuperato sono quelle avvenute per iscritto. Quelle a voce vanno perdute a meno che l'utente non decida preventivamente di registrarle. Le conversazioni sono avvenute utilizzando il sistema Skype ... Per le conversazioni dell'ing. [redacted] era necessario utilizzare la sua password. Il doc. 28 che mi viene mostrato è una estrapolazione delle conversazioni che io avevo individuato. C'erano conversazioni personali che saranno state escluse” (v. verbale udienza 13.3.2014 nel procedimento cautelare: doc. C [redacted]); “l'account di Skype è creato direttamente dall'utente e pertanto è cosa diversa rispetto all'account di accesso al pc. Intendo dire che normalmente avviene che l'utente si collega a Skype e quindi crea una propria identità sulla rete Skype ... il ricorrente (recte, il convenuto) per accedere a Skype doveva innanzitutto utilizzare



nome utente e password aziendale di accesso al pc e quindi solo successivamente poteva lanciare l'applicativo Skype al quale è a sua volta associato un nome utente e una password per il proprio funzionamento” (v. verbale primo grado, pagg. 11-12).

Quanto accaduto nella fattispecie in esame risulta specularmente opposto a quanto verificatosi nella fattispecie considerata da Cass. pen. 47096/2007, che ha potuto affermare che “*non integra il reato di cui all’art. 616 c.p. la condotta del superiore gerarchico che prenda cognizione della posta elettronica contenuta nel computer del dipendente, assente dal lavoro, dopo avere a tal fine utilizzato la password in precedenza comunicatagli in conformità al protocollo aziendale*”; in motivazione, la S.C. spiega che “... indiscussa l’estensione della tutela anche alla corrispondenza informatica o telematica (art. 616 comma 4 c.p.), deve tuttavia ritenersi che tale corrispondenza possa essere qualificata come “chiusa” solo nei confronti dei soggetti che non siano legittimati all’accesso ai sistemi informatici di invio o di ricezione dei singoli messaggi. Infatti, diversamente da quanto avviene per la corrispondenza cartacea, di regola accessibile solo al destinatario, è appunto la legittimazione all’uso del sistema informatico o telematico che abilita alla conoscenza delle informazioni in esso custodite. Sicché tale legittimazione può dipendere non solo dalla proprietà, ma soprattutto dalle norme che regolano l’uso degli impianti. E quando in particolare il sistema telematico sia protetto da una password, deve ritenersi che la corrispondenza in esso custodita sia lecitamente conoscibile da parte di tutti coloro che



legittimamente dispongano della chiave informatica di accesso. Anche quando la legittimazione all'accesso sia condizionata, l'eventuale violazione di tali condizioni può rilevare sotto altri profili, ma non può valere a qualificare la corrispondenza come "chiusa" anche nei confronti di chi sin dall'origine abbia un ordinario titolo di accesso. Nel caso in esame è indiscusso, e ne dà atto lo stesso ricorrente, che le password poste a protezione dei computer e della corrispondenza di ciascun dipendente dovevano essere a conoscenza anche dell'organizzazione aziendale, essendone prescritta la comunicazione, sia pure in busta chiusa, al superiore gerarchico, legittimato a utilizzarla per accedere al computer anche per la mera assenza dell'utilizzatore abituale. Ne consegue che del tutto lecitamente G.T. prese cognizione della corrispondenza informatica aziendale della sua dipendente, utilizzando la chiave di accesso di cui legittimamente disponeva, come noto alla stessa R.M.. Infatti, secondo le prescrizioni del provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali n. 13 dell'11 marzo 2007, i dirigenti dell'azienda accedono legittimamente ai computer in dotazione ai propri dipendenti, quando delle condizioni di tale accesso sia stata loro data piena informazione".

Nel caso oggetto del presente giudizio – al contrario di quello esaminato dalla S.C. nella sentenza n. 47096/2007 – non vi era un protocollo aziendale che prescrivesse la comunicazione ai superiori gerarchici della *password* di accesso all'*account* Skype personale utilizzato dai dipendenti anche per l'attività lavorativa, sicché la



● non disponeva della chiave di accesso alle conversazioni Skype dell'ing. ●, le quali dovevano pertanto essere qualificate come corrispondenza “chiusa” nei confronti del datore di lavoro.

È esattamente come se un dipendente, rassegnate le dimissioni, avesse lasciato sulla sua scrivania una busta cartacea chiusa, indirizzata ad un terzo: nessuno metterebbe in dubbio l'illiceità della condotta del datore di lavoro che lacerasse la chiusura della busta e prendesse cognizione del contenuto della corrispondenza, e nessuno penserebbe di giustificare quel datore di lavoro osservando che la busta ed il foglio in essa contenuto ... erano carta intestata di proprietà aziendale.

Allo stesso modo, la condotta della ● che, per il tramite dell'ing. ●, ha forzato la chiave d'accesso dell'*account* Skype personale dell'ing. ● ed ha preso cognizione del contenuto di una corrispondenza telematica chiusa, a lei non diretta, integra tutti gli elementi oggettivi del reato previsto dall'art. 616 c.p., indipendentemente dal fatto che quella corrispondenza sia stata rinvenuta nell'*hard disk* di un computer di proprietà aziendale.

Né la ● può pretendere di giustificare il proprio comportamento invocando l'art. 24 del Codice della Privacy (D.Lgs. 196/2003), che consente il trattamento di dati personali senza il consenso dell'interessato quando il trattamento è necessario “*per far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria, sempre che i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento*”: la norma consente l'utilizzo in



sede giudiziaria di dati personali legittimamente acquisiti in precedenza e detenuti dalla parte che se ne serve per far valere o per difendere un suo diritto, mentre, nel nostro caso, la [REDACTED] ha acquisito illecitamente dei dati personali di un suo ex-dipendente in sede extra-giudiziaria, li ha esaminati per valutare se e come utilizzarli in un futuro – e, all’epoca, del tutto ipotetico – giudizio, e ora pretende che l’avvenuto utilizzo di quei dati in questa sede giudiziaria per far valere un suo asserito diritto risarcitorio valga a sanare qualunque illiceità commessa in precedenza. Si tratta di un contegno processuale che si pone, con tutta evidenza, al di fuori della fattispecie contemplata dall’art. 24 del D.Lgs. 196/2003.

La conseguenza della violazione dei principi stabiliti dal Codice della Privacy è obbligata: *“i dati personali trattati in violazione della disciplina rilevante in materia di trattamento dei dati personali non possono essere utilizzati”* (art. 11, 2° comma, D.Lgs. 196/2003); del resto, l’inutilizzabilità in sede giudiziaria delle prove illegittimamente acquisite è principio generale del nostro ordinamento processuale, tanto in sede penale (v. Cass. pen. n. 35681/2014 sull’inutilizzabilità delle prove ottenute attraverso una interferenza illecita nella vita privata) quanto in sede civile (v. Cass. sez. lav. n. 19922/2016 e n. 16622/2012 sull’inutilizzabilità delle prove raccolte in violazione dell’art. 4 St. Lav. per provare l’inadempimento contrattuale dei lavoratori).

Dunque, le *chat* Skype illegittimamente acquisite dalla [REDACTED] non possono essere utilizzate nel presente giudizio per dimostrare



l'asserita violazione dell'obbligo di fedeltà ex art. 2105 c.c. da parte dell'ing. [REDACTED].

Con il secondo, articolato, motivo dell'appello principale l'ing. [REDACTED] censura la valutazione delle prove testimoniali e documentali operata dal Tribunale, che avrebbe basato la propria decisione su pochi, pretesi, indizi di infedeltà del dipendente (in gran parte ricavati dalle inutilizzabili *chat* Skype), omettendo di dare rilievo ad altri elementi di prova che contraddicevano, o destituivano di fondamento, tali indizi.

Il motivo è fondato.

Non c'è dubbio che la [REDACTED] ha fornito prova testimoniale del fatto che nell'ottobre 2013 era stato accertato che le macchine [REDACTED] di produzione [REDACTED] in uso a molti dei propri clienti in Toscana erano state modificate, con la sostituzione del porta-mandrino e con l'utilizzo di nastri diversi da quelli [REDACTED] originali, prodotti dalla concorrenza e contraffatti, ma forniti ai clienti dallo stesso rivenditore di [REDACTED] per la Toscana, la [REDACTED] s.a.s. di [REDACTED] (v. testi [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]), con la quale l'ing. [REDACTED] aveva rapporti regolari, in quanto direttore commerciale della [REDACTED].

Ma non è agli atti alcuna prova né di contatti diretti dell'ing. [REDACTED] con alcuno dei clienti trovati ad utilizzare nastri non di provenienza [REDACTED], né con alcuna delle ditte produttrici dei predetti nastri contraffatti.

La sentenza impugnata afferma, semplicisticamente, una sorta di responsabilità oggettiva dell'ing. [REDACTED], che “*non poteva non*



sapere” della sostituzione dei mandrini e dell’utilizzo dei nastri contraffatti (oltre che in Toscana, anche in Lombardia), dato che “*visitava sistematicamente i clienti di tali regioni e gli agenti ivi operanti*”: ma ciò è in contrasto con le mansioni dell’ing. [REDACTED] che, quale direttore commerciale, non era certo tenuto ad intrattenere rapporti con i singoli clienti, rapporti dei quali nessun testimone riferisce e che, anzi, vengono espressamente esclusi dal teste [REDACTED] (“*Io con altre tre persone dell’azienda ... mi sono recato in Toscana ... Abbiamo visitato 31 clienti: 19 di questi clienti montavano i nastri della concorrenza avendo modificato i mandrini delle macchine di nostra produzione ... L’ing. [REDACTED] le 19 aziende non l’avevano visto. Però l’ing. [REDACTED] ... quasi settimanalmente andava in Toscana. per quel che si diceva [REDACTED] in Toscana andava dai clienti, però non solo le 19 aziende che ho detto ma neppure le altre non [lo] vedevano mai*”: v. verbale udienza 19.2.2014 nel procedimento cautelare: doc. C [REDACTED]). Non costituisce indizio di infedeltà dell’ing. [REDACTED] nemmeno l’ accertata fornitura, gratuita o a prezzo di costo, di ingenti quantità di nastro B, prevalentemente alla [REDACTED] s.a.s. e alla [REDACTED] s.p.a., rivenditori [REDACTED] per la Toscana e la Lombardia (v. teste [REDACTED]), non potendosi escludere un collegamento con la segnalata “*presenza di problemi nella qualità dell’adesivo*” (v. teste [REDACTED]) e con “*situazioni di rottura del politene*” (v. teste [REDACTED] che, pur negando di avere riscontrato “*situazioni di possibile lacerazione*” del nastro a seguito della riduzione dello spessore del politene da 60 a 38 grammi per metro quadrato, ha dato



atto che, dopo le verifiche, lo spessore del politene era stato “*successivamente aumentato da 38 a 50*”).

Ed invero, è provato che i nastri adesivi prodotti dalla [REDACTED] presentavano, già dalla fine del 2011, dei gravi difetti: ciò risulta non solo dalle lettere di contestazione del 23.07.2012 del cliente marchigiano [REDACTED] (doc. 11 [REDACTED]: “*a causa del mastice da voi fornito ... continuiamo a ricevere reclami da parte della ns. clientela per lo scollamento del sottopiede delle nostre calzature*”) e del 17.10.2012 del cliente toscano [REDACTED] [REDACTED] (doc. 12 [REDACTED]: “*a seguito della fornitura di un prodotto risultato non conforme, come da voi stesso riconosciuto ...*”) ma, inequivocabilmente, dalla relazione del 15.10.2012 del Servizio Tecnico della stessa [REDACTED] (doc. 13 [REDACTED]), nella quale si dà atto che “*i primi segnali di allarme del mercato si riferiscono a spalmature effettuate a fine novembre 2011 ... viene iniziato uno screening a tappeto su tutta la giacenza di magazzino del prodotto reclamato, da cui risulta con certezza che le spalmature a partire da gennaio 2012 mostrano non conformità molto marcata ... Il problema continua con le spalmature di marzo ... Anche la spalmatura di maggio 2012 risulta non conforme ... Nel periodo di produzione in questione (01/2012 – 05/2012) sono state controllate il 50% delle bobine spalmate, 100% NON CONFORMI ... Per il momento possiamo solo affermare con certezza che non si riesce ad ottenere un nastro conforme alle aspettative; quanto ad individuarne la causa precisa, questo non è possibile se non a prezzo di analisi chimiche non semplicissime che non sono sinora*



state eseguite ... Allo stato attuale stiamo facendo fronte alle esigenze produttive dei clienti, dirottandoli verso prodotti 'sicuri'".

Non si può davvero escludere che questa grave e diffusa situazione di deficienza qualitativa dei nastri adesivi prodotti dalla [REDACTED] sia all'origine della fornitura, gratuita o a prezzo di costo, di ingenti quantità di nastro B ai rivenditori [REDACTED], per cercare di tamponare i fondati reclami dei calzaturifici clienti e di evitare richieste risarcitorie da parte degli stessi o il loro passaggio alla concorrenza; si consideri, infine, che l'ing. [REDACTED] non era certo l'unica persona in azienda che poteva disporre l'invio di nastri sostitutivi agli agenti e ai rivenditori (v. teste [REDACTED]: *"Gli ordini provenienti dagli agenti o direttamente dal cliente venivano verificati ed eseguiti in modo diretto ed automatico se non c'erano variazioni, ad es. di prezzo. In difetto di ciò ci voleva l'approvazione o della direzione o del responsabile commerciale"*).

Costituisce, addirittura, indizio contrario alla asserita infedeltà dell'ing. [REDACTED] la circostanza che la concorrenza basata sulla contraffazione dei nastri A non è stata scoperta – come affermato dalla [REDACTED] – solo dopo le dimissioni dell'ing. [REDACTED] (settembre 2013), ma era nota in azienda già dalla fine del 2011, come riferito dalla teste [REDACTED] (*"non mi occupavo degli episodi ... di concorrenza nella forma della vendita di nastri non originali, e cioè non prodotti dalla società ricorrente. Ne ho però sentito parlare in azienda e, in particolare, ho sentito citare la società [REDACTED] del signor [REDACTED]. Indicativamente poteva essere ... nel 2011 o 2012 ... eravamo stati informati dal dott. [REDACTED] che c'era*



questa società che aveva iniziato a commercializzare dei nastri non originali”) e come dimostrato dall’ordinanza dell’8-11.6.2012 del Tribunale di Bari (doc. 10 [REDACTED]) in cui si legge che la [REDACTED] s.r.l. (società dalla quale l’odierna appellata ha acquistato un ramo aziendale nell’aprile 2013: v. ricorso introduttivo, pagg. 2-3), nel ricorso ex art. 700 c.p.c. depositato il 24.11.2011, aveva dedotto *“di essere venuta a conoscenza che alcuni clienti utilizzano a pieno la macchina [REDACTED], ma con nastri più economici dei nastri [REDACTED] e di aver appreso che il calzaturificio produttore di tali nastri di concorrenza è la [REDACTED] s.r.l.”*; anche la concorrenza della [REDACTED] s.r.l. era nota almeno dal gennaio 2013 (v. teste [REDACTED]: *“noi siamo stati avvertiti della concorrenza basata su contraffazione da parte di [REDACTED] già dal gennaio 2013 ... esibisco diffida 28 gennaio 2013 nei confronti della [REDACTED] [REDACTED]”*), e l’attività delle ditte concorrenti doveva essere talmente diffusa da indurre l’Amministratore Delegato della [REDACTED] ad inviare, in data 8.2.2013, una lettera circolare a tutti i clienti (doc. P [REDACTED], prodotto all’udienza del 12.4.2014 nel procedimento cautelare) per avvisarli che *“da una recente indagine abbiamo appreso che alcuni concorrenti hanno avviato un’attività finalizzata alla contraffazione di tale brevetto (quello noto come [REDACTED], n.d.e.), realizzando un sistema di incollaggio che utilizza metodi di produzione, macchinari e nastri adesivi che interferiscono con i diritti di privativa a noi spettanti ... Vi chiediamo di prestare la massima attenzione a non utilizzare nastri*



adesivi che possano esporvi ad un eventuale concorso con attività contraffattive altrui e, soprattutto, che possano pregiudicare la qualità del prodotto finito”.

Infine, dovevano essere da tempo ben noti, a tutti i responsabili della [REDACTED], i pesanti cali di fatturato, specialmente riguardo alle vendite di nastri adesivi in Toscana e Lombardia – perché i rapporti periodici sul fatturato venivano trasmessi non solo al direttore commerciale ing. [REDACTED] ma, com'è ovvio, anche all'Amministratore Delegato dott. [REDACTED] e al direttore tecnico sig. [REDACTED] (v. teste [REDACTED] – che non potevano non essere posti in relazione con la grave deficienza qualitativa del prodotto e con la penetrante attività delle ditte concorrenti.

Un cenno a parte si impone con riferimento alla sgradevole osservazione del primo Giudice circa le reali motivazioni delle dimissioni dell'ing. [REDACTED]: il Tribunale rileva l'asserita *“contraddittorietà tra il bisogno di accudire la propria moglie e la prospettiva di intraprendere un nuovo lavoro commerciale ... per una azienda distante centinaia di chilometri dalla propria abitazione”*, che lascerebbe *“trasparire ... ben altra realtà, quella di porre termine ad una condotta che prima o poi sarebbe stata scoperta dalla società ricorrente, per passare alla concorrenza”*.

Le condizioni di salute della moglie dell'ing. [REDACTED] – alla quale il 30.8.2013 è stato diagnosticato un carcinoma mammario e che ha subito un intervento chirurgico di mastectomia il 2.10.2013, con indicazioni terapeutiche di successiva radioterapia (v. docc. 1-5 [REDACTED]) – avrebbero meritato maggior rispetto da parte del



Tribunale, e avrebbero dovuto indurlo ad astenersi dal trarre affrettate conclusioni sulle diverse modalità di organizzazione della vita familiare che l'ing. [REDACTED] avrà ritenuto di adottare in un frangente tanto difficile e delicato.

Senza contare, poi, che l'ing. [REDACTED] non è affatto “*passato alla concorrenza*” dopo essersi dimesso dalla [REDACTED] ma ha concluso un contratto di consulenza con la [REDACTED] s.r.l. (doc. 16 [REDACTED]), azienda produttrice di lampadari.

Tutte queste risultanze probatorie, complessivamente considerate, privano di qualsiasi fondamento la domanda risarcitoria della [REDACTED], basata sull'affermazione che l'ing. [REDACTED] non solo fosse a conoscenza degli illeciti concorrenziali perpetrati ai danni della [REDACTED] in Toscana e in Lombardia, ma fosse anche connivente – o peggio, complice – degli autori degli illeciti, ed avesse consapevolmente omesso di segnalare la situazione ai vertici aziendali: nulla di tutto ciò è stato dimostrato in causa.

Con l'ultimo motivo dell'appello principale l'ing. [REDACTED] censura la sentenza impugnata nella parte in cui ha respinto la sua domanda riconvenzionale avente ad oggetto l'indennità sostitutiva del preavviso.

Il motivo è fondato.

Il primo argomento utilizzato dal Tribunale – se la [REDACTED] “*avesse conosciuto le infedeltà poste in essere dal convenuto durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, avrebbe certamente adottato un provvedimento espulsivo per giusta causa, senza corresponsione, quindi, dell'indennità sostitutiva del preavviso*”, sicché l'esonero



dal preavviso sarebbe stato viziato da “*errore determinante circa le qualità del proprio dipendente, ai sensi dell’art. 1429 c.c., n. 3*” – si basa su un doppio ragionamento presuntivo, che non ha alcun fondamento né giuridico né fattuale: la [REDACTED] non ha intimato all’ing. [REDACTED] il licenziamento per giusta causa e non ha nemmeno impugnato per vizio del consenso il proprio atto unilaterale (di cui non c’è traccia documentale, ma che è stato pacificamente compiuto) di parziale esonero del dipendente dal prestare attività lavorativa durante il periodo di preavviso, che ha comportato la cessazione del rapporto di lavoro in data 13.9.2013. Quello del Tribunale, quindi, è un ragionamento meramente ipotetico, basato sul nulla.

L’ulteriore argomento speso dal Giudice di primo grado – secondo cui l’anticipata conclusione del rapporto sarebbe stata “*sostanzialmente concordata tra le parti*” e l’ing. [REDACTED] non avrebbe manifestato “*alcun interesse*” a lavorare il periodo di preavviso – è smentito dagli atti e dai documenti di causa.

L’ing. [REDACTED] si è dimesso con lettera del 2.9.2013 (doc. 12 [REDACTED]), scrivendo: “*Resto in attesa di concordare con Voi i termini di preavviso, che così come stabilito dalle norme contrattuali prevedono 4 mesi a partire dalla data odierna. Chiedo pertanto un incontro in cui poter definire la data da ritenere valida come termine ultimo del mio rapporto, in accordo con le Vostre esigenze*”: è vero che il lavoratore aveva fatto intendere che avrebbe gradito una cessazione del rapporto anticipata rispetto alla scadenza del termine di preavviso, ma aveva anche manifestato la sua



disponibilità a lavorare durante l'intero periodo, rimettendosi espressamente alle esigenze dell'azienda.

È pacifico, poi, che è stata la [REDACTED], unilateralmente, ad esonerare il dipendente dal prestare attività lavorativa durante il periodo di preavviso, sicché il rapporto di lavoro è cessato il 13.9.2013 (v. ricorso introduttivo, pagg. 6-7).

A fronte di ciò, ovviamente, l'ing. [REDACTED] non ha potuto eccepire alcunché (essendo facoltà del datore di lavoro avvalersi o meno del preavviso lavorato), e si è limitato a chiedere, come suo diritto, il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, sia personalmente (per telefono e per e-mail: v. doc. 23 [REDACTED]) sia tramite il suo legale (v. doc. Q [REDACTED]), ricevendo non rifiuti ma promesse di pagamento accompagnate da vaghe giustificazioni per il riconosciuto ritardo nel pagamento (v. e-mail dell'11.12.2013 del direttore del personale della [REDACTED], doc. 23 [REDACTED]: *“con riferimento a quanto in oggetto (Indennità di preavviso, n.d.e.) sono spiacente di comunicarle che allo stato attuale non siamo ancora riusciti a venire a capo della situazione e a risolvere il problema. Io stesso sto cercando di capire in [REDACTED] dove stia il problema e soprattutto come risolverlo velocemente ma a tutt'oggi non c'è ancora la soluzione ... La prego pertanto di pazientare ancora un po' ... Ancora ieri l'altro ho parlato del suo cedolino paga ed ho avuto l'indicazione che per metà della prossima settimana la situazione dovrebbe avere una soluzione. Ergo le chiedo di pazientare ancora un po' pur comprendendo il disagio che sta affrontando”*).



Dunque, non vi è alcuna ragione giuridica per negare all'ing. [REDACTED] il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, nell'importo richiesto con la domanda riconvenzionale e rimasto incontestato.

L'appello principale deve pertanto essere accolto; ne consegue il rigetto delle domande proposte dalla [REDACTED] con il ricorso introduttivo e la condanna della [REDACTED] a pagare all'ing. [REDACTED] euro 23.833,33 lordi a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, oltre rivalutazione e interessi dalla data di cessazione del rapporto.

Resta assorbito l'appello incidentale, relativo alla quantificazione del danno. Le spese di entrambi i gradi seguono la soccombenza, liquidate come in dispositivo.

P. Q. M.

Visto l'art. 437 c.p.c.,
in accoglimento dell'appello principale,
respinge le domande proposte con il ricorso introduttivo e condanna la [REDACTED] srl a pagare all'ing. [REDACTED] euro 23.833,33 lordi a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, oltre rivalutazione e interessi dalla data di cessazione del rapporto;
condanna la [REDACTED] srl a rimborsare all'ing. [REDACTED] le spese di entrambi i gradi, liquidate per il primo in euro 30.000,00 e per il presente grado in euro 24.000,00 oltre rimborso forfettario, Iva e Cpa.

Così deciso all'udienza del 6.2.2017

IL CONSIGLIERE est.

Dott. Federico Grillo Pasquarelli

IL PRESIDENTE

Dott. Giancarlo Girolami

