



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VENEZIA

Il Giudice del Lavoro dott.ssa Chiara Coppetta Calzavara alla udienza del 24/01/2024 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

con motivazione contestuale

ex art. 429 c.p.c. e 127 bis c.p.c.

nella causa civile di primo grado iscritta al n. 1843/2023 RG avente ad oggetto: " licenziamento per giusta causa - Impugnazione licenziamento con domanda di reintegrazione – art. 441 bis c.p.c. "

TRA

G **G** - rappresentato e difeso dall'Avvocato CORNELIO LIVIA ed elettivamente domiciliato come in ricorso,

- ricorrente

E

CASINO' DI VENEZIA GIOCO SPA in persona del legale rappresentate pro tempore – rappresentata e difesa dagli Avvocati ORTIS SILVIA e SESSA MARILENA ed elettivamente domiciliata in CALLE DEGLI AVVOCATI, 3911 30124 VENEZIA,

-resistente

IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso depositato in data 05/10/2023 il ricorrente, come sopra in epigrafe indicato, ha impugnato il licenziamento intimato con lettera datata ___ chiedendo " accertato e dichiarato che la condotta contestata al ricorrente non sussiste, o comunque sarebbe stata soggetta a sanzione conservativa, nel merito: I. sul licenziamento ■ ex art. 18 l. 300/1970 comma 4, annullare il licenziamento e condannare la convenuta alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata



all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento di contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, nonché alle retribuzioni relative al periodo di sospensione, maggiorate del relativo TFR, per tutto oltre ad interessi e rivalutazione monetaria; ■ in subordine, ex art. 18 l. 300/1970 5 comma, dichiararsi risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannarsi il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore nonché condannare controparte al versamento delle retribuzioni relative al periodo di sospensione, maggiorate del relativo TFR, per tutto oltre ad interessi e rivalutazione monetaria; (...) Vittoria di spese con l'aumento del compenso per l'attività prestata dall'avvocato nella misura del 30% in quanto il presente atto è stato redatto con tecniche informatiche idonee ad agevolarne la consultazione o la fruizione ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1-bis, del Decreto del Ministro della Giustizia 10.03.2014, n° 55 introdotto dall'art. 1 del Decreto 8.03.2018, n° 37 del Ministero della Giustizia, pubblicato sulla GU n° 96 del 26.4.2018"

Nel costituirsi CASINO' DI VENEZIA GIOCO S.p.A. IN VIA PRINCIPALE: rigettare, per i motivi di cui in narrativa, le domande avversarie e, per l'effetto, accertare la piena legittimità del licenziamento per cui è causa. IN VIA SUBORDINATA: nella denegata e non creduta ipotesi in cui non dovesse ritenersi integrata la causale della giusta causa di cui all'art. 2119 c.c., disporsi, per i motivi di cui in narrativa, la conversione della causale in giustificato motivo soggettivo ex art. 3 L. 604/1966 ed accertare, contestualmente, la legittimità del licenziamento intimato al sig. G: ■■■■■ con la sola condanna del Casinò al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso nella misura contrattualmente prevista di 4 mesi. IN VIA ULTERIORMENTE SUBORDINATA: nella denegata e non creduta ipotesi in cui, accertata la mancata integrazione della giusta causa, dovesse esser esclusa la conversione



della causale in giustificato motivo soggettivo e venisse dichiarata la violazione del principio di proporzionalità, limitare l'indennità cui, in tesi, dovesse esser condannata la Casinò di Venezia Gioco S.p.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, ai sensi dell'art. 18, c. 5 St. Lav. rivendicato dall'avverso patrocinio entro la misura minima delle 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per i motivi di cui in narrativa. IN OGNI CASO: con vittoria di spese e competenze di lite, oltre al rimborso forfettario delle spese generali, IVA e CPA, con le dovute maggiorazioni, ai sensi dell'art. 4, c. 1 bis D.M. 37/2018, per l'utilizzo dei collegamenti ipertestuali”.

Tentata la conciliazione che ha avuto esito negativo, la causa è stata istruita sulla scorta della documentazione delle parti e l'interrogatorio libero delle stesse.

*** **

1. Il ricorrente è stato assunto con contratto a termine dal 19/8/1999 per tutto il periodo di apertura della sede di Cà Noghera e, comunque, non oltre il 18/8/2000, in qualità di Controllore di Sala Slot, livello B1 CCNL, il rapporto è stato poi trasformato in contratto tempo indeterminato a far data dal 28/12/1999; con decorrenza dal 1/1/2004 è stato inquadrato nel livello A2 CAL (Contratto Aziendale di Lavoro) in applicazione dell'Accordo per il contratto 2003 – 2006; al momento della cessazione del rapporto di lavoro il ricorrente svolgeva la mansione di Ispettore di Gioco Elettronico (IGE), soggetto preposto ad assicurare il regolare funzionamento della sala slot affidatagli, sovrintendendo alle operazioni e controllando l'operato del personale di sala.

2. Con lettera datata 10/8/2023 è stato contestato al ricorrente “ *in data 31 luglio 2023 veniva postato, nella pagina “La Nuova di Venezia e Mestre”, un art. dal titolo “Venezia, al via un corso per croupier: ci sono 60 posti, costa 2 mila €” che informava i lettori dell'iniziativa della Casinò di Venezia Gioco S.p.A. di avviare un corso di formazione per Impiegati di gioco, in relazione al quale, in data 21 luglio 2023, era stato pubblicato uno specifico Avviso PG/2023/152. Risulta, e Le si contesta, che il giorno 3 agosto 2023, replicando a una conversazione aperta da un altro utente Facebook – che commentava sulla pagina Facebook della testata giornalistica anzidetta il citato art. di*



giornale scrivendo "2 mila € regalati e neanche la certezza che ti assumano" - Lei abbia postato, sulla medesima piattaforma social, il seguente commento: "... posso solo dire che hai ragione e con questo chiudo. Dilettanti allo sbaraglio con un potere enorme", esprimendo, così facendo, un Suo personale giudizio offensivo, diffamatorio e lesivo dell'immagine pubblica della Società, Sua Datrice di Lavoro, e della professionalità delle figure apicali della stessa. Dell'estratto della predetta pagina Facebook, contenente tali Sue dichiarazioni, si allega copia alla presente contestazione, per formarne parte integrante e sostanziale. Tale suo comportamento, che costituisce, tra l'altro, violazione dei generali obblighi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., nonché dei commi 1 e 2 dell'art. 58 del vigente CAL, nelle parti in cui si prevede, rispettivamente, il dovere dei dipendenti di improntare i rapporti con i superiori, colleghi o inferiori gerarchici al rispetto, alla correttezza e alla collaborazione (comma 1), e il divieto, in capo ai lavoratori, di tenere comportamenti che possano ledere l'immagine dell'Azienda (comma 2), risulta particolarmente grave anche in considerazione del ruolo di responsabilità e fiducia che Lei ricopre per la Casinò di Venezia Gioco S.p.A. (...)"

3. Con lettera datata 11/8/2023 – inviata a mezzo PEC – il ricorrente, a mezzo del propri difensore, rassegnava le seguenti giustificazioni " (...) si specifica anzitutto che l'intento del signor C non era quello di ledere l'immagine della società Casinò di Venezia (che comunque non è stata lessa dalle parole riportate) bensì, replicando al post iniziale, l'osservazione era rivolta non agli organizzatori del corso, ma a coloro che avrebbero partecipato al corso, "i dilettanti allo sbaraglio". Nulla di offensivo e di diffamatorio emerge dal commento del signor G; inoltre si ricorda che il diritto di critica è riconosciuto dalla Corte di cassazione. Il signor G; si è limitato a dire che i partecipanti al corso non sarebbero usciti con sufficiente preparazione. E' una sua opinione che non lede in alcun modo l'immagine del Casinò, ne viola il principio della correttezza e buona fede di cui agli articoli 1175 e 1375 c.c.";

4. Con successiva lettera datata 23/8/2023 il ricorrente veniva licenziato con la seguente articolata motivazione:



in particolare: sia dalla parte iniziale, sopra ripresa, in cui, aderisce al post dell'altro utente, dando ragione rispetto a quanto affermato da quest'ultimo; sia dalla parte finale del Suo post dove, appunto, fa espresso riferimento al "*potere enorme*" che (gli asseriti) dilettanti, a Sua detta, avrebbero ("*Dilettanti allo sbaraglio con un potere enorme*"). Potere che, gioco forza, non possono che detenere i vertici aziendali e non già i partecipanti al corso di formazione.

E' inequivocabile, dunque, come, così facendo, Lei abbia espresso un Suo personale giudizio offensivo, diffamatorio – anche per il mezzo di comunicazione utilizzato di cui si dirà poi – e lesivo dell'immagine pubblica della scrivente Società e della professionalità delle figure apicali della stessa che hanno assunto le scelte di cui l'articolo di giornale, appunto, parlava.

Di fatto, senza mezzi termini, Lei ha dato ragione all'utente Facebook che ha ritenuto che i 2.000,00 euro del corso di formazione fossero "*regalati*" e, quindi, non giustificati.

Vano, piuttosto, sembra il tentativo di riportare le Sue parole entro un significato che, invece, obiettivamente non possono avere in quanto non vi è alcun appiglio dal quale poter desumere con certezza ed oggettività che Lei, invece, intendesse limitarsi a sostenere – come ha affermato in sede di controdeduzioni – che "*i partecipanti al corso non sarebbero usciti con sufficiente preparazione*". Se questa fosse stata la Sua intenzione, i modi, i toni e i contenuti del post sarebbero stati (anzi, avrebbero dovuto essere) assolutamente differenti. In tal caso, per di più, non solo non vi sarebbe stato alcun motivo di porsi in coda al commento iniziale pubblicato dall'altro utente di Facebook, ma, tanto più, non avrebbe avuto nemmeno alcun motivo di dar addirittura ragione all'autore del citato post, giacché il contenuto dello stesso si muoveva in senso assolutamente differente e non certo in linea con l'intenzione, che ha tentato di esprimere in sede di controdeduzioni – senza tuttavia persuadere –, circa la Sua volontà di limitarsi ad affermare la non bastevolezza della preparazione fornita con il corso.

Ad aggravare la Sua condotta concorrono altresì due ulteriori circostanze.

La prima, attinente al ruolo professionale, di responsabilità e fiducia, da Lei rivestito. La seconda, invece, attinente al contesto entro cui il Suo post è stato pubblicato e al mezzo di comunicazione utilizzato. Quanto al contesto, è evidente come il post si inerisca non solo in coda (quale risposta) ad un commento di pesante critica ed accusa nei confronti della Casa da Gioco – giacché l'utente, non troppo velatamente, sembra sostenere che la richiesta di assunzione sarebbe corresponsione del costo di 2.000,00 euro per la partecipazione del corso senza certezza di assunzione sarebbe illegittima ed ingiustificata –, ma, in generale, all'interno di una scia di commenti di offesa alla decisione assunta dall'Azienda. Motivo per cui Lei avrebbe dovuto tenere un atteggiamento quanto meno neutrale rispetto agli stessi o, se non altro, astenersi dal suffragare e addirittura rafforzare, come invece ha fatto, il contenuto degli stessi. Quanto al mezzo di comunicazione, poi, avendo pubblicato il Suo post sulla pagina Facebook del quotidiano "*La Nuova di Venezia e Mestre*" – dunque, su un profilo indiscutibilmente aperto e accessibile ad un numero sterminato di utenti –, è evidente che il post in parola risulti pubblico ed esposto alla lettura di un numero illimitato di utenti, con massimo risalto e diffusione dello stesso, con un conseguente e rafforzato danno all'immagine della scrivente Società.

Non da ultimo, deve aggiungersi il fatto che, all'atto della consegna della contestazione disciplinare, Lei ha addirittura tentato di sostenere la Sua estraneità al post, affermando di non esser stato Lei a scriverlo e pubblicarlo, evidentemente consapevole della gravità dello stesso. Se non fosse per il fatto che, poi, in sede di controdeduzioni, Lei, contraddicendosi, ha superato detto tentativo, ammettendo implicitamente la paternità del post e limitandosi a sostenere che le parole impiegate non ledessero l'immagine della Società e rientrassero, piuttosto, nel Suo diritto di critica.

Ebbene, valutata complessivamente la Sua condotta, è dunque evidente, da un lato, come il Suo post sia obiettivamente idoneo a ledere l'immagine, la reputazione e le stesse capacità organizzative ed imprenditoriali della scrivente Società, esorbitando dal legittimo esercizio del diritto di critica e, dall'altro, come Lei, con detto comportamento, abbia violato plurime norme legali e contrattual-collettive, fra cui:

- i generali obblighi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.;
- il dovere di cui all'art. 58, comma 1, punto 4° del vigente CAL di improntare i rapporti con i superiori, colleghi o inferiori gerarchici al rispetto, alla correttezza e alla collaborazione;



Egregio Sig. G

facciamo seguito alla contestazione disciplinare PG/2023/175 del 10 agosto 2023, consegnataLe a mani in pari data, il cui contenuto deve intendersi qui integralmente riportato, nonché alle Sue controdeduzioni scritte trasmesse a mezzo pec il giorno successivo per il tramite dell'avv. Livia Cornelio, per rappresentarLe quanto segue a definizione del procedimento disciplinare avviato con la citata missiva.

Preme innanzitutto evidenziare come le motivazioni addotte a Sua difesa, in realtà, non possano essere affatto accolte, né sul piano fattuale né giuridico, e non elidono, dunque, il disvalore dell'illecito a Lei contestato.

In primo luogo, non è revocabile in dubbio il fatto che Lei abbia avvalorato ed aderito espressamente (“... *posso solo dire che hai ragione*”), al post di un altro utente Facebook che, nel commentare l'articolo pubblicato da “La Nuova di Venezia e Mestre”, ha sostenuto che i 2.000,00 euro, pari al costo del corso di formazione indetto dalla scrivente Casa da Gioco per la selezione di nuovi croupiers, fossero “*regalati*” in quanto non giustificati nemmeno dalla certezza di essere assunti (“*2 mila euro regalati e neanche la certezza che ti assumano*”). Un commento, quest'ultimo, non certamente positivo e, anzi, di espressa e ad aspra critica ed offesa nei confronti della scrivente Società e delle scelte assunte dalla stessa. Commento che Lei ha sposato *in toto*, aderendone integralmente al contenuto e dando ragione all'autore dello stesso, condividendone, di fatto, il pensiero e la critica sprezzante mossa nei confronti dell'Azienda.

Ciò è di per sé bastevole a sconfessare quanto da Lei sostenuto nelle controdeduzioni scritte dove ha affermato che il Suo intento non era quello di ledere l'immagine della Società bensì, in replica al commento dell'altro utente, muovere un'osservazione a coloro che avrebbero partecipato al corso. Tale affermazione è smentita in radice in quanto, con il Suo post, Lei non ha replicato al commento iniziale – giacché per “replica” si intende muovere un'obiezione rispetto ad una data affermazione che viene, quindi, contraddetta –, bensì vi ha aderito, confermandone ed accreditandone il contenuto, sposandolo come proprio.

Né peraltro può ritenersi, come invece ha tentato di sostenere sempre in sede di controdeduzioni, che Lei, nell'apostrofare come “*Dilettanti allo sbaraglio*” si riferisse ai partecipanti al corso e non già ai vertici della scrivente Società.

Invero, così come l'utente Facebook del commento iniziale, a cui Lei si è posto in coda, anche Lei ha mosso delle pesanti e sprezzanti critiche, certamente esorbitanti tanto il diritto di critica quanto i principi di buona fede e correttezza da Lei richiamati in sede di controdeduzioni, nei confronti delle scelte assunte dalla scrivente Società circa l'indizione del corso di formazione. La riferibilità dell'accezione “*dilettanti*” alla Società e, quindi, agli organizzatori del corso – e non già ai partecipanti dello stesso – si evince, infatti, dal tenore dell'intero commento e,

Casino di Venezia Gioco S P A



- i divieti di cui all'art. 58, comma 2, punti 3° e 14° del vigente CAL che vietano, rispettivamente, l'uno, di svolgere attività che possano comunque recare pregiudizio agli interessi dell'Azienda e l'altro di tenere comportamenti che possano ledere l'immagine della stessa;
- il dovere di diligenza di cui all'art. 2104 c.c.;
- il dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., avendo obiettivamente screditato l'immagine e il prestigio aziendali;
- il dovere di collaborazione di cui all'art. 2094 c.c..

Alla luce di quanto sopra esposto, valutando complessivamente quando a Lei contestato e il ruolo da Lei ricoperto, è palese come, in ragione della gravità della Sua condotta, sia venuto irrimediabilmente meno il vincolo fiduciario con la scrivente Azienda, la quale non può più fondatamente confidare nel futuro corretto adempimento degli obblighi a cui Lei è contrattualmente tenuto e dei doveri fondamentali alla cui osservanza avrebbe dovuto attenersi e che, invece, sono stati pesantemente violati.

Un tanto esposto, con la presente Le comuniciamo la decisione aziendale di irrogarLe la sanzione del licenziamento per giusta causa ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 58, comma 1, punto 4° dell'elenco e comma 2, punti 3° e 14° dell'elenco, 59, c. 2, punto 5° dell'elenco, 60, c. 6) del vigente CAL, 7 St. Lav., nonché 1175 e 1375, 2094, 2104, 2105 e 2119 c.c..

Con la presente missiva, dunque, deve ritenersi concluso il procedimento disciplinare avviato nei Suoi confronti in data 10 agosto u.s..

Ai sensi dell'art. 1, c. 41 L. 92/2012, il rapporto di lavoro deve intendersi cessato a far data dal 10 agosto 2023, data di avvio del procedimento disciplinare, senza diritto ad alcun preavviso.

Le competenze di fine rapporto Le verranno erogate non appena contabilizzate, nei normali tempi tecnici.

Precisiamo sin d'ora che la presente missiva viene inviata ad ambedue gli indirizzi indicati nell'instestazione in quanto l'uno corrispondente al Suo indirizzo di residenza da Lei comunicato, in generale, e noto alla Società, mentre l'altro risulta essere l'indirizzo indicato nel certificato medico attualmente vigente (sino al 25 agosto p.v.) come domicilio utile ai fini della reperibilità della malattia in corso. Resta inteso che, ai fini dell'efficacia del presente provvedimento sanzionatorio e, quindi, della risoluzione del rapporto, si terrà conto della missiva che verrà consegnata o potrà essere, comunque, data per conosciuta cronologicamente per prima.

3

—

5. Le difese svolte nella presente causa sostanzialmente sviluppano le questioni già emerse nel corso del procedimento disciplinare.

6. Il ricorrente sostiene di non aver voluto offendere e diffamare l'azienda né i suoi vertici e con le parole "dilettanti allo sbaraglio" di non aver



inteso fare riferimento agli organizzatori del corso ma ai partecipanti, volendo dire che comunque non si sarebbero adeguatamente formati; sottolinea la difesa come il ricorrente abbia conseguito il solo titolo di terza media e quindi abbia una padronanza limitata della lingua italiana; che il potere dato alle parole del ricorrente è stato eccessivo e, comunque, oggettivamente infondato dal momento che né nella realtà e neanche potenzialmente, l'immagine del Casinò è stata in alcun modo lesa; il commento oggetto di contestazione non avrebbe, oggettivamente, alcun carattere denigratorio, diffamatorio o comunque in generale lesivo dell'immagine del Casinò e non ha comportato nessuna conseguenza per il Casinò di Venezia, né l'opinione pubblica né la commentatrice a cui il ricorrente aveva dato risposta, hanno dato alcun peso al commento del ricorrente; nessuna delle condotte indicate nell'art. 59 CAL corrisponde all'episodio contestato al ricorrente; la sanzione in ogni caso sarebbe sproporzionata.

7. La società resistente evidenzia: come il ruolo di IGE ricoperto dal ricorrente sia di assoluta responsabilità e fiducia, sia per la posizione gerarchica ricoperta, sia per il contenuto delle mansioni fra cui rientra la cura e la gestione in senso ampio della clientela tanto che nei rapporti con la stessa, l'Ispettore di Gioco Elettronico rappresenta, a livello di immagine, il Casinò stesso e svolge anche funzione di preposto; come a nulla rilevi che il ricorrente non fosse riconoscibile o non avesse speso la sua qualifica di dipendente della società Casinò di Venezia su Facebook, dovendosi avere riguardo alla oggettività del post pubblicato. Nelle numerose pagine a ciò dedicate il Casinò di Venezia evidenzia la rilevanza disciplinare del commento per: essere stato postato sulla pagina Facebook pubblica del quotidiano locale, per aver confermato il giudizio aspramente critico e non sostenuto da circostanze di fatto di altra utente, per aver dato dei dilettanti allo sbaraglio che non sanno dunque usare il loro enorme potere ai vertici aziendali che hanno ideato la proposta di corso, per non poter rientrare il commento in parola nel legittimo esercizio del diritto di critica della verità della notizia, dell'interesse pubblico alla diffusione dell'informazione e della continenza formale.



8. Appare necessario al fine di risolvere la questione oggetto di causa richiamare il contenuto dell'articolo pubblicato: " Un'occasione di rilancio per il Casinò di Venezia. Partirà il prossimo ottobre il corso di formazione per croupier per i giochi di fair roulette, black jack e Texas hold'em poker. Questa potrebbe essere un'opportunità per la casa da gioco che, nel formare nuove figure, potrebbe soddisfare tre esigenze della società, sul tavolo da tempo. Nel dettaglio, la sostituzione dei dipendenti che andranno in pensione, l'apertura h24 della sede di Ca' Noghera e un'apertura più prolungata della sede di Ca' Vendramin Calergi, accessibile solo dal venerdì alla domenica. Oggi, infatti, se si volesse tenere aperta la sede veneziana un giorno in più bisognerebbe chiudere alcuni tavoli a Ca' Noghera perché il personale non basta per entrambe le sedi. Il corso per formare nuovi croupier verrà tenuto da istruttori altamente qualificati, scelti tra i dipendenti del Casinò. Saranno, insomma, i croupier senior a insegnare alle nuove leve a cui, magari, potrebbero passare il testimone nel corso dei prossimi anni. Al percorso di formazione potranno partecipare fino a 60 persone che dovranno presenziare a 170 ore di lezione a frequenza obbligatoria, al termine delle quali ci sarà un esame per ottenere l'attestato che certifi chi le competenze acquisite. Oltre a questo, il Casinò provvederà a stilare una graduatoria con validità triennale, con il punteggio raggiunto da ogni allievo. Si tratta di uno strumento che potrebbe tornare utile non solo al Casinò di Venezia ma anche agli altri, nel momento in cui fosse necessario procedere con delle assunzioni. Il corso ha un costo di 2.000 euro e verrà articolato in tre moduli: 120 ore di formazione di fair roulette, 30 ore di Ultimate texas hold'em poker e 20 ore di Black Jack. L'inizio delle lezioni per il primo gruppo di allievi è previsto per il prossimo ottobre, al termine del primo slot prenderà il via il secondo gruppo. Le lezioni si svolgeranno interamente in presenza, presso la sede aziendale di Ca' Noghera, in Via Paliaga a Mestre, dal lunedì al giovedì, dalle ore 10:30 alle ore 13:30, per un massimo di 12 ore a settimana. A ciascun partecipante sarà, inoltre, consegnata una dotazione di 20 gettoni non convertibili, per l'allenamento personale da svolgere al di fuori dell'orario di lezione. Per partecipare al corso è necessario possedere il diploma e i primi 150 interessati che invieranno la propria



candidatura verranno sottoposti ad un colloquio davanti ad una commissione nominata dall'azienda. Si tratta di un'occasione per gli appassionati del settore, dal momento in cui corsi del genere non vengono organizzati spesso. Le domande devono essere inviate entro le 20 del 20 agosto, compilando l'apposito modulo scaricabile dal sito www.casinovenetia.it." (doc. 8 resistente).

9. In commento al predetto articolo, oltre ad una serie di altri ai quali si rimanda per comprendere il contesto della discussione (doc. 23 resistente) tale Melania Fantinelli commentava " 2 mila euro regalati e neanche la certezza che ti assumano" ed utilizzando evidentemente il tasto "Risposta" il ricorrente scriveva "Melania Fantinelli" - si osserva che il nome spunta in automatico utilizzando il tasto risposta, salvo che lo si cancelli - "posso solo dire che hai ragione e con questo chiudo. Dilettanti allo sbaraglio con un potere enorme".

10. Ora, come si nota chiaramente dalla lettura di altri commenti, ciò che scatena la curiosità e le critiche è la circostanza che la Società CASINO' DI VENEZIA GIOCO abbia ideato un corso di formazione per croupier per i giochi di fair roulette, black jack e Texas hold'em poker, di 170 ore, a cui potevano partecipare 60 persone, tenuto da personale esperto dell'azienda medesima, al termine del quale i partecipanti sarebbero stati sottoposti ad un esame e sarebbe stato rilasciato un attestato che certificava le competenze acquisite, con formazione di una graduatoria avente validità triennale e dal quale il Casinò avrebbe attinto per le eventuali assunzioni, ove il corso aveva il costo di € 2.000,00.

11. Posto che non esistono scuole o istituti che abilitino/preparino alla professione di croupier, la società il Casinò di Venezia ha ideato una proposta certamente vantaggiosa per sé: invece di assumere lavoratori da istruire a proprie spese, propone un corso a spese degli aspiranti lavoratori, creando una graduatoria triennale da cui, in caso di bisogno e senza vincolo alcuno, all'occorrenza potrà assumere; il corso peraltro viene gestito con risorse interne, sicché diventa anche difficile comprendere la richiesta di ben € 2000 che dovrebbero essere pagate da persone tendenzialmente disoccupate o con



rapporti di lavoro che comunque consentano di seguire un corso dal lunedì al giovedì, dalle ore 10:30 alle ore 13:30, per un massimo di 12 ore a settimana e quindi per quasi 4 mesi.

12. L'idea è certamente vantaggiosa per la società Casinò di Venezia ma decisamente non lo è per gli aspiranti croupier. Non spetta certa a questa Giudice formulare giudizi sulla proposta, ma serve per comprendere il contesto in cui si è sviluppato il fatto.

13. In questo contesto dunque si comprende il commento dell'utente Melania Fantinelli "2 mila euro regalati", "regalati" semplicemente perché non si comprende a quale titolo dovrebbero essere corrisposti e perché in detta entità (perché non meno, per esempio), atteso che il corso viene tenuto nei locali aziendali con risorse interne e l'attestato che viene rilasciato non è certo un titolo di studio con efficacia legale sul territorio nazionale; l'unico motivo per cui una persona sarebbe disposta a sborsarli sarebbe la certezza di conseguire un posto di lavoro e, dunque, in questo senso, "2 mila euro regalati" "e neanche la certezza che ti assumano". Si tratta di un commento soprattutto amaro, e tra l'altro uno dei più edulcorati.

14. E' a questo commento che il ricorrente aderisce, e non ad altri. Quindi, in sostanza, scrive il ricorrente: "hai ragione. Ad una persona - che cerca lavoro - vengono chiesti 2000 € per partecipare ad un corso senza la certezza di essere assunta".

15. In tali termini francamente non si vede quale potrebbe essere il rilievo disciplinare del commento: il ricorrente si sarebbe limitato a simpatizzare con un utente che amaramente evidenzia la richiesta di pagamento di € 2000 a persone che aspirano a trovare un lavoro e senza poi la certezza di poter conseguire quest'ultimo. Ad un lavoratore non può che saltare all'occhio l'entità della richiesta rispetto alla povertà dei mezzi di molte persone.

16. Ciò che può assumere rilievo disciplinare è invece la chiosa successiva "Dilettanti allo sbaraglio con un potere enorme", ove l'attribuzione ai dilettanti dell'enorme potere, rende evidente come il riferimento sia a coloro che in Casinò di Venezia hanno ideato la proposta, e che non sono mai stati identificati.



17. Come noto “Corrida - Dilettanti allo sbaraglio” era il titolo di un programma, prima radiofonico e poi televisivo, simile ad una festa paesana in cui i concorrenti, appunto non professionisti, dilettanti, persone comuni e senza particolari doti artistiche, si cimentavano nello spettacolo (canto, ballo, recitazione ed altro) e venivano giudicati dal pubblico, spesso si trattava di prestazioni veramente penose che per questo suscitavano l’ilarità anche scomposta degli spettatori.

18. La definizione è invalsa nell’uso comune per indicare in modo sarcastico chi si cimenta in una determinata attività senza averne sufficiente competenza, e una rapida scorsa su internet consente di rilevare come il termine sia spesso utilizzato anche dalla stampa per criticare le azioni di politici, amministratori o comunque persone che esercitano un qualche potere.

19. Quindi scrivere del proprio datore di lavoro “dilettanti allo sbaraglio con un potere enorme” significa dare al proprio datore di lavoro, sarcasticamente, dell’incapace.

20. Vi è anche da rilevare che in tema di diffamazione, la S.C. ha ripetutamente chiarito come l'esimente del diritto di critica postula una forma espositiva corretta, strettamente funzionale alla finalità di disapprovazione e che non trasmodi nella gratuita ed immotivata aggressione dell'altrui reputazione, ma non vieta l'utilizzo di termini che, sebbene oggettivamente offensivi, hanno anche il significato di mero giudizio critico negativo di cui si deve tenere conto alla luce del complessivo contesto in cui il termine viene utilizzato, si veda ex plurimis Cass. pen. Sez. 5, Sentenza n. 17243 del 19/02/2020, alla quale si rimanda.

21. Nel caso in esame tuttavia il giudizio critico espresso dal ricorrente non rivestiva alcuna utilità ai fini dell’espressione della propria opinione.

22. Ritiene la giudicante che verosimilmente il ricorrente non avesse comunque l’intento di offendere la società, e volesse piuttosto – al di là di quanto ha poi sostenuto nelle difese - esprimere il proprio rammarico per una proposta aziendale che come lavoratore percepiva ingiusta e cioè chiedere a persone che probabilmente non stavano lavorando € 2000,00 per la



partecipazione ad un corso che poi non garantiva nemmeno di poter conseguire il posto di lavoro.

23. In questo senso è certamente da valorizzare la circostanza che il ricorrente, come purtroppo molti altri scriva su Facebook in modo compulsivo, senza riflettere troppo e senza avere una puntuale padronanza del linguaggio scritto.

24. Tuttavia, mutuando le categorie del diritto penale, in tema di delitti contro l'onore, ai fini della sussistenza dell'elemento soggettivo del delitto di diffamazione, non si richiede che sussista l'"*animus iniurandi vel diffamandi*", essendo sufficiente il dolo generico, che può anche assumere la forma del dolo eventuale, in quanto è sufficiente che l'agente, consapevolmente, faccia uso di parole ed espressioni socialmente interpretabili come offensive, ossia adoperate in base al significato che esse vengono oggettivamente ad assumere, senza un diretto riferimento alle intenzioni dell'agente (ex plurimis Cass. Sez. 5, Sentenza n. 4364 del 12/12/2012).

25. Rimane dunque l'espressione nella sua oggettività, seppur al limite, considerando che l'espressione è invalsa nell'uso comune, la quale comunque si sostanzia in una offesa alla società datrice di lavoro pubblicata su una pagina pubblica del social Facebook e quindi aperta ad un numero indiscriminato di persone.

26. A nulla rileva che gli altri utenti di Facebook fossero o meno a conoscenza del ruolo e del rapporto di lavoro tra il ricorrente e la Casinò di Venezia, ciò che rileva è che il ricorrente – dipendente della società anche con un ruolo di responsabilità - abbia utilizzato su una pagina Facebook pubblica una espressione offensiva nei confronti della società.

27. Quindi: il fatto contestato esiste ed ha rilevanza disciplinare. Occorre verificare se tale comportamento sia oppure no punito con sanzione conservativa.

28. Dalla lettura dell'art. 60 del CAL (pp. 44 e 45, doc. 8 ricorrente) emerge che lo specifico comportamento posto in essere dal ricorrente, e cioè aver postato sulla pagina pubblica di un social un commento avente un



contenuto oggettivamente offensivo nei confronti della società datrice, non è preso espressamente in considerazione.

29. Deve tuttavia rilevarsi che ai sensi della predetta disposizione, sub punto 4, è prevista la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di un giorno chi “per i casi di recidiva o abitualità nelle mancanze previste per la multa ovvero nel caso in cui il lavoratore sia incorso nelle medesime mancanze in circostanze di maggior gravità oppure per comportamenti di maggior rilievo, ed in particolare, a titolo esemplificativo, nelle ipotesi in cui il lavoratore: (...) abbia compiuto, anche al di fuori dell’orario di lavoro e dei locali aziendali, atti contrari all’interesse dell’azienda, sempre che gli stessi non costituiscano l’esercizio di un diritto o l’adempimento di un dovere” e, sub punto 5, è prevista la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da due a dieci giorni “per i casi di recidiva nelle mancanze previste per la sospensione di un giorno, per le quali abbia subito il relativo procedimento disciplinare, o per comportamenti di maggior rilievo ed in particolare, a titolo esemplificativo, nelle ipotesi in cui il lavoratore: (...) trasgredisca i divieti elencati all’art. 58 del presente CAL” ove tra i divieti (punto 14) vi è quello di “tenere un comportamento che possa ledere l’immagine dell’Azienda ovvero possa essere incompatibile con i doveri contrattuali che gli competono in ragione delle mansioni assegnate e del ruolo ricoperto”, violazione quest’ultima peraltro espressamente contestata.

30. Ritiene pertanto il giudicante che seppur la condotta contestata non sia espressamente prevista dal CAL come punita con sanzione conservativa, tuttavia, anche proprio per come contestata, con particolare accento alla immagine e agli interessi aziendali, sia ben difficile non ricondurla all’ipotesi di “atto contrario all’interesse dell’azienda” e di “comportamento che possa ledere l’immagine dell’azienda”, peraltro quest’ultima violazione espressamente contestata (art. 58, co. 2 punto 14).

31. Ritiene il giudicante che non si tratti di fattispecie in cui la condotta addebitata al lavoratore abbia un pari disvalore disciplinare rispetto a quelle punite dal c.c.n.l. con sanzione conservativa, fattispecie nella quale la S.C. ha costantemente ritenuto che, sebbene al Giudice sia precluso applicare la



tutela reintegratoria alle ipotesi non tipizzate dalla contrattazione collettiva se ritiene che tale condotta non costituisca comunque giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, utilizzando la graduazione delle infrazioni disciplinari articolate dalle parti collettive come parametro integrativo delle clausole generali di fonte legale, ai sensi dell'art. 30, comma 3, del d.lgs. n. 183 del 2010, potrà dichiarare illegittimo il recesso e, risolto il rapporto di lavoro, applicare la tutela indennitaria prevista dall'art. 18, comma 5, della l. n. 300 del 1970 (Cass. L, sentenza n. 12365 del 09/05/2019; Cass. L. n. 13533 del 20/05/2019, n. 19578 del 19/07/2019 e n. 31839 del 05/12/2019), ma si tratti piuttosto di sussumere la fattispecie concreta in quelle previste dal Contratto Collettivo Aziendale.

32. E' peraltro il caso di rammentare come Cass. L., Sentenza n. 11665 del 11/04/2022 non solo abbia affermato il principio per cui "in tema di licenziamento disciplinare, al fine di selezionare la tutela applicabile tra quelle previste dall'art. 18 commi 4 e 5 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, come novellata dalla legge n. 92 del 28 giugno 2012, è consentita al giudice la sussunzione della condotta addebitata al lavoratore ed in concreto accertata giudizialmente nella previsione contrattuale che punisca l'illecito con sanzione conservativa anche laddove tale previsione sia espressa attraverso clausole generali o elastiche. Tale operazione di interpretazione e sussunzione non trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato restando nei limiti dell'attuazione del principio di proporzionalità come già eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo" ma abbia altresì esplicitato che " (...) come condivisibilmente osservato nell'ordinanza interlocutoria, allora, quella della classificazione e catalogazione delle condotte è evenienza legata a fattori non prevedibili tanto che il dato oggettivo e razionalizzante che emerge è quello della previsione di clausole di chiusura generali che ovviano all'impossibilità o comunque estrema difficoltà di procedere ad una catalogazione dettagliata ed esaustiva. In tale prospettiva la tipizzazione operata dalla disciplina collettiva non può essere di per sé decisiva e utilizzabile come elemento dirimente per tracciare i contorni ed i limiti delle diverse tutele da applicare qualora si accerti l'illegittimità del



recesso. Nel caso in cui nel contratto collettivo siano presenti formule generali, norme elastiche, norme di chiusura, la mancata tipizzazione di alcune condotte tra quelle suscettibili di essere punite con una sanzione conservativa non è di per sé significativa della volontà delle parti sociali di escluderle da quelle meritevoli di una sanzione più lieve rispetto al licenziamento. 18.8. Ove si valorizzasse esclusivamente la tipizzazione delle fattispecie a scapito dell'utilizzo delle clausole generali o elastiche - evidentemente laddove la norma collettiva si articoli attraverso una previsione generale di apertura o di chiusura esemplificandone il contenuto in fattispecie specificatamente individuate - si finirebbe per andare in contrasto con la stessa volontà delle parti sociali che nell'aprire o chiudere la norma collettiva con una disposizione di contenuto generale hanno comunque inteso demandare all'interprete la sussunzione della condotta accertata nella nozione generale indicata dalla disposizione collettiva. Si escluderebbe quella parificazione, demandata al prudente apprezzamento del giudice che vi provvede utilizzando giudizi di valore condivisi, "standards" conformi ai valori dell'ordinamento e che trovino conferma nella realtà sociale. 18.9. D'altro canto dalla lettura dell'art. 18, comma 4, che dispone che "Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, ... perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili", non si evince che la valutazione di proporzionalità della sanzione conservativa rispetto al fatto oggetto di addebito disciplinare debba essere necessariamente espressa a mezzo di una rigida tipizzazione della condotta che può essere punita con una sanzione conservativa. L'utilizzazione di espressioni quali "fatto" che rientra tra le "condotte" punibili con una sanzione conservativa ed il rinvio alle "previsioni" dei contratti collettivi e dei codici disciplinari autorizza a ritenere che l'operazione interpretativa che qui si sollecita è del tutto compatibile con il tenore testuale della norma. Non si evince infatti alcun ragionevole richiamo ad una tipizzazione specifica e rigida delle singole fattispecie sicché laddove la disposizione collettiva contenga, accanto a fattispecie tipiche, clausole generali



o elastiche di apertura o di chiusura è il giudice che dovrà riempirle di contenuto (...)".

33. Deve pertanto ritenersi che la condotta contestata al lavoratore sia sussumibile in fattispecie, sopra indicate, per le quali il CAL prevede una sanzione conservativa con conseguente applicazione della tutela di cui all'art. 18, co. 4, legge 300/1970.

34. Deve poi evidenziarsi che sono privi di rilievo i precedenti disciplinari in quanto: alcuni sono addirittura risalenti a oltre due anni dal fatto contestato e quindi in alcun modo utilizzabili ex art. 7 L. 300/1970, gli altri non sono stati contestati ai fini della recidiva e quindi non rilevano per la sussunzione o meno dei fatti nelle previsioni dell'art. 60 del CAL, ed infine il motivo di illegittimità del licenziamento (la condotta rientra in fattispecie per la quale è prevista una sanzione conservativa) esclude una ulteriore valutazione di proporzionalità tra fatto contestato e sanzione.

35. Irrilevante è altresì la questione del comportamento asseritamente tenuto dal ricorrente all'atto della consegna della lettera di contestazione disciplinare, in quanto ciò che rileva è la giustificazione formale, non certo dichiarazioni rese in libertà a sorpresa e senza riflettere, in un momento di oggettiva difficoltà per il lavoratore qual è quella della consegna della lettera di contestazione.

36. Tutte le altre questioni rimangono assorbite.

37. Deve dunque concludersi come in dispositivo, considerato che il ricorrente non ha prodotto le buste paga, anche in ordine alle spese di lite che seguono la soccombenza e vengono liquidate - come in dispositivo - avuto riguardo ai valori medi previsti dal DM 55/2014 e DM 147/2022 (quest'ultimo applicabile ex art. 6 alle prestazioni professionali esaurite successivamente alla sua entrata in vigore ovvero il 23/10/2022), per le controversie di lavoro, scaglione €26000-52000, ridotto ex art. 4, comma 1, penultimo e ultimo periodo, DM cit., tenuto conto del valore effettivo della controversia, che non è stata svolta attività istruttoria, del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate (medie), dei contrasti giurisprudenziali (non sussistenti), aumentato del 30% ex art. 1, comma 1, lett. b), DM 37



dell'8.3.2017 atteso che gli atti depositati telematicamente sono stati redatti con tecniche informatiche idonee ad agevolare la consultazione e fruizione in quanto consentono la ricerca dei documenti allegati.

P.Q.M.

Il giudice definitivamente pronunciando così provvede:

1) In accoglimento del ricorso, annulla il licenziamento e condanna la CASINO' DI VENEZIA GIOCO SPA alla reintegrazione nel suo posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, da provare con CUD o buste paga, nei limiti, sino alla presente sentenza, di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali ex art. 429 c.p.c. e 150 disp att c.p.c. oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione secondo quanto previsto dal. 18, co. 4, legge 300/1970;

2) Condanna la società resistente alla rifusione delle spese di lite in favore del ricorrente che liquida in € 3.700,00 + 30% (ex comma 1 bis dell'art. 1 DM 55/2014, introdotto dall'art. 1, lett. b) DM 37/2018) per compensi di avvocato, oltre rimborso forfettario del 15%, IVA e CPA, come per legge, oltre al contributo unificato (€ 259,00).

Venezia, all'udienza del 24/01/2024

Il Giudice

Dott.ssa Chiara Coppetta Calzavara

