

Sentenza n. 258/2020 pubbl. il 27/07/2020 RG n. 836/2019 R.G. N. 836/19

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**LA CORTE D'APPELLO DI VENEZIA**  
**- Sezione Lavoro -**

Composta dai Magistrati:

Dr. Luigi PERINA – Presidente

Dr. Gianluca ALESSIO – Consigliere rel.

Dr. Annalisa MULTARI – Consigliere

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa promossa in appello con reclamo depositato in data 29 ottobre 2019

L. SPA, in persona del suo procuratore speciale e legale rappresentante dottoressa S. O. come da atto rogato notaio L. L. in Scandicci il 17/10/2012, repertorio n. 23.137, raccolta n.7.164, registrato a Firenze il 16/11/2012 al numero 20375 serie I T, rappresentata e difesa per procura su foglio separato e congiunto materialmente alla memoria difensiva della fase sommaria, ex art. 83 co. 3 c.p.c., dagli avv. i V. B., S. C. e F. B. ed elettivamente domiciliata presso il primo di essi in Firenze, via J. N. n. 27

- reclamante -

**CONTRO**

C. Z., rappresentata e difesa dall'avv. J. M., in forza di mandato in calce alla presente memoria difensiva, con elezione di domicilio presso il suo studio in Via R. C. 1, Venezia - Mestre, con richiesta di ricevere comunicazioni e notificazioni ai seguenti recapiti

- reclamata -

Oggetto: riforma della sentenza n. 570/2019 del Giudice del Lavoro del Tribunale di Venezia

In punto: impugnazione di licenziamento disciplinare

Causa trattata all'udienza del 17 giugno 2020

### **Conclusioni per la reclamante**

"...Voglia la Corte di Appello di Venezia, sezione lavoro, riformare la sentenza n.570/2019 e per l'effetto respingere il ricorso ex ar.1 co.47 e seguenti L.92/2012 proposto da C. Z. al Tribunale di Venezia per infondatezza in fatto e in diritto nonché accertare e dichiarare la legittimità del licenziamento per giusta causa intimato a C. Z. con comunicazione 2/3/2018 vittoria di spese delle precedenti fasi sommaria e di Opposizione nonché di questo giudizio di reclamo, con condanna di Z. a restituire alla società quanto pagatele in esecuzione dell'ordinanza della fase sommaria e della sentenza impugnata".

### **Conclusioni per le reclamate**

"In via principale

rigettare il reclamo proposto in quanto inammissibile in rito ed infondato nel merito e confermare integralmente l'impugnata sentenza n. 447/2018 del 17.07.2018 RG 1995/2017 Tribunale di Verona.

In via Istruttoria: Si chiede l'ammissione dei seguenti capitoli di prova: ..." (segue capitolazione alle pagg. 14 e 15 e ss. dei rispettivi atti difensivi) Svolgimento del processo Con reclamo depositato in data 29 ottobre 2019 la L. s.p.a. ha impugnato la sentenza n. 570 del 2019 del Giudice del Lavoro del Tribunale di Venezia con la quale era stata rigettata l'opposizione all'ordinanza della fase sommaria di annullamento del licenziamento intimato il 2 marzo 2018 a C. Z. e la reintegrazione nel posto di lavoro della lavoratrice con condanna al pagamento in suo favore della retribuzione globale di fatto nella misura massima di dodici mensilità dedotto l'*aliunde perceptum*, oltre agli accessori si legge e spese di lite.

La sentenza veniva eseguita con esonero della prestazione lavorativa e con pagamento della retribuzione.

Con memoria depositata il 5 giugno 2020 si è costituita la parte reclamata chiedendo di respingere l'impugnazione.

La causa è stata discussa all'udienza del 17 giugno 2020, sulle conclusioni delle parti in epigrafe riportate e viene ora in decisione.

### **Motivi della decisione**

1) In data 16 febbraio 2018 era stato contestato alla dipendente di avere inviato in data 23 luglio 2017 all'interno di una chat privata (denominata "Du u like...Ve3") con i propri colleghi a mezzo WhatsApp - tutti dipendenti di G. addetti al punto vendita G. di C. XX XII XX 2102 Venezia - un filmato effettuato all'interno dei locali del negozio in cui era ripreso lo S. M. del punto vendita, D. R. C., "mentre usciva dal bagno in mutande con una bottiglia di urine in mano".

2) All'esito della fase sommaria, nell'accogliere il ricorso della lavoratrice, il giudice aveva richiamato la giurisprudenza di legittimità in tema di utilizzabilità delle comunicazioni private (Cass n. 21895 del 2018) e aveva concluso affermando: "Se dunque lo scambio di messaggi nel gruppo whatsapp a cui appartenevano i colleghi della ricorrente costituisce corrispondenza privata, esso è garantito dalla segretezza, diritto inviolabile che può essere limitato solo per atto motivato dell'autorità giudiziaria con le garanzie stabilite dalla legge. Deve dunque escludersi l'utilizzabilità di tali comunicazioni, le quali non potevano né dovevano essere divulgate dai membri del gruppo whatsapp, con la conseguenza che il fatto contestato non sussiste, non potendo una comunicazione privata tra colleghi, la quale in quanto tale è segreta, costituire fatto conoscibile e quindi disciplinarmente rilevante".

3) Con la sentenza, nel rigettare l'opposizione, il giudice ha adottato una diversa motivazione a sostegno dell'illegittimità del licenziamento e della conseguente reintegrazione affermando in primo luogo che "La ripresa video è stata pacificamente effettuata dalla ricorrente con il suo cellulare personale e alla chat risulta inviata dal numero di telefono della ricorrente". Quanto alla utilizzabilità dei contenuti della chat ha escluso la pertinenza della giurisprudenza di legittimità richiamata dal primo giudice (Cass. n.21895 del 2018) ed ha affermato la piena utilizzabilità del video, puntualizzando che l'eventuale inutilizzabilità quale fonte di prova, "è, nel caso specifico, del tutto ininfluenza in quanto il fatto in sé è pacifico, ammesso dalla lavoratrice" così motivando: "I principi espressi, pur in sé condivisibili, ad avviso di questo giudicante non rendono il video oggetto di causa inutilizzabile in quanto l'acquisizione da parte della Società non è avvenuta a seguito di intrusione di un terzo non iscritto al gruppo, con violazione dunque della Libertà e segretezza della

corrispondenza, bensì a seguito di consegna da parte di un dipendente iscritto al gruppo, come tale destinatario della corrispondenza in questione".

Sotto diverso profilo, invece, ha escluso che il fatto addebitato avesse valenza tale da giustificare il licenziamento.

Questi i capisaldi della motivazione che ha sorretto la decisione:

- a) la ricorrente si è limitata ad effettuare la ripresa, e "al più eventualmente" ad inviare il video in chat, senza alcuna frase offensiva o condotte denigratorie verso la società o la clientela;
- b) la condotta del C., impropria, ma non direttamente deridente né verso la società, né verso clienti del negozio, era priva di valenza offensiva verso "se non al limite delle colleghe presenti al fatto, sia di effetto ridicolizzante atto a compromettere l'immagine dell'azienda";
- c) la chat privata era ristretta al solo personale del punto vendita ("chat chiusa", tutelata da inviolabilità della Libertà e segretezza delle comunicazioni come da insegnamento di Cass. n.21965/2018);
- d) assenza di violazione di specifici doveri d'ufficio ex art. 220 c.c.n.l.

In conclusione ha ritenuto che non fosse configurabile l'addebito quale fatto in concreto disciplinarmente rilevante atto a ledere il vincolo fiduciario.

Quanto all'eccezione di *aliunde percipiendum*, riproposta dalla società opponente, ha escluso che ricorressero le condizioni per riconoscerla, considerando che l'unico elemento valorizzato dalla parte era stata la dichiarazione della lavoratrice all'udienza del 2 maggio 2019 ("Sono interessata a tornare a lavorare presso G. Le comunicazioni chat in questione sono state, infatti, pacificamente consegnate alla L. da una dipendente partecipante anch'essa alla chat, come confermato dal teste F. escusso nella fase sommaria, e dunque dalla L. stessa legittimamente acquisite").

Il caso esaminato dalla Cassazione riguarda invece la trasmissione di schermata Facebook alla società in forma anonima, dunque con violazione dell'inviolabilità della comunicazione, privata chiusa, tutelata quale forma di corrispondenza ex art 15 Cost e 616 cp, a seguito di accesso abusivo da, parte di un terzo "e dunque non sto nemmeno cercando un'altra diversa occupazione lavorativa"), in quanto riferita all'esito dell'accoglimento del ricorso con reintegra, con ordinanza esecutiva anche se opposta.

4) Con il reclamo sono posti a sostegno dell'invocata riforma della sentenza due motivi.

A) il primo attiene all'errata ricostruzione della valenza disciplinare del fatto.

In primo luogo, la società evidenzia la contraddittorietà della sentenza che esclude rilievo dell'addebito pur ammettendo la valenza offensiva nei confronti delle colleghe presenti al fatto. La deposizione del teste F. (nella fase sommaria) è indicativa di tale connotazione del fatto: dalla deposizione era emerso che vi era stata segnalazione al call center con invio del file contenente il filmato; si trattava, infatti, dell'articolazione interna al gruppo societario K. (cui appartiene il gruppo G. e quindi la società reclamante), deputata a raccogliere eventuali denunce circa contegni non appropriati dei dipendenti o a dare riscontro a quesiti circa la loro conformità al codice etico aziendale, da parte di una dipendente: il video, infatti, aveva contenuto "altamente denigratorio ed offensivo nei confronti dell'immagine della società sia della clientela che si trovava nel punto vendita". Lamenta, inoltre, il carattere irridente verso i clienti delle riprese video.

La società, inoltre, puntualizza che non rileva l'assenza di rischio di diffusione all'esterno del video. In primo luogo, la diffusione vi era stata. Inoltre, risulta del tutto omesso l'esame circa la lesione dell'immagine della società vulnerabile su più livelli (ossia nei confronti dei clienti, dei fornitori, del mercato o dello stesso personale della struttura). In questo caso sottolinea la società il video ridicolizza l'ambiente di lavoro (come ammesso dalla lavoratrice nella lettera di giustificazioni). La lesione dell'immagine del datore di lavoro, ad avviso della reclamante, costituisce espressione di una condotta non rispettosa della previsione dell'art.2104 c.c., come tale meritevole della sanzione massima.

La condotta della lavoratrice costituisce, in conclusione, un modello diseducativo o disincentivante. L'esercizio aveva 28 dipendenti all'epoca e la chat era accessibile ad una "non irrilevante quota del personale". La valutazione della gravità del comportamento deve necessariamente tenere conto del contesto in cui la condotta è stata posta, in un esercizio commerciale del brand G., marchio ai vertici internazionali per fama ed eleganza.

In tale modo risulta violata la previsione dell'art. 220 c.c.n.l. sull'obbligo di conformarsi ai "civici doveri", sanzionato con il licenziamento ex art. 225 c.c.n.l.. B) Quanto al secondo motivo, svolto in via subordinata, la società si duole del rigetto dell'eccezione di *aliunde percipiendum*. Osserva che la dichiarazione della Z. - di non volere ricercare altra occupazione pare riferita "anche al suo complessivo comportamento sin dalla data del licenziamento' ""- è sintomatica dell'assenza di diligenza richiesta al lavoratore che ha perduto l'occupazione. Afferma che costituisce onere del lavoratore fornire la prova della diligente ricerca di una occupazione.

4.1) Infine con ulteriore argomentazione, quanto all'eventuale eccezione di intempestività della contestazione ribadisce in primo luogo che non era riscontrabile una lesione del diritto di difesa; in

ogni caso precisa che la società, appena avuta notizia con la segnalazione (gennaio 2018) ha provveduto alla contestazione disciplinare il 16 febbraio 2018.

5) La signora Z. prospetta questione preliminare con riguardo all'inammissibilità del reclamo: a suo avviso la reclamante si limita a fornire "un'interpretazione meramente soggettiva dei fatti di causa a sostegno della lesione del vincolo fiduciario con il datore di lavoro, ma non cita norme o giurisprudenza che corrobori le proprie asserzioni". Nel replicare nel merito all'impugnazione, riafferma, facendone anche motivo di impugnazione incidentale condizionato, l'inutilizzabilità della chat, rifacendosi alle argomentazioni già spese col ricorso della fase sommaria, fatte proprie dal giudice della fase sommaria e ribadite in sede di opposizione.

Assume che la condotta della lavoratrice, connotata dalla tutela costituzionale circa la libertà di comunicare riservatamente, non può avere connotati diffamatori.

Del tutto insignificante è l'affermazione avversaria secondo cui la condotta di parte reclamata avrebbe "urtato la sensibilità di alcune colleghe di lavoro (fatto ipotizzato, ma sfornito di prova).

Quanto alla gravità reputa inapprezzabile la circostanza che una ripresa video "avente palese intento ludico e scherzoso" possa integrare la giusta causa determinando la elisione dell'elemento fiduciario nei confronti della lavoratrice.

Quanto al video evidenzia l'assenza di pubblicità esterna e della lesione dell'immagine aziendale essendo rimasto in un ambito del tutto privato. Al riguardo richiama giurisprudenza di legittimità (Cass. 2499 del 2017) sulla potenziale lesione dell'immagine aziendale derivata dalla condotta contestata, esclusa nel caso in quell'occasione esaminato, argomentando sulla base della limitata diffusione di una vignetta e sulla assenza di prova di una sua divulgazione all'esterno dell'ambiente di lavoro.

Quanto al motivo relativo all'*aliunde percipiendum* afferma che "Non si comprende, dunque, perché la signora Z. dovrebbe ricercare un'occupazione quando ha già un lavoro". Richiama, inoltre, la giurisprudenza su onere di allegazioni del datore di lavoro.

In via subordinata insiste sull'eccezione di non tempestività della contestazione: a suo avviso al momento della conoscenza, il datore doveva contestare immediatamente quanto ritenuto disciplinarmente rilevante; tale onere non era stato osservato, avendo indicato la società in modo generico il momento in cui sarebbe venuta a conoscenza del comportamento addebitato alla signora Z.

6) Esaminando in ordine logico le questioni di causa va ritenuto ammissibile il reclamo principale: la società ha ben individuato le ragioni in fatto (lesioni di beni quali reputazione, immagine,

carattere offensivo verso i colleghi della condotta attribuita) e quindi, delle ragioni in diritto (violazione dell'art.2104 c.c. che sorreggono le domande proposte con il reclamo.

7) Passando al merito va esaminata la questione sull'inutilizzabilità della chat. Va premesso che si tratta di gruppo nominativo di iscritti - in via approssimativa almeno una quindicina - senza che in alcun modo sia stato allegato che la comunicazione al call center sia avvenuta ad opera di soggetti estranei che abusivamente abbiano avuto accesso alla chat. È agevole concludere che la comunicazione all'esterno sia avvenuta ad opera di uno dei partecipanti con l'evidente intento di delegittimare, non uno di essi, ma il protagonista del video, ossia il responsabile del negozio. Ne deriva che il principio affermato dalla sentenza n. 28195 del 2018 non si attaglia alla fattispecie, come correttamente ritenuto dal giudice dell'opposizione. Invero tale pronuncia ineriva a fattispecie connotata da due presupposti: il delatore era anonimo (sconosciuto anche al datore di lavoro) e la chat era espressamente "chiusa", ossia vi era un esplicito divieto di diffusione all'esterno delle comunicazioni.

Qui il delatore è evidentemente un partecipante alla chat (il nome è indicato dal teste F.: F. F.) che ha interloquuto con un soggetto istituzionale nell'ambito dell'organizzazione aziendale (il call center della K., prima la responsabile O. poi), mentre nessuna allegazione consente di ritenere il vincolo della riservatezza della comunicazione.

Su tali premesse va poi rammentato che, una volta che la comunicazione è stata inoltrata, il destinatario è libero di farne l'uso che ritiene e quindi di divulgarla a terzi (Cass. pen. V, 40022 del 2014).

8) Tali considerazioni, naturalmente, valgono anche ad escludere la fondatezza della domanda della reclamata tesa alla declaratoria di inutilizzabilità della comunicazione, proposta nella forma dell'appello incidentale condizionato, ma in realtà proponibile indipendentemente da tale modalità (Cass.civ. Sez. U, Sentenza n. 13195 del 25/05/2018 - Rv. 648680 - 01).

9) Nelle sue linee essenziali il fatto addebitato, contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa della lavoratrice è ammesso: il filmato è descritto nella contestazione 2, seppure riportandone in modo essenziale il contenuto, e risulta tale carattere dallo stesso tenore delle giustificazioni in cui si afferma: "il video l'ho fatto durante la mia pausa pranzo e non durante l'orario di lavoro... Di conseguenza non sono compevole di negligenza nella prestazione". Ciò posto, nel merito il collegio afferma la valenza disciplinare del fatto addebitato tuttavia esclude che la condotta contestata assuma tale gravità da giustificare il licenziamento.

L'addebito è formulato nei seguenti termini: "in questi giorni siamo venuti a conoscenza che Ella il giorno 23 luglio 2017 alle ore 14, 49 ha postato un video sulla chat Whatsapp "Do u like.... Ve3?" alla quale partecipava assieme ad altri Suoi colleghi operanti nel negozio G. di Venezia, C. XX X, contenente ripresa effettuata nei locali del medesimo negozio avente ad oggetto lo S. M. - sig. D. C. - mentre usciva dal bagno in mutande con una bottiglia di urine in mano".

9.1) Contrariamente all'assunto del reclamante non emerge alcuna valenza offensiva della condotta della signora Z. nei riguardi dei partecipanti alla chat (sicuramente più di 14, come documenta la produzione n.3 della reclamante fase sommaria di I Grado): si tratta di un numero chiuso di partecipanti che condividono simili contenuti (si vedano gli altri due files ritraenti clienti del negozio che per il contegno chiassoso o per la mole fisica si prestavano ad essere a loro volto ridicolizzati) e che vede negativo protagonista lo store manager C.; non si vede, quindi, come i colleghi che avevano accesso alla chat potessero sentirsi derisi o urtati nella sensibilità. Come già scritto la propalazione è dipesa più che altro da un clima conflittuale interno di cui già il primo giudice dà conto.

Né è possibile attribuire alla lavoratrice la diffusione sulla chat di altri due video ritraenti dei clienti, per cui è errata l'affermazione della società che l'iniziativa della reclamata colpiva anche soggetti terzi.

Diversa considerazione merita l'ulteriore aspetto evidenziato dalla difesa reclamante, attinente all'immagine aziendale: è indubbio che l'ambiente di lavoro in cui il responsabile del negozio si esibisce in mutande con una bottiglietta che apparentemente contiene urina non è consono al livello e allo stile di un negozio con marchio di importanza internazionale e noto per il tratto distintivo dell'eleganza. Di conseguenza, l'aver documentato e diffuso nello stesso ambiente lavorativo (nell'ambito dei partecipanti alla chat) il modo di porsi triviale del responsabile del negozio, qualificava anche lo "stile" a cui era improntata la gestione del negozio, a partire da C., rappresentando un ambiente lavorativo in cui, a partire dal massimo responsabile fino al più inesperto degli addetti, ognuno poteva ritenere tollerate le più diverse manifestazioni goliardiche più o meno volgari. Per apprezzarne la rilevanza sul piano disciplinare tale contegno deve essere rapportato al grado di professionalità richiesto ed espresso anche nei tratti di cortesia, riservatezza e compostezza di coloro che operano all'interno del negozio, elementi distintivi che caratterizzano i rapporti con la clientela, ma anche quelli tra colleghi.

È evidente che il diffondersi di atteggiamenti di malacrezia ed esibizione volgare, con scarsa considerazione che di sé dà un responsabile, e percezione di ciò da parte di un numero diffuso di



dipendenti, si traduce in un'immagine del tutto deteriorata dello stile della società (connotato in tale modo da sola apparenza all'esterno), venendo del tutto svilito, invece, all'interno dell'azienda. D'altra parte di ciò è anche parzialmente consapevole la lavoratrice che nelle sue giustificazioni afferma: "Il video è stato diffuso esclusivamente all'interno del nostro gruppo di amici/colleghi e mai mi sarei permessa di diffonderlo ad altri, mettendo in ridicolo la serietà dell'azienda compromettendone l'immagine. Preciso inoltre che non si trattava di Urine' Ma di the. E da tutti è stata vista come una goliardata e sono consapevole della serietà dell'azienda per la quale sono onorata di lavorare.". Con tali dichiarazioni da un lato la lavoratrice si rende conto che la diffusione dell'episodio compromette l'immagine aziendale, ma d'altro non si avvede che la diffusione del video ha un'oggettiva portata lesiva di tale immagine, non salvaguardata nell'ambito del personale operante all'interno del negozio.

Il corretto contegno professionale, inoltre, è richiesto in quanto assicura l'adeguatezza delle condotte dei singoli allo stile della società, mentre la diffusione di eventuali episodi di dubbia goliardia tra colleghi induce ad assuefarsi ad una più generalizzata forma di lassismo dei comportamenti. Anche di tale non secondario aspetto si deve tenere conto nel valutare la superficiale condotta della lavoratrice.

9.2) Una volta affermato il disvalore del comportamento addebitato, d'altra parte, va messo in evidenza che si è trattato di condotta avente carattere episodico, che ha interessato un numero limitato di soggetti presso i quali il video è stato diffuso, per cui tale capacità lesiva si è mantenuta in limiti tali che la sanzione disciplinare adottata risulta del tutto sproporzionata (in assenza di specifica previsione contrattuale che preveda la comminatoria di sanzione conservativa). In questa prospettiva non è corretto enfatizzare, come fa la società reclamante, una diffusione all'esterno del video (postato a luglio) dal momento che, per quanto risulta dalle allegazioni, di esso si è avuta notizia solo nel successivo mese di gennaio, a seguito di una segnalazione al call center della K. e per le finalità sopra indicate.

10) Quanto alla tempestività della contestazione l'eccezione riproposta dalla lavoratrice non è fondata: il teste F. riferisce di avere appreso verso la fine di gennaio di una conversazione nel corso di una riunione nel negozio di Venezia (vicenda estranea alla presente controversia); solo successivamente, a seguito dell'incontro con la persona che aveva registrato la conversazione, ha riferito che del video ritraente C. era stata informata la responsabile S. O. (il teste operava nell'ufficio relazioni industriali e diritto del Lavoro) il 13 febbraio 2018, mentre la contestazione è del 18 febbraio successivo. Proprio la mancata diffusione all'esterno del video esclude, quindi, che

prima della data indicata dal teste, potesse essere conosciuta dal datore di lavoro la condotta della signora Z.

11) Alla luce dell'affermata carenza di proporzionalità del licenziamento rispetto al fatto addebitato, consegue che, trattandosi di licenziamento che determina la risoluzione del rapporto e la condanna del datore di lavoro al pagamento dell'indennità ex art.18 comma 5 legge n.300 del 1970, il secondo motivo di appello è assorbito, non essendo prevista alcuna forma di riduzione dell'indennità ("onnicomprensiva").

12) Tenuto conto della notoria dimensione aziendale e della relativa anzianità lavorativa della signora Z. (assunta a tempo indeterminato dal gennaio 2014 e licenziata il 2 marzo 2018, quindi, poco più di quattro anni) il collegio stima adeguata alla determinazione dell'indennità nella misura di 17 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La somma deve essere maggiorata degli interessi legali sull'importo rivalutatosi annualmente secondo gli indici ISTAT dei prezzi al consumo delle famiglie di operai e impiegati dalla data del licenziamento al saldo.

13) Quanto alla richiesta di restituzione va ricordato che la lavoratrice è stata reintegrata solo con il pagamento della retribuzione e con esenzione dalla prestazione lavorativa. Ciò posto, attesa la natura risarcitoria dell'emolumento corrisposto in esecuzione dell'ordinanza della fase sommaria, va accolta la domanda restitutoria<sup>3</sup> delle somme pagate alla lavoratrice, pari alle singole mensilità maturate dal 9 gennaio 2019 al maggio 2020 (tale ultima mensilità nella misura del 50 %), come precisato a verbale all'udienza del 17 giugno 2020.

14) Le spese di lite di entrambi i gradi di giudizio vanno compensate per metà attesa la reciproca parziale soccombenza, venendo poste per la metà residua a carico della società che ha disposto il licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo, venendo liquidate secondo il parametro di cui alle tabelle del d.m.10 marzo 2014 n.55 nella misura indicata nel dispositivo (valore indeterminato prima fascia nel medio in assenza di ragioni per discostarsi).

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

La Corte, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe, rigettata e assorbita ogni diversa istanza, eccezione e domanda, così provvede:

- a) accoglie parzialmente il reclamo proposto da L. s.p.a.;
- b) per l'effetto dichiara risolto il rapporto di lavoro con C. Z. alla data del licenziamento del 2 marzo 2018;
- c) condanna la società reclamante al pagamento in favore di C. Z. dell'indennità ex art.18 comma 5 legge n.300/70 nella misura di 17 (diciassette) mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre agli interessi legali sulla somma annualmente rivalutata dal licenziamento al saldo;
- d) dispone la restituzione delle somme pagate a C. Z. a titolo risarcitorio in esecuzione dell'ordinanza che ha definito alla fase sommaria di primo grado in favore della L. s.p.a.; 3 sull'obbligo restitutorio, attesa la natura risarcitoria dell'emolumento, si richiama, tra le altre Cass. civ. Sez. L, Sentenza n. 8263 del 17/06/2000 - Rv. 537711 - 01, conf. Sez. L, Sentenza n. 7543 del 30/03/2006 - Rv. 588530 - 01.
- e) compensa per la metà le spese di lite di entrambi i gradi di giudizio e condanna la L. s.p.a. al pagamento della metà residua, frazione liquidata quanto al primo grado in .4.407,00 per compensi e quanto al presente grado in .3.307,00 per compensi oltre IVA, cpa e rimborso forfetario ex lege le spese di lite del grado.

Venezia, 17 giugno 2020

Il Presidente  
*Luigi Perina*