

Corte di Cassazione, IV - Lavoro civile, sentenza 28 febbraio 2025, n. 5334

Corte di Cassazione, IV - Lavoro civile, sentenza 28 febbraio 2025, n. 5334

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MANNA Antonio - Presidente -

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere -

Dott. LEONE Margherita Maria - Consigliere -

Dott. PAGETTA Antonella - Consigliere -

Dott. PONTERIO Carla - rel. Consigliere -

R.G.N. 2268/2021

SENTENZA

sul ricorso 2268-2021 proposto da:

S.O., elettivamente domiciliata in ROMA, VIA POMPEO MAGNO 23/A, presso lo studio dell'avvocato GUIDO ROSSI, rappresentata e difesa dall'avvocato LEONELLO AZZARINI;

- ricorrente -

contro

LUXURY GOODS ITALIA S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dagli avvocati VITTORIO BECHI, STEFANO CHITI;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 439/2020 della CORTE D'APPELLO di VENEZIA, depositata il 06/11/2020 R.G.N. 46/2020;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 04/12/2024 dalla Consigliera CARLA PONTERIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. OLGA PIRONE, che ha concluso per l'accoglimento del ricorso;

udito l'avvocato LEONELLO AZZARINI;

uditi gli avvocati VITTORIO BECHI, STEFANO CHITI.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'appello di Venezia ha accolto il reclamo della Luxury Goods Italia S.p.A. e, in riforma della sentenza di primo grado (che, al pari dell'ordinanza pronunciata all'esito della fase sommaria, aveva dichiarato illegittimo il licenziamento), ha respinto l'impugnativa del licenziamento per giusta causa intimato a S.O. il OMISSIS.

2. La Corte territoriale ha premesso che, con lettera del 16 febbraio 2018, è stata mossa alla lavoratrice la seguente contestazione: "In questi giorni siamo venuti a conoscenza che il giorno 27 maggio 2017 alle 17:21 - durante il suo orario di lavoro - ha postato un video sulla chat WhatsApp "Do u like...Ve3?" - alla quale ella partecipava insieme ai suoi colleghi operanti nel negozio OMISSIS, Calle Larga XXII Marzo, ove appariva con il nome O. G2 associato al numero di telefono +OMISSIS - contenente ripresa, effettuata nel medesimo negozio, avente ad oggetto una cliente particolarmente corposa in area vendita con il palese intento denigratorio di metterne in evidenza le fattezze fisiche... Con riserva sin da ora di agire in tutte le sedi a tutela del marchio Gucci per il nocumento che potesse derivarne all'immagine dalla ulteriore divulgazione, con qualsiasi mezzo, del suddetto filmato attinente al negozio e alla relativa clientela". Ha aggiunto che alla chat di cui si discute sono iscritte circa quindici persone, colleghi di lavoro della S.. Ha ritenuto che la lavoratrice avesse implicitamente ammesso l'addebito contestato, di aver postato il video sulla Chat (non avendo la stessa dimostrato la diffusione del video ad opera di terzi mediante l'indebito utilizzo del suo telefono cellulare). Ha accertato che la trasmissione del video alla società datoriale è avvenuta ad opera di una persona partecipante alla chat (esattamente, ad opera di F.F., secondo quanto dichiarato da Fi.M. escusso come teste in un procedimento collegato) e che, in ragione di ciò, non fosse pertinente il richiamo ai principi affermati dalla S.C. nella ordinanza n. 21965 del 2018. Ha sostenuto che, una volta che la comunicazione è stata scambiata all'interno del gruppo WhatsApp, ciascun destinatario è libero di farne l'uso che vuole ed anche di divulgarla a terzi. Ha valutato la condotta addebitata alla dipendente di gravità tale da giustificare il licenziamento in tronco, in quanto avente carattere plurioffensivo e idonea a ledere l'immagine sia della società datrice di lavoro sia della cliente, nonché tale da costituire offesa alla riservatezza della cliente e illecito trattamento dell'immagine della stessa, ripresa senza il suo consenso. I giudici di appello hanno, infine, escluso la riconducibilità della condotta alle ipotesi punibili, secondo il contratto collettivo, con sanzione conservativa, ed hanno ravvisato l'esistenza di una giusta causa di recesso, anche alla luce dell'art. 225, comma 1 n. 5 CCNL, che consente il licenziamento a fronte della "grave violazione degli obblighi di cui all'art. 220, 1 e 2 comma", norma che impone al lavoratore "di osservare nel modo più scrupoloso i doveri ed il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi con il pubblico e di tenere una condotta conforme ai doveri civici". Hanno escluso il carattere ludico e scherzoso della condotta posta in essere dalla dipendente, ritenendo che la stessa concretasse una grave violazione dei doveri civici, tra i quali rientra il dovere dei dipendenti di non ledere l'immagine dell'azienda, la reputazione e la riservatezza della cliente e la sua immagine di donna.

3. Avverso tale sentenza S.O. ha proposto ricorso per cassazione affidato a sei motivi. La Luxury Goods Italia S.p.A. ha resistito con controricorso.

4. La causa, originariamente fissata in adunanza camerale, è stata rinviata per la trattazione in pubblica udienza. Il Sostituto Procuratore Generale ha depositato conclusioni scritte chiedendo l'accoglimento del ricorso. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

5. Con il primo motivo di ricorso è dedotta, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., violazione dell'art. 2119 c.c. e falsa applicazione degli artt. 2105, 1175, 1375 c.c. e 225, comma 1 n. 5

CCNL in relazione all'art. 220, commi 1 e 2 del CCNL di settore, per avere la sentenza d'appello giudicato disciplinarmente rilevante il fatto addebitato alla lavoratrice e lo stesso idoneo a ledere l'immagine dell'azienda.

6. La ricorrente, richiamato il precedente di questa S.C. n. 21965 del 2018, evidenzia che la chat tra i colleghi di lavoro costituiva una chat privata, creata sulla piattaforma WhatsApp da un amministratore di gruppo. Si tratta di una chat chiusa, a cui possono partecipare, trasmettendo messaggi, video e foto, solo i membri predeterminati e selezionati dall'amministratore. I messaggi che circolano su questo tipo di piattaforma possono raggiungere solo gli iscritti partecipanti al gruppo. Il carattere chiuso della chat denota l'interesse dei membri a non divulgare i contenuti in essa scambiati e impone l'esigenza di tutelare la libertà degli iscritti di postare i messaggi nonché la segretezza dei contenuti postati, affinché destinatari diversi da quelli ammessi non ne prendano conoscenza. Nel caso di specie, il video è stato postato sulla chat del gruppo creato tra colleghi di lavoro, in un ambiente (virtuale) ad accesso limitato e protetto, il che denota il carattere di segretezza della comunicazione, con esclusione che quanto in esso circolante potesse essere veicolato all'esterno, non essendovi prova di alcuna autorizzazione alla diffusione del messaggio/video per cui è causa. L'unico atto idoneo a ledere le disposizioni del contratto collettivo è quello posto in essere dalla collega di lavoro della S., partecipante alla chat, che ha deciso di diffondere il video, col rischio di danneggiare il marchio Gucci e di violare la privacy della cliente.

7. Con il secondo motivo è dedotta, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., violazione o falsa applicazione degli artt. 15 e 21 Cost. e dell'art. 1 St. Lav. nella parte in cui la sentenza d'appello ha ritenuto utilizzabile il video oggetto della chat privata del gruppo WhatsApp.

8. Si critica la decisione d'appello per aver giudicato inconferente, rispetto alla fattispecie esaminata, il precedente di legittimità n. 21965 del 2018, ritenendo erroneamente che il principio di diritto ivi enunciato si riferisse ad un caso differente, in cui il delatore era anonimo e vi era un esplicito divieto di diffusione all'esterno delle comunicazioni (v. sentenza d'appello p. 8, ultimo cpv.), requisiti che la Corte territoriale assume inesistenti nel caso in esame, in cui il delatore era un partecipante alla chat e "nessun elemento consente di ritenere sussistente il vincolo della riservatezza della comunicazione". La ricorrente denuncia l'errore di sussunzione in cui è incorsa la Corte di merito (negando la violazione degli artt. 15 e 21 Cost.), per aver escluso che ricorresse, anche nella vicenda per cui è causa, l'esigenza di tutela della riservatezza della corrispondenza; rileva che la fattispecie in esame è completamente sovrapponibile a quella oggetto della ordinanza n. 21965 del 2018 e che, in entrambi i casi, il carattere chiuso e privato della chat costituisce fattore che di per sé determina il divieto di diffusione all'esterno del Data pubblicazione 28/02/2025 comunicazioni che ivi vengono scambiate, a tutela, appunto, della segretezza e della riservatezza della corrispondenza.

9. Con il terzo motivo si denuncia, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c. e sotto un diverso profilo, la violazione o falsa applicazione dell'art. 4 St. Lav. nella parte in cui la sentenza d'appello ha ritenuto utilizzabile a fini disciplinari il video oggetto della chat privata del gruppo WhatsApp.

10. Si sostiene che la condotta della società, entrata illecitamente in possesso del video e che ha utilizzato lo stesso a fini disciplinari, integri un vero e proprio controllo a distanza della lavoratrice, al di fuori dei limiti di cui all'art. 4 St. Lav. Si sottolinea che tra "gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa", di cui al comma 2 del citato art. 4 e per i quali non operano le procedure di garanzia dettate dal comma 1, non rientra il cellulare privato della dipendente ai cui dati il datore di lavoro non può, in alcun modo, avere accesso.

11. Con il quarto motivo si denuncia, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., violazione o falsa applicazione dell'art. 7 St. Lav., per avere la Corte d'appello desunto dal tenore delle

giustificazioni fornite dalla lavoratrice, e limitate a contestare la sussistenza dell'illecito disciplinare, l'implicito riconoscimento di commissione del fatto.

12. Con il quinto motivo si addebita alla sentenza, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., la violazione dell'art. 115 c.p.c. e degli artt. 2729, 2730 e 2735 c.c. nella parte in cui ha affermato che "nella fattispecie possono essere tratti seri argomenti di prova sul carattere di confessione stragiudiziale dell'addebito, derivante dal logico concatenarsi delle difese svolte dalla lavoratrice nella fase stragiudiziale" e che "tanto basta per ritenere dimostrato l'addebito". Si argomenta che l'omessa presa di posizione, da parte della dipendente, sul fatto addebitato (l'aver o meno postato il video sulla chat) non potesse costituire una dichiarazione di natura confessoria, avendo peraltro la S. contestato, nell'impugnativa stragiudiziale, l'addebito di avere diffuso il video tra i colleghi. Né l'argomento di prova usato dalla Corte è dotato dei requisiti di gravità e precisione necessari perché possa costituire, da solo, fondamento della decisione

13. Con il sesto motivo si denuncia, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., violazione dell'art. 2697 c.c. e dell'art. 5, Legge n. 604 del 1966, per avere la Corte territoriale attribuito l'onere di prova alla parte diversa (la lavoratrice) rispetto a quella onerata ex lege (la datrice di lavoro). Più esattamente, per avere ritenuto provata la condotta della dipendente (di aver postato il video) in base alla presunzione semplice dell'essere stato tale video postato dall'utenza cellulare della medesima, senza valutare detto elemento insieme alle prove testimoniali raccolte.

14. I primi quattro motivi di ricorso, da esaminare congiuntamente per la connessione logica che li lega, sono fondati nei sensi di seguito espressi.

15. Punto di partenza dell'analisi ricostruttiva è l'art. 15 della Costituzione che, al primo comma, definisce inviolabili "la libertà e la segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione", così collocando la libertà di comunicare riservatamente accanto alla libertà nella sua dimensione spaziale (art. 14) e alla libertà personale (art. 13), quali presidi della dignità della persona umana (art. 2).

16. La dottrina ha individuato nella libertà e nella segretezza due distinti contenuti della tutela costituzionale: la libertà di comunicare con altri soggetti ha come elemento costitutivo la determinatezza dei destinatari ed esige che la comunicazione, nel suo aspetto dinamico, non sia in alcun modo impedita o ostacolata; la segretezza si rivolge all'animus del mittente, alla sua volontà che soggetti diversi dai destinatari determinati non prendano conoscenza del contenuto della comunicazione.

17. La tutela costituzionale è circoscritta al rapporto comunicativo attuato con cautele e modalità idonee ad escludere terzi dalla conoscenza, attraverso cioè l'impiego di mezzi di trasmissione convenzionalmente riconoscibili come segreti, in difetto dei quali sarà configurabile solo una manifestazione del pensiero rivolta ad un destinatario determinato.

18. Non vi è accordo, in dottrina, sul requisito di attualità della corrispondenza; secondo alcuni autori l'art. 15 Cost. include soltanto l'atto del corrispondere, che cessa nel momento in cui il destinatario prende cognizione del messaggio; secondo altra opinione, la tutela non si esaurisce con la ricezione ma perdura finché la comunicazione conservi carattere di attualità per i corrispondenti e l'attualità viene meno solo quando, per il decorso del tempo o per altra causa, il messaggio abbia assunto le fattezze di un documento storico, di valore solo retrospettivo, affettivo, collezionistico, artistico, scientifico o probatorio.

19. Particolare attenzione è stata dedicata dalla dottrina e dalla giurisprudenza alla nozione di corrispondenza, per le complesse problematiche poste dall'evoluzione dei sistemi di trasmissione delle comunicazioni nell'era cd. digitale.

20. Uno snodo fondamentale in questa materia è rappresentato dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 170 del 2023 che, in un giudizio per conflitto di attribuzione tra poteri dello Stato, ha esaminato la portata dell'art. 15 Cost. rispetto alle nuove forme di comunicazione.

21. La Corte Costituzionale, premesso che quello di «corrispondenza» è concetto «ampiamente comprensivo, atto ad abbracciare ogni comunicazione di pensiero umano (idee, propositi, sentimenti, dati, notizie) tra due o più persone determinate, attuata in modo diverso dalla conversazione in presenza», ha ribadito che la tutela accordata dall'art. 15 Cost. «prescinde dalle caratteristiche del mezzo tecnico utilizzato ai fini della trasmissione del pensiero, aprendo così il testo costituzionale alla possibile emersione di nuovi mezzi e forme della comunicazione riservata» (v. anche Corte Cost., sentenza n. 2 del 2023) e che la «garanzia si estende [...] ad ogni strumento che l'evoluzione tecnologica mette a disposizione a fini comunicativi, compresi quelli elettronici e informatici, ignoti al momento del varo della Carta costituzionale».

22. Su tali principi la sentenza n. 170 ha fondato la statuizione per cui «posta elettronica e messaggi inviati tramite l'applicazione WhatsApp (appartenente ai sistemi di cosiddetta messaggistica istantanea) rientrano a pieno titolo nella sfera di protezione dell'art. 15 Cost., apparendo del tutto assimilabili a lettere o biglietti chiusi. La riservatezza della comunicazione, che nella tradizionale corrispondenza epistolare è garantita dall'inserimento del plico cartaceo o del biglietto in una busta chiusa, è qui assicurata dal fatto che la posta elettronica viene inviata a una specifica casella di posta, accessibile solo al destinatario tramite procedure che prevedono l'utilizzo di codici personali; mentre il messaggio WhatsApp, spedito tramite tecniche che assicurano la riservatezza, è accessibile solo al soggetto che abbia la disponibilità del dispositivo elettronico di destinazione, normalmente protetto anch'esso da codici di accesso o altri meccanismi di identificazione».

23. La posta elettronica e i messaggi WhatsApp operano secondo modalità e procedure che soddisfano il requisito di segretezza, in funzione del quale è riconosciuta a tutti consociati la tutela di cui all'art. 15 Cost. Ciò in armonia con la giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo che, senza incertezze, ha ricondotto sotto il cono di protezione dell'art. 8 CEDU - ove pure si fa riferimento alla «corrispondenza» tout court - i messaggi di posta elettronica (Corte EDU, grande camera, sentenza 5 settembre 2017, Barbulescu contro Romania, paragrafo 72; Corte EDU, sezione quarta, sentenza 3 aprile 2007, Copland contro Regno Unito, paragrafo 41), gli SMS (Corte EDU, sezioni quinta, sentenza 17 dicembre 2020, Saber contro Norvegia, paragrafo 48) e la messaggistica istantanea inviata e ricevuta tramite internet (Corte EDU, Grande Camera, sentenza Barbulescu, paragrafo 74).

24. Nella sentenza n. 170 del 2023 il Giudice delle leggi ha richiamato il dibattito, anche giurisprudenziale, sui limiti temporali finali della tutela assicurata dall'art. 15 Cost. ed ha concluso che tale disposizione garantisce alla generalità dei cittadini, così come l'art. 68 Cost. ai membri del Parlamento, la libertà e la segretezza della corrispondenza «anche dopo la ricezione da parte del destinatario, almeno fino a quando, per il decorso del tempo, essa non abbia perso ogni carattere di attualità, in rapporto all'interesse alla sua riservatezza, trasformandosi in un mero documento "storico"»; ciò sempre in accordo con la giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo (sopra citata) che ha ricondotto alla nozione di «corrispondenza» tutelata dall'art. 8 CEDU anche i messaggi informatico-telematici nella loro dimensione "statica", ossia già avvenuti (in tal senso v. anche Cass. pen., n. 25549 del 2024).

25. Nel precedente di questa Corte n. 21965 del 2018, si è affermato che, in tema di licenziamento disciplinare, i messaggi scambiati in una "chat" privata, seppure contenenti commenti offensivi nei confronti della società datrice di lavoro, non costituiscono giusta causa di recesso poiché, essendo diretti unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo e non ad una moltitudine indistinta di persone, vanno considerati come la corrispondenza privata, chiusa e

inviolabile, e sono inadatti a realizzare una condotta diffamatoria in quanto, ove la comunicazione con più persone avvenga in un ambito riservato, non solo vi è un interesse contrario alla divulgazione, anche colposa, dei fatti e delle notizie ma si impone l'esigenza di tutela della libertà e segretezza delle comunicazioni stesse. Si è quindi escluso il carattere illecito - da un punto di vista oggettivo e soggettivo - della condotta contestata al dipendente in quanto riconducibile alla libertà, costituzionalmente garantita, di comunicare riservatamente.

26. All'interno della cornice costituzionale del diritto alla libertà e segretezza della corrispondenza, occorre ora esaminare la fattispecie oggetto di causa partendo dai dati pacifici, come accertati dalla Corte d'appello, e concernenti: l'esistenza di una chat WhatsApp cui partecipavano esclusivamente i dipendenti del negozio (circa quindici persone); l'invio del video da parte della S. e col cellulare personale sul gruppo WhatsApp dei colleghi di lavoro, nel maggio 2017; la rivelazione di tale messaggio/video al datore di lavoro nel febbraio 2018 ad opera di una collega partecipante alla chat; la contestazione disciplinare mossa alla S. di avere "postato il video sulla chat". A quest'ultimo proposito, deve evidenziarsi che la condotta contestata alla lavoratrice e accertata dalla Corte di merito ha ad oggetto non la realizzazione del video ma l'aver la lavoratrice "postato" il video sulla chat dei colleghi di lavoro. È pertanto estranea al giudizio per cui è causa ogni considerazione sulle pur innegabili esigenze di tutela della privacy della persona ripresa nel video e sulla mancanza di consenso di questa al trattamento dei dati personali e sensibili.

27. È indubbio che la condotta contestata in via disciplinare alla S. sia attratta nel raggio di protezione dell'art. 15 Cost., atteso che il messaggio è stato inviato a persone determinate, facenti parte della chat ristretta dei dipendenti del negozio, e le caratteristiche tecniche del mezzo di comunicazione adoperato, WhatsApp, riflettono in modo inequivoco la volontà della mittente di escludere terzi dalla conoscenza del messaggio e soddisfano il requisito di segretezza della corrispondenza.

28. È altrettanto pacifico, in fatto, che la violazione della segretezza della comunicazione, attraverso la rivelazione del contenuto al datore di lavoro, è avvenuta ad opera, non di terzi estranei alla chat, bensì di uno dei partecipanti alla chat medesima, compreso tra i destinatari del messaggio per cui è causa.

29. La società controricorrente ha appreso il contenuto della corrispondenza, destinata a rimanere segreta, su iniziativa di uno dei destinatari della stessa; nondimeno, tale iniziativa costituisce violazione del diritto alla segretezza e riservatezza della corrispondenza (v. citato art. 15 Cost.) avvenuta in danno dell'odierna ricorrente.

30. Nel caso in esame, ciò che la società ha contestato e qualificato come giusta causa di licenziamento è rappresentato esclusivamente dal contenuto della comunicazione inviata dalla S. tramite WhatsApp e col suo telefono privato ai colleghi di lavoro, partecipanti alla chat dei dipendenti del negozio. Il contenuto del messaggio, inviato a persone determinate e destinato a rimanere segreto, è divenuto esso stesso ragione del recesso. La manifestazione del pensiero attuata attraverso le moderne vie di comunicazione elettronica, assimilabili, secondo le parole della Corte Costituzionale, a una lettera inserita in una busta chiusa, è stata considerata dal datore di lavoro, come condotta riprovevole.

31. Inoltre, i giudici di appello, senza neanche abbozzare una qualche forma di bilanciamento tra il diritto alla riservatezza della corrispondenza privata dell'odierna ricorrente e le prerogative datoriali, hanno giudicato dirimente l'interesse della società e l'offesa dalla stessa subita per il "potenziale rischio per l'immagine aziendale" e la "potenziale lesione dell'immagine della cliente", sebbene tali aspetti fossero entrambi estranei alla contestazione disciplinare; quest'ultima, infatti, reca una mera "riserva" della società "di agire in tutte le sedi a tutela del

marchio Gucci per il nocumento che potesse derivarne all'immagine dalla ulteriore divulgazione, con qualsiasi mezzo, del suddetto filmato attinente al negozio e alla relativa clientela".

32. La nozione di giusta causa di licenziamento è collegata a comportamenti che si concretano nella violazione degli obblighi facenti capo al lavoratore, individuati come obblighi di conformazione, diligenza e fedeltà, strettamente connessi all'osservanza delle prescrizioni attinenti all'organizzazione aziendale e ai modi di produzione e agli interessi dell'impresa. Anche il rilievo disciplinare di condotte extralavorative dei dipendenti è, comunque, subordinato alla idoneità delle stesse di riflettersi, in senso negativo, sul rapporto fiduciario e sulla prospettiva di regolare esecuzione della prestazione (v. Cass. 8390 del 2019; n. 428 del 2019; n. 12994 del 2018). Non rientra tra le prerogative datoriali un potere sanzionatorio di tipo meramente morale nei confronti dei dipendenti, tale da comprimere o limitare spazi di libertà costituzionalmente protetti, come quello concernente la corrispondenza privata.

33. Da ciò discende che la garanzia della libertà e segretezza della corrispondenza privata e il diritto alla riservatezza nel rapporto di lavoro, presidi della dignità del lavoratore, impediscono di elevare a giusta causa di licenziamento il contenuto in sé delle comunicazioni private del lavoratore, trasmesse col telefono personale a persone determinate e con modalità significative dell'intento di mantenere segrete le stesse, a prescindere dal mezzo e dai modi con cui il datore di lavoro ne sia venuto a conoscenza.

34. In relazione allo specifico fatto contestato, la Corte d'appello non si è attenuta ai principi sopra enunciati perché non ha colto la portata e le implicazioni del diritto fondamentale alla segretezza della corrispondenza ed ha assegnato valore dirimente al fatto che il messaggio non fosse stato appreso dal datore di propria iniziativa, ma gli fosse stato consegnato da uno dei partecipanti alla chat, senza tuttavia considerare che tale aspetto non fa venir meno lo statuto protettivo dell'art. 15 Cost.

35. Si impone, quindi, l'accoglimento dei primi quattro motivi di ricorso, nei sensi di cui in motivazione, risultando assorbiti i residui motivi. La sentenza impugnata va perciò cassata in relazione ai motivi accolti, con rinvio alla Corte d'appello di Venezia, in diversa composizione, che provvederà a pronunciarsi solo sulle conseguenze dell'invalidità del licenziamento per cui è causa nonché sulla regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie i primi quattro motivi di ricorso, dichiara assorbiti i restanti motivi, cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte d'appello di Venezia, in diversa composizione, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio dell'udienza pubblica, il 4 dicembre 2024.

Depositato in Cancelleria il 28 febbraio 2025