

N. R.G.



TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO

Sezione Lavoro

(copia conforme all'originale cartaceo sottoscritto dal giudice)

Nel procedimento cautelare iscritto al n. r.g. promosso da:

L D (C.F.) con il patrocinio dell'avv. F. M. e dell'avv.
elettivamente domiciliato in VIA MILANO presso il difensore
avv. F.

RICORRENTE/I

contro
R (C.F.) con il patrocinio dell'avv. R. e dell'avv.
elettivamente domiciliato in MILANO presso il difensore avv. R.

RESISTENTE/I

Il Giudice dott. F. S
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 19.3.2013,
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Il ricorso in esame appare, "prima facie", fondato.

In via preliminare di rito si ritiene la causa sufficientemente istruita, alla luce delle dichiarazioni rese dalle parti in sede di interrogatorio libero e delle risultanze documentali, tenuto anche conto della natura sommaria del rito azionato.

In via preliminare di merito va poi evidenziato che, nel "caso di giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, i fatti addebitati devono rivestire il carattere di grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario; la valutazione relativa alla sussistenza del conseguente impedimento della prosecuzione del rapporto deve essere operata con riferimento non già ai fatti astrattamente considerati bensì agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente nonché alla portata soggettiva dei



fatti stessi, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi, ai modi, ai suoi effetti e all'intensità dell'elemento intenzionale e di quello colposo e ad ogni altro aspetto correlato alla specifica connotazione del rapporto" (v. Cass. n. 6609/2003; 5943/2002). In "tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, allorquando vengano contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, il giudice di merito deve esaminarli non partitamente, ma globalmente al fine di verificare se la loro rilevanza complessiva sia tale da minare la fiducia riposta dal datore di lavoro nel dipendente, atteso che la molteplicità degli episodi, oltre ad esprimere un'intensità complessiva maggiore dei singoli fatti, delinea una persistenza che costituisce ulteriore negazione degli obblighi del dipendente ed una potenzialità negativa sul futuro adempimento degli obblighi stessi. Inoltre, ai fini della valutazione della permanenza del rapporto fiduciario tra datore e dipendente, va considerato che la fiducia richiesta è di differente intensità a seconda della natura e della qualità del singolo rapporto, della posizione delle parti, dell'oggetto delle mansioni e del grado di affidamento che queste richiedono" (v. Cass. N. 19232/07).

Nel merito la sussistenza dei fatti contestati al ricorrente con raccomandata del 29.10.2012, così come richiamata nella lettera di recesso, appare provata in maniera sufficientemente attendibile visto che lo stesso ricorrente non contesta di aver proposto alle due ISF C. e M. nel pomeriggio del 17.9.2012, durante il viaggio di trasferimento da Cagliari a Alghero, di fare un bagno lungo la costa né di aver evidenziato al dott. Z. , il 18.9.2012, la bellezza delle predette ISF specificando che la resistente, "con la loro assunzione, ci aveva guadagnato in bellezza", né di aver nuovamente rimarcato, il 11.10.2012, in occasione di un congresso di virologia tenutosi a Roma, la bellezza delle due citate ISF specificando che poi in genere le donne "vengono fatte fuori" dalla resistente (v. anche dich. S. P.) né di aver evidenziato, sempre il 11.10.2012, alla presenza di due ISF A. e A. che la ISF M. era "il nemico" e che dovevano stare attenti a quello che dicevano salutandoci poi la stessa attraverso "colpo con il dorso della mano sul fondo schiena" (v. sul punto anche dich. A.).



Tali condotte, pur essendo sicuramente contrarie ai doveri di diligenza, correttezza, lealtà e di cooperazione ascrivibili in capo a ogni dipendente, ex. art. 2104 e ss. c.c., e, in particolare, ai lavoratori che, al pari del ricorrente, svolgono mansioni di coordinamento e di organizzazione di risorse e di rappresentanza verso terzi, e altresì offensive verso lo “status” delle donne lavoratrici, non appaiono comunque idonee a giustificare l’adozione della più grave delle sanzioni disciplinari previste dal nostro ordinamento giuridico tenuto sul punto conto della assenza, per un periodo ultraventennale, di precedenti disciplinari in capo al ricorrente, dell’evidente apprezzamento, da parte della resistente, delle capacità professionali di D vista la sua promozione, a maggio 2001, nel ruolo di Area Manager, dell’apprezzamento professionale del ricorrente manifestato anche da parte di soggetti terzi esterni alla società (v. doc. n. 6 di parte ricorrente), della espressa ricomprensione di condotte contrarie al dovere di diligenza, ai regolamenti interni, alla disciplina e alla morale, compresi i casi recanti pregiudizio alla persona, nelle ipotesi giustificanti l’adozione di sanzioni disciplinari di tipo conservativo, ex. art. 51 CCNL di riferimento, della oggettiva maggior gravità dei casi disciplinati dall’art. 52 CCNL di riferimento, espressamente riferiti a ipotesi di “gravi infrazioni alla disciplina e alla diligenza o di grave nocimento morale o materiale” e della pacifica assenza di un rapporto funzionale e gerarchico fra D e le due ISF in questione (v. par. 8 della memoria difensiva), tale da ingenerare una eventuale grave compromissione dei rapporti gerarchici aziendali. Va poi altresì evidenziato che l’unica ipotesi espressamente sanzionata dal CCNL di riferimento con il licenziamento e relativa ai rapporti relazionali fra colleghi prevede il caso ben più grave di “diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto all’interno del recinto aziendale e che rechi grave perturbamento alla vita” della società, ipotesi questa sicuramente inconfigurabile nel caso di specie visto che l’andamento organizzativo e gestionale della resistente non risulta aver subito gravi danni o intralci direttamente connessi agli episodi in contestazione tanto che la stessa ISF M “voleva tornare a lavorare in Sardegna”, all’interno dell’area di competenza del ricorrente (v. dich.



P). I fatti contestati appaiono pertanto sproporzionati rispetto alla sanzione adottata tenuto anche conto che appare verosimile che il ricorrente non fosse spinto, nei contesti per cui è causa, da reale volontà vessatoria e da effettivo spirito di molestia quanto da comportamento superficiale e “adolescenziiale” nell’evidente - rivelatosi poi maldestro- tentativo di rendersi “simpatico” e accattivante agli occhi di due nuove e più giovani colleghe con sua incapacità di “dosare” e calibrare, in maniera adeguata, la “simpatia” nutrita nei loro confronti. Appare del resto inverosimile che il ricorrente, se davvero avesse ritenuto la M. un “nemico”, si sarebbe premurato di assicurare la presenza della stessa nella successiva call conference così come appare verosimile che D. nel pomeriggio del 11.10.2012, non intendesse porre in essere, nei confronti della predetta ISF, una effettiva molestia a sfondo sessuale stante la contestuale presenza di più persone, l’avvenuta commissione del gesto in questione attraverso il dorso della mano e l’assenza di analoghi episodi “fisici” fra i due.

Dall’accertata sproporzionalità e, quindi, dalla ingiustificatezza del licenziamento impugnato consegue il suo annullamento con condanna della resistente, stante le sue incontestate dimensioni occupazionali, ex. art. 18 stat. lav, a reintegrare il ricorrente nel proprio posto di lavoro e a corrispondergli la retribuzione globale di fatto maturata dal licenziamento alla reintegra – in misura non inferiore a 5 mensilità- oltre al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali maturati nello stesso periodo, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, ex. art. 429 cpc.

Compensi professionali come da dispositivo, tenuto conto della natura della causa e dell’esigua attività processuale svolta.

P.Q.M.

Dichiara illegittimo e annulla il licenziamento impugnato e condanna R spa, in persona del legale rappresentante pro-tempore, a reintegrare il ricorrente nel precedente posto di lavoro e a corrispondergli un’indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quella dell’effettiva reintegra, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali di legge,



condanna R spa, in persona del legale rappresentante pro-tempore, a rimborsare al ricorrente i compensi professionali liquidati in complessivi euro 1700,00, oltre accessori di legge.

Milano, 20/03/2013

Il Giudice
dott. F S

