



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO
SEZIONE LAVORO

Il dott. Giorgio Mariani, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero di ruolo generale sopra riportato, promossa con ricorso depositato in data 17 gennaio 2014

da

RICCARDI Giampiero, elettivamente domiciliato in Milano, Via Larga, n. 6, presso lo studio dell'Avv. Emilio Baviera, che la rappresenta e difende, per procura in margine al ricorso introduttivo;

ricorrente

contro

MO.OM HOTELS s.p.a., in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliato in Milano, via Durini, n. 5, presso lo studio dell'Avv. Giorgio Albé, che lo rappresenta e difende, unitamente all'Avv. Anna Albé, per procura in margine alla memoria di costituzione;

convenuto

OGGETTO: licenziamento individuale
i Difensori delle parti, come sopra costituiti, così

CONCLUDEVANO

PER IL RICORRENTE **RICCARDI Giampiero**:

- 1) ritenere e dichiarare illegittime, nulle e prive di ogni effetto le due *sanzioni disciplinari* comminate in danno del ricorrente e dichiarare inammissibile la terza per mancanza dei presupposti necessari per la contestazione del fatto;
- 2) ritenere e dichiarare che, a seguito della violazione del disposto di cui all'art. 2087 c.c. e del D.Lgs. 81/2008 e del comportamento negligente datoriale nonché di ogni altra norma in materia o disposizione dell'Autorità da parte della resistente, il ricorrente si è ammalato ed è rimasto *in malattia* per tutto il periodo dal gennaio 2013 sino ai primi di dicembre 2013;



- 3) all'effetto di quanto sopra ritenere e dichiarare illegittimo e/o nullo e/o inesistente il licenziamento intimato da parte resistente in data 12 luglio 2013 ordinando a MO.OM HOTELS s.p.a. con sede in Milano via Podgora 13, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, di disporre il reintegro nel posto di lavoro e nelle mansioni precedentemente svolte dal ricorrente ovvero in altre equivalenti. Condannare MO.OM Hotels s.p.a., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, al risarcimento del danno in favore del ricorrente costituito dalle retribuzioni non percepite dalla data del licenziamento sino alla data di effettivo reintegro sulla base del tallone di € 2790,96 mensile lordo oltre interessi e rivalutazione, nonché alla regolarizzazione dei versamenti dei contributi sociali e previdenziali come per legge e con riconoscimento di tutti i diritti derivanti al lavoratore dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro;
- 4) ritenere e dichiarare altresì che, a seguito della violazione del disposto di cui all'art. 2087 c.c. e del D.Lgs 81/2008 e del comportamento negligente datoriale nonché di ogni altra norma in materia o disposizione dell'Autorità da parte della resistente, il ricorrente ha diritto al *risarcimento dei danni* da quantificarsi in separato giudizio;
- 5) in via subordinata, ritenere e dichiarare illegittimo e/o nullo e/o inesistente il licenziamento intimato da parte resistente in data 12 luglio 2013, condannando MO.OM Hotels s.p.a., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, al risarcimento del danno in favore del ricorrente da quantificarsi in n. 6 mensilità della paga base calcolata sul tallone di € 2790,96 mensile lordo oltre interessi e rivalutazione;
- 6) con vittoria delle spese, diritti ed onorario del giudizio

PER IL CONVENUTO MO.OM HOTELS s.p.a.:

- 1) in via preliminare: dichiarare la nullità ovvero l'inammissibilità e/o improcedibilità del ricorso per le ragioni esposte;
- 2) in via principale: respingere il ricorso e le domande tutte in esso formulate per infondatezza in fatto e in diritto per i motivi dedotti;
- 3) in via subordinata: nella denegata ipotesi in cui sia ritenuti insussistenti gli estremi di cui all'art. 2110 c.c. e dunque illegittimo il licenziamento comminato per superamento del periodo di comporto, limitare la condanna di MO.OM Hotels S.p.A. al risarcimento del danno in favore del Sig. Giampiero RICCARDI nella misura minima di legge di 2,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 2.731,38 (€ 2.341,18 x 14 / 12) ovvero nella diversa misura ritenuta di giustizia ai sensi dell'art. 8 L. 15.07.1966, n. 604, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati ed alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio maturata dal Sig. Giampiero RICCARDI, alla rilevanza del comportamento tenuto dello stesso, alla buona fede nella legittimità del proprio operato della Società, alle condizioni delle parti;
- 4) in ulteriore subordinata: nella denegata ipotesi di accoglimento della domanda formulate dal Sig. Giampiero RICCARDI al punto n. 3 delle proprie conclusioni, limitare la condanna di MO.OM Hotels S.p.A. al risarcimento del danno in favore del Sig. Giampiero RICCARDI in considerazione delle somme che lo stesso ha percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative e/o a titolo



d'indennità per lo stato di disoccupazione o che avrebbe potuto percepire usando l'ordinaria diligenza per la ricerca di una nuova occupazione;
5) in ogni caso, con vittoria di spese e compensi professionali, oltre C.P.A. ed IVA come per legge.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 17 gennaio 2014, RICCARDI Giampiero ricorreva al Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, per sentire accogliere le sopra indicate conclusioni, nei confronti di MO.OM HOTELS s.p.a.

RICCARDI Giampiero ha rilevato di essere stato assunto il 13 luglio 2010 da MO.OM HOTELS s.p.a., con mansioni di impiegato di 2° livello C.C.N.L. turismo, con mansioni di primo portiere turnante.

La MO.OM HOTELS s.p.a. occupava meno di 15 dipendenti.

Riferiva il ricorrente che, accumulandosi le ore di lavoro non retribuite per straordinario (in conformità al punto 3 del contratto individuale di lavoro, che *escludeva* le prestazioni domenicali festive notturne della retribuzione, clausola certamente nulla), ed avendo avanzato richieste di corresponsione all'amministratore la società, RIBOLDI Massimo, quest'ultimo aveva iniziato a prenderlo di mira rimproverandolo continuamente.

L'intento del RIBOLDI era, anzi, quello di espellere il lavoratore quanto prima senza riconoscere le differenze retributive.

Erano seguite tre contestazioni disciplinari:

- la prima con lettera 3 settembre 2012, con cui era stato contestato al ricorrente di aver percepito in contanti la somma complessiva di € 1507,00; ne era seguita la sanzione di un'ora (doc. 8 fasc. ric.);

- la seconda con lettera 10 ottobre 2012, con cui era stato contestato al ricorrente che i computer presenti nella reception ed in dotazione i dipendenti erano rimasti connessi ad Internet per periodi di notevole durata, con navigazione per rilevanti periodi di tempo; ne era seguita la sanzione di un giorno di sospensione (doc. 12 fasc. ric.);

- la terza con lettera 18 dicembre 2012 con cui veniva contestato al ricorrente l'arbitrario utilizzo del computer in dotazione a lei ed agli altri dipendenti. La contestazione non aveva avuto alcun seguito perché, nelle more, il ricorrente era caduto malato ed era poi stato licenziato il 9 luglio 2013 a seguito del superamento del periodo di comporto (doc. 17 fasc. ric.).

RICCARDI Giampiero riferiva della ritorsività del licenziamento ed impugnava le due sanzioni disciplinari effettivamente subite.

Si costituiva MO.OM HOTELS s.p.a., rilevando che all'assunzione era stato pattuito l'importo di € 250,00 lordi per 14 mensilità a titolo di "*indennità forfettaria orario*", somma che avrebbe sostituito le maggiorazioni retributive previste per prestazioni domenicali, festive e notturne. Lo stesso contratto aveva espressamente previsto che l'utilizzo di *Internet* dovesse essere strettamente collegato allo svolgimento delle proprie mansioni, essendo vietato di collegarsi a siti non inerenti l'attività lavorativa.



La norma contrattuale era stata posta alla base di una delle due contestazioni del ricorrente, che la società riteneva assolutamente legittime.

Dal 5 novembre 2012, peraltro, il ricorrente si era assentato dal lavoro per malattia ininterrottamente sino alla cessazione del rapporto. Riferiva peraltro la società che RICCARDI Giampiero, durante l'assenza dal lavoro per malattia, aveva continuato ad occuparsi dei propri interessi ed a fare vita sociale (doc. 14 fasc. ric.).

Risultato vano il tentativo di conciliazione, veniva ammessa ed espletata la prova orale, nel corso delle udienze del 13 giugno 2014 e del 6 novembre 2014.

All'udienza del 4 dicembre 2014, pertanto, la causa veniva posta in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il ricorso di RICCARDI Giampiero è infondato.

In via logicamente preliminare, MO.OM HOTELS s.p.a. impugna di *nullità* il ricorso introduttivo.

Ritiene la convenuta società che la narrativa nell'atto introduttivo del giudizio sia generica e confusa al punto che dalla lettura dello stesso risulti assolutamente incerto quale sia il fondamento del provvedimento che il ricorrente chiede al Tribunale (memoria, pag. 24).

Invero, RICCARDI Giampiero sembra, nel suo punto focale, impugnare il licenziamento del 9 luglio 2013, formalmente irrogato per superamento del periodo di comportamento, per *ritorsività*, per essere stato questo preceduto da sanzioni conservative "mirate", dalla mancata concessione delle ferie, dalla mancata concessione dell'aspettativa; da ultimo, lo ritiene invalido per inapplicabilità alla fattispecie dell'art. 2110, comma 2, c.c. (relativo al comportamento), visto che la malattia del lavoratore era stata generata da un inadempimento di parte datoriale relativamente ai doveri di protezione e comunque per violazione dell'art. 2087 c.c.

Nelle conclusioni, egli formula entrambe le domande di condanna (in via principale e in via subordinata).

Le perplessità sono create anche dal fatto che RICCARDI Giampiero chiede la condanna del datore di lavoro alla propria reintegrazione, non procedendo con il c.d. *rito Fornero*, ma depositando ricorso ordinario *ex art. 414 c.p.c.*, fatto cui la società ricollega anche una specifica eccezione di inammissibilità.

Invero, come detto, il licenziamento di RICCARDI Giampiero avviene il 12 luglio 2013 per superamento del periodo di comportamento *ex art. 165 CCNL Turismo* (doc. 17 fasc. ric.; 22 fasc. conv.), e il ricorrente *non lo impugna* per vizi materiali o procedurali, ma solo sotto il profilo della ritorsività e della dannosità del comportamento datoriale.

Il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta - assimilabile a quello discriminatorio, vietato dagli art. 4 l. n. 604 del 1966, 15 l. n. 300 del 1970 e 3 l. n. 108 del 1990 - costituisce, come è noto, l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito, con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato *l'unico determinante*.



Essendo chiaro tale decisivo elemento in fatto, a parere del ricorrente, il Tribunale non ha ritenuto di aderire all'eccezione di nullità sollevata dalla convenuta.

2. Facendo inoltre prevalere l'aspetto sostanziale a quello meramente formale (in deroga ad un consolidato orientamento di questo Tribunale), il giudice ha ritenuto di procedere alla prova orale circa la questione centrale qui dibattuta.

L'esito della prova orale, nel corso della quale sono stati sentiti cinque testimoni (SASYAK Iryna, CONTRI Corrado, RONCONI Massimo, BRINI Enrica e FERRERO Paolo) ha potuto escludere che vi sia stato mai un trattamento di sfavore nei confronti della ricorrente. *Nessuno* dei testimoni ha infatti asseverato questa teoria, pur propugnata dalla ricorrente nel proprio atto introduttivo.

Non è stata raggiunta la prova, quindi, che RICCARDI Giampiero fosse stato preso di mira da RIBOLDI Massimo, amministratore della società, nonché dalle altre persone a vario titolo impegnate nell'attività di MO.OM HOTELS s.p.a.

Né qualcosa di simile è traibile (come vorrebbe il ricorrente) dalle due contestazioni disciplinari irrogate, particolarmente lievi (un'ora di multa e un giorno di sospensione, in tutto), in presenza, peraltro, di una giustificazione con riferimento alla prima, in cui il lavoratore ammette l'addebito (doc. 4 fasc. conv.).

3. Se ciò è vero, va escluso il licenziamento ritorsivo e vanno quindi rigettate le domande che vengono fatte dipendere dall'atteggiamento persecutorio della società, incluse quelle risarcitorie (domande nn. 2, 3, 4, 5 del ricorso).

Rimane esclusa la domanda circa le *sanzioni conservative*, rispetto alle quali non esiste alcun interesse ad agire del ricorrente, dal momento che è sopravvenuto il licenziamento e che questo viene confermato da questa pronuncia.

Infatti, il recesso datoriale non comporta alcuna menzione della recidiva, confermandosi la sua natura estranea rispetto la giusta causa.

4. Quanto all'asserita violazione del disposto di cui all'art. 2087 c.c. e del D.Lgs 81/2008 e del comportamento negligente datoriale, il ricorso nulla si propone di provare, se non tramite una CTU medica, che si fonda sulla documentazione prodotta ed in particolare sulla relazione clinica della dott.ssa Bonfiglio, che non fa menzione di danni quantificabili (doc. 15 fasc. ric.).

L'indicazione apodittica di un danno (peraltro "da quantificarsi in separato giudizio"), quindi, si risolve processualmente in una petizione di principio, ovvero nell'assunzione di una proposizione quale fondamento probante (come se fosse una proposizione immediatamente certa) benchè essa abbia, invece, ancora bisogno di prova.

5. Sussistono eccezionali ragioni, legate alla situazione personale del ricorrente, per procedere alla compensazione fra le parti delle spese del giudizio.

P. Q. M.



Il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria ed ulteriore istanza domanda ed eccezione disattesa, così decide:

- 1) **rigetta** il ricorso di RICCARDI Giampiero;
- 2) **compensa** integralmente fra le parti le spese del giudizio.

Così deciso il 4 dicembre 2014.

Il giudice
Dott. Giorgio Mariani

