



Tribunale di Milano
Sezione lavoro

A scioglimento della riserva assunta all'udienza del 13/07/2015 ;

OSSERVA

1. Con il ricorso introduttivo, depositato il 27 maggio 2015, è stata chiesta da parte di [redacted] la fissazione di udienza *ex art.1, commi 47 e segg. della L.92/2012.*

Riferiva ricorrente di essere stato assunto dalla convenuta [redacted] l'11 agosto 1998 dapprima con mansioni di operaio addetto lo smistamento bagagli e poi con mansioni di *guardia particolare giurata.*

[redacted], già [redacted], aveva continuato a svolgere attività sindacale, riscontrando diversi disservizi e mancanze da parte della società.

A seguito di tale ruolo sindacale il ricorrente era sempre stato oggetto di *ritorsioni* da parte della azienda resistente. Il 20 febbraio 2015, senza alcun preavviso, era stato convocato presso l'ufficio del personale, ove gli era stata letta una *contestazione disciplinare*, che il ricorrente si era rifiutato di sottoscrivere.

Dopo qualche minuto il ricorrente aveva ricevuto una comunicazione di sospensione dal servizio in via cautelativa.

La contestazione formale gli era giunta il 25 febbraio con raccomandata.

Il 3 marzo si era tenuto l'incontro per le controdeduzioni del lavoratore. [redacted] aveva rilevato la genericità dell'incolpazione.

Nel merito, il lavoratore aveva precisato che l'11 febbraio 2015, alle ore 18:30, presso la sala mensa del terminal 1 dell'aeroporto di Malpensa, aveva avuto una discussione con l'addetto alla cassa della [redacted], ma, *non si era rivolto nei suoi confronti in termini offensivi o ingiuriosi*, del tipo di quelli indicati nella contestazione e poi nel licenziamento, secondo cui si sarebbe rivolto ai dipendenti con l'epiteto di "puttane svizzere" e al loro datore di lavoro come "*magnaccio*".

Nonostante questo, il 9 marzo 2015 aveva ricevuto la comunicazione del licenziamento per giusta causa.

Il ricorrente riteneva totalmente insussistente il fatto contestato.

2. Si costituiva [redacted] chiedendo il rigetto del ricorso.

Riferiva alla società che il ricorrente, presentatosi alla mensa del T2 di Malpensa, in data 11 febbraio 2015, dopo essersi lamentato presso il cassiere del servizio mensa dello scorretto inquadramento di un'addetta in quel momento il servizio, si era rivolto verso la sala E, voce alta, alla presenza di testimoni aveva paragonato le lavoratrici a "*puttane in Svizzera*", aggiungendo che le stesse non era data la possibilità di lamentarsi con il loro "*magnaccio*".

La signora [redacted], una delle addette alla mensa, era scoppiata a piangere.

[redacted] aveva appreso il fatto seguito di una lettera di protesta della società che gestiva il servizio mensa ([redacted]).

[redacted] riteneva non essere ricorso alcun atto o comportamento ritorsivo o discriminatorio nei confronti del ricorrente.

Fra il 13 giugno il 9 dicembre 2014 il ricorrente era stato sottoposto a 6 procedimenti disciplinari.

All'esito di tali procedimenti il ricorrente era stato sanzionato come segue: richiamo verbale, richiamo scritto, quattro ore di multa, due ore di multa, quattro ore di multa, due giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

La società riferiva che, seguito dell'episodio contestato al ricorrente, aveva ricevuto anche una missiva della società appaltatrice del servizio ristorazione con cui questa riferiva non essere tollerabile che le lavoratrici subissero sul posto di lavoro insulti e ingiuria (doc. 27 fasc. ric.).

3. La contestazione di addebito che riceve per raccomandata (doc. 2 fasc. ric.) riferisce che l'11 febbraio 2015, *“alle ore 18:20 circa, dopo essersi presentato presso la mensa interaziendale del Terminal 1 di Malpensa, si rivolgeva al referente per () del servizio serale, lamentando il fatto che un'addetta, anch'essa dipendente di , in quel momento in servizio, non avesse, a suo dire, un inquadramento idoneo a svolgere le attività a cui era assegnata.*

Successivamente, non ricevendo una risposta alle sue affermazioni, si rivolgeva nuovamente alla referente per del servizio serale e, ad alta voce alla presenza anche di altri testimoni, paragonava le dipendenti alle “puttane in Svizzera” e continuò affermando che le stesse non hanno la possibilità di lamentarsi di esprimere la propria opinione con il loro “magnaccio”. In conseguenza di ciò, l'addetta scoppiava a piangere per le offese ricevute”.

Nelle giustificazioni alla contestazione rese dal lavoratore il 3 marzo 2015 (doc. 4 fasc. ric.), , dopo aver fatto una contestazione circa la genericità della contestazione, riferisce che *“si è sicuramente trattato di uno scambio di idee relativo l'inquadramento del personale della mensa gestita da e all'impossibilità dei lavoratori stessi di poter rivendicare il diritto a svolgere esclusivamente le attività di loro competenza in base ai livelli di inquadramento contrattuale, impossibilità causata anche dal momento di crisi e precarietà occupazionale che crea timori e preoccupazioni tra i lavoratori. La conversazione è stata educata e il tono, anche se poteva risultare alto a qualcuno, è dettato dal mio profilo vocale che determina un tono di voce piuttosto importante che ad alcuni può sembrare alto ed improprio”.*

Segue il licenziamento per giusta causa con lettera del 6 marzo 2015 (doc. 35 fasc.).

Il ricorrente ricostruisce la sua vicenda come, in sostanza, una ritorsione per l'attività di rivendicazione sindacale avviate da lui quale delegato per la sigla ADL.

4. L'attività sindacale che avrebbe comportato in capo a l'interesse a vessare prima e ad espellere poi il lavoratore, con le buone o con le cattive, non pare avere rilevanza in rapporto al fatto contestato che è grave e lo è tanto più quanto proviene da un rappresentante sindacale che dovrebbe essere aduso a misurare le parole, specialmente quando si riferisce a lavoratori.

Premessa necessaria del ragionamento che segue è che la parte datoriale non può tollerare (nei limiti di quanto previsto dal CCNL) che i suoi dipendenti si rivolgano in maniera così irrispettosa nei confronti di altri lavoratori, anche se di società diverse.

eccepisce che il ricorrente non avrebbe contestato di avere paragonato le dipendenti *“puttane in Svizzera”.*

Ed, in effetti, così parrebbe leggendo il ricorso alle pagine 18 e 19. Vi si legge: *“l'espressione con la quale il ricorrente ha paragonato la situazione nella quale spesso i lavoratori si trovano nei confronti dei datori di lavoro, la loro impossibilità a scegliere di percorrere determinate strade per rivendicare i propri diritti, per paura di perdere il posto di lavoro e quindi magari l'unico stipendio della famiglia, è stata paragonata dal ricorrente a quella delle prostitute con i loro protettori”.* Il ricorso prosegue riferendo che non intendeva riferirsi al personale femminile , bensì ad una generica categoria di persone.

Tale affermazione è in patente contrasto con quanto sostenuto dalla ricorrente nel corso dell'odierna udienza, dove egli ha vigorosamente negato di aver mai pronunciato un paragone simile.

La questione, tuttavia, pare chiara se si procede a leggere le stesse *dichiarazioni* che lo stesso ricorrente ha allegato al proprio fascicolo.

Innanzitutto, lo stesso _____, nella *“lettera aperta alle dipendenti _____”* riferisce di *“un malinteso sul significato di un esempio da me fatto al cassiere serale della _____”*. Scrive _____ di avere affermato che tutti i lavoratori devono avere la possibilità di pretendere i propri diritti e quindi *“anche chi, purtroppo, vive nel mondo della prostituzione”* (doc. 19 fasc. ric.). La dichiarazione di _____ (doc. 20 fasc. ric.) riferisce che il lavoratore aveva fatto un paragone affermando *“che i lavoratori sono liberi di far valere i propri diritti individualmente, nei confronti del datore di lavoro, come le prostitute con i loro protettori”*. _____ ribadisce che in quella circostanza, il ricorrente si sarebbe rivolto esclusivamente alla responsabile _____ e che in quel momento non erano presenti donne dipendenti della società medesima.

La dichiarazione di _____ (doc. 21 fasc. ric.) riferiva che il ricorrente aveva affermato che *“purtroppo si sta arrivando come nel mondo della prostituzione dove si viene sottoposti sotto la minaccia del protettore a cui non si può dire di no”*.

La dichiarazione di _____ (doc. 22 fasc. ric.) è anche più esplicita, poiché riferisce che il ricorrente aveva affermato che *“purtroppo si sta arrivando come nel mondo della prostituzione dove è impossibile pensare che una puttana abbia il coraggio di ribellarsi al proprio magnaccio, mentre lo stesso gli puntò la pistola alla testa”*. Quest'ultimo dichiarante riferisce della reazione scandalizzata del responsabile _____, sig. _____, che aveva riferito al _____ che il ricorrente l'aveva "sparata grossa" paragonando le lavoratrici a "puttane".

A queste dichiarazioni, contenute nel fascicolo di parte ricorrente, si aggiungono le missive contenute nel fascicolo _____, (docc. 24, 25, 26), che sono state redatte da personale _____ e che riferiscono che il ricorrente si era lamentato del fatto che la cuoca, sig.ra _____, non avesse l'inquadramento necessario per svolgere tale mansione. Poiché la signora non aveva risposto alle sue provocazioni, _____ si era rivolto alla responsabile del servizio serale, sig. _____, paragonando le dipendenti di _____ a *“le puttane in Svizzera”*.

5. Insomma, pare potersi concludere che effettivamente il ricorrente abbia paragonato le dipendenti della società _____ a *“puttane”* incapaci di alzare la testa nei confronti dei loro protettori. E pare anche che la circostanza sia stata udita da più persone e ciò basta a ritenere ininfluenza il fatto che la signora _____ si sia o no risentita fino alle lacrime.

Peraltro, va rilevato che _____ lascia traccia documentale di sue intemperanze verbali, che hanno fatto da cornice a comportamenti già forieri di sanzioni disciplinari (v. contestazione del 7 novembre 2014, con sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per due giorni: doc. 22 fasc. _____; il ricorrente, avendo avuto risposta negativa alla sua richiesta di un mezzo aziendale per l'accompagnamento al Terminal 1 per consumare il pasto, avrebbe detto *“ma queste proprio un'azienda di merda, ma guarda con chi mi tocca lavorare... E questi sarebbero quelli che dovrebbero comandare”*).

6. Nondimeno, dal C.C.N.L. applicabile alla fattispecie (doc. 7 fasc. ric.) risulta che *“rivolgere a colleghi o terzi frasi offensive salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza i sensi di paragrafi successivi”* (art. G40, comma 6, lett. k), come anche l' *“adottare un comportamento non corretto tale da generare un fondato reclamo formale da parte di un terzo (...) salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza i sensi di paragrafi successivi”* (art. G40, comma 6, lett. d) siano comportamenti tali da poter giustificare una sanzione di carattere conservativo (multa o sospensione). Non pare che, nella specie, si verta nella fattispecie di *“molestie sessuali o atti di violenza fisica o morale nei confronti di superiori, colleghi, subordinati o terzi”* (art. G40, comma 7.2, lett. h) tale da giustificare il licenziamento senza preavviso, nella specie irrogato. Neppure _____ ha suggerito questa

soluzione sussuntiva, visto che non si tratta di atto subito da un soggetto a causa del timore indotto in lui da una azione esterna del ricorrente.

In altri termini, la contrattazione collettiva pare collocare il comportamento concretamente tenuto dal lavoratore in un ambito da cui è escluso il licenziamento, accedendosi così all'eccezione del ricorrente che riguarda il *difetto di proporzionalità* della sanzione rispetto al fatto da punire.

5. Se quanto precede è vero, _____ va condannata, ai sensi del quarto comma dell'art. 18 S.l. (che prevede espressamente il caso in cui il fatto rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa previste dai contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili), alla reintegrazione di _____ nel 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. Il datore di lavoro va condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale.

6. Alla soccombenza di _____ seguono, ex art. 91 c.p.c., le spese processuali, che si liquidano a suo carico e in favore di di _____ in complessivi € 3500,00, oltre agli accessori fiscali e previdenziali previsti ai sensi di legge.

P. Q. M.

annulla il licenziamento di _____ ;

condanna _____ alla reintegrazione di _____ nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento (9 marzo 2015) sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia eventualmente percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative; **condanna**, altresì, _____ al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale;

condanna la parte soccombente _____ alla rifusione delle spese processuali a vantaggio di _____ liquidate in complessivi € 3500,00, oltre agli accessori fiscali e previdenziali previsti ai sensi di legge.

Si comunichi alle parti costituite.

Milano, il 13 luglio 2015.

Il giudice
Giorgio Mariani