



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO

Sezione Lavoro

La dott.ssa Silvia Ravazzoni in funzione di giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al N. **11011/2014 R.G.** promossa da:

con il patrocinio degli avv.ti PAULLI MATTEO, PIRONTI ANTONIO, LARATRO MASSIMO; con elezione di domicilio in VIA SPARTACO, 34 20135 MILANO presso e nello studio dell'avv. PAULLI MATTEO

contro:

, con il patrocinio dell'avv. , con elezione di domicilio
in , presso e nello studio dell'avv.

Oggetto: Licenziamento individuale per giusta causa

Sulla base delle seguenti

MOTIVAZIONI

In fatto:

Con ricorso depositato in data 6 ottobre 2014, conveniva in giudizio esponendo di aver lavorato per con mansioni di “responsabile di sala”, inizialmente con rapporto di lavoro intermittente a tempo determinato e dal 1.04.2009 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e rappresentava che il rapporto era stato trasferito alla odierna convenuta per effetto di intervenuta cessione di azienda. Riferiva di aver ricevuto contestazioni disciplinari in data 1.7.13 e 12.2.14 e che in sede di accordo transattivo le sanzioni irrogate erano state ridotte a 2 ore di multa e 1 giorno di sospensione.

Allegava quindi di aver ricevuto successivamente tre lettere di contestazione:



- in data 22.07.2014, con cui la società convenuta gli aveva contestato disciplinarmente di avere avuto in data 15.7.2014 “un violento diverbio verbale con il nostro cuoco signor _____ seguito del quale lo stesso abbandonava molto arrabbiato il posto di lavoro. Del diverbio ne ha avuto contezza lo scrivente in quanto tutto ciò avveniva contemporaneamente alla comunicazione telefonica con lei intercorsa ed erano quindi udibili dall'altro capo del filo sia le sue grida e il suo tono fortemente alterato sia espressioni quali “ora vado dai carabinieri e che denuncio “;

-in data 29 luglio 2014, nella quale la società esponeva :”il giorno 22 luglio 2014 alle ore 16:30 ca, nel corso di un confronto di lavoro con il signor _____, suo nuovo collega, lei senza alcun motivo apparente, alla presenza di alcuni clienti, trascendeva la normale discussione lavorativa ed iniziava un violento alterco con lo stesso signor _____ proferendo letteralmente la seguente frase, indirizzata al signor _____ questo qua è un incapace se dopo qualche giorno non è ancora in grado di fare la chiusura” e continuava rivolto a lui puntando il dito quale toccargli il viso” ma chi credi di essere, vuoi comandare.. Io con te non parlo più, stai attento altrimenti io...” Lei si è di nuovo minacciosamente rivolto al signor _____ dicendogli testualmente “ma chi sei tu, cosa hai fatto, chi credi di essere, vuoi fare il capo di my sushi”.

-in data 11 agosto 2014 con la quale la società, con riferimento alla malattia comunicata dalla ricorrente in data 1 agosto 2014, aveva eccepito di “avere legittimi e fondati sospetti sulla non genuinità della sua assenza per malattia di 25 giorni” e lo aveva invitato a presentare oltre alle giustificazioni “tutta la documentazione diagnostica terapeutica in suo possesso” e una relazione del medico curante.

A seguito di tale contestazioni il ricorrente riferiva di essere stato sanzionato con il licenziamento senza preavviso irrogato con nota del 4.09.2014 con la quale la società aveva richiamato le lettere di contestazione del 22 luglio, 29 luglio, e 11 agosto 2014 e, rilevato che il lavoratore si era limitato semplicemente a negare i fatti contestati affermandone la insussistenza, aveva sostenuto che” la totale negazione dei fatti da parte sua induce la nostra società a dubitare della sua lealtà nei nostri confronti e ledono in modo irreversibile ogni rapporto di fiducia nei suoi confronti”.

Allegava di aver impugnato il licenziamento con lettera del 14 settembre 2014. Tanto premesso, il ricorrente chiedeva al Tribunale di accertare la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità del licenziamento per giusta causa e per l'effetto di ordinare la riassunzione di esso ricorrente nel posto di lavoro, nonché di condannare la convenuta al pagamento della indennità ex art 8 L 604/66 nella misura massima di sei mensilità della retribuzione globale di fatto oltre che al pagamento dell'indennità di mancato preavviso, nonché alla rifusione delle spese di lite.

Con memoria depositata il 20.11.2014 si costituiva in giudizio _____ contestando in fatto e in diritto le deduzioni avversarie e chiedendo al Tribunale il rigetto delle domande di cui al ricorso,



Dopo aver esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione, senza svolgimento di attività istruttoria, all'udienza del 10.02.2015, all'esito della discussione dei procuratori delle parti, il Giudice decideva la causa dando lettura del dispositivo e fissando il termine di sessanta giorni per il deposito della sentenza.

In diritto:

Il ricorso è risultato fondato e merita accoglimento. ia ritenuto incompatibile con la
prosecuzione del rapporto di lavoro la violazione del vincolo fiduciario determinatasi tra le parti in conseguenza del “ *complessivo comportamento da lei posto in essere dalle tre lettere di contestazione di addebito sopra richiamate nonché delle precedenti sanzioni da lei subite*”, ha anche aggiunto “ *il suo complessivo comportamento, inoltre, si pone in netto contrasto con i suoi obblighi contrattuali avendoli lei gravemente trasgrediti ponendo in essere i comportamenti che le abbiamo specificamente contestato*”.

Osserva il giudicante in primo luogo che con riferimento alla terza e più grave contestazione, relativa ad una simulata, o quantomeno non genuina, malattia comunicata dal ricorrente in data 1 agosto 2014, deve rilevarsi la insussistenza di ogni condotta disciplinarmente rilevante.

Non è contestato che abbia regolarmente inviato alla datrice di lavoro il certificato attestante lo
stato di malattia dal 1 al 25 agosto 2014. A fronte di tale attestazione, la società, senza disporre alcun accertamento né tramite visita fiscale né a mezzo ricorso per ATP, ha richiesto al dipendente di fornire documentazione diagnostica e terapeutica, nonché relazione del medico curante e ha ritenuto comportamento disciplinarmente rilevante la mancata produzione di detta comunicazione.

Tale richiesta è illegittima.

L'illegittimità della condotta datoriale si cristallizza nella pretesa della di poter del tutto
unilateralmente sindacare una certificazione medica: una pretesa che esula totalmente dalla competenza del datore. Come puntualmente rilevato da questo Tribunale “*L'ordinamento regola puntualmente la sorveglianza sanitaria in ambito lavorativo, e fornisce al datore di lavoro più di uno strumento per tutelare i propri diritti in simili contesti, soprattutto ove abbia ragione di ritenere che il dipendente si sottragga indebitamente alla prestazione lavorativa adducendo insussistenti problemi di salute (ci si riferisce, ad esempio, alle visite del medico fiscale ovvero agli accertamenti tecnico preventivi)*”.

Il datore di lavoro avrebbe quindi potuto e dovuto procedere, nel rispetto della legge e con gli strumenti da questa previsti, all'accertamento della sussistenza o meno dello stato di malattia.”
(Tribunale di Milano, estensore dr.ssa Colosimo sent. N 5049/2010)



Nella fattispecie invece senza effettuare alcun tipo di accertamento, ha posto in dubbio, sulla base di meri sospetti, la genuinità dello stato di malattia e ha attribuito rilevanza disciplinare alla “mancata collaborazione “ del dipendente, che non aveva nessun onere di integrare la documentazione fornita alla società.

Il venire meno del più grave degli addebiti, considerato che il provvedimento espulsivo è stato irrogato sulla base di una complessiva valutazione delle condotte contestate, fa venir meno di per sé la proporzionalità della sanzione.

Per completezza di motivazione si osserva in ogni caso che con le prime due lettere la società ha contestato al lavoratore condotte che, laddove provate, avrebbero potuto portare all'adozione di una sanzione conservativa, giacché il codice disciplinare di categoria prevede il licenziamento per *“risse o diverbio litigioso seguito da vie di fatto nei locali aziendali, gravi offese alla dignità, all'onore, o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto”*.

L'azienda invece ha contestato al ricorrente comportamenti oltraggiosi e sprezzanti nei confronti di colleghi, indubbiamente riprovevoli e meritevoli di una sanzione, ma non seguiti da vie di fatto nei comportanti offese alla dignità e all'onore dei colleghi.

Per tutti questi motivi, il licenziamento del 4.09.2014 non può che essere ritenuto illegittimo.

Trattandosi di impresa con meno di 15 dipendenti, le conseguenze sono quelle di cui all'art 8 L 604/66.

va quindi condannata a riassumere il ricorrente ovvero al pagamento della indennità che in considerazione della durata del rapporto si stima equo determinare in 5 mensilità della retribuzione globale di fatto di € 2549,00 lordi mensili, quindi complessivamente in € 12745,00 oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo

In considerazione della assenza di giusta causa di risoluzione del rapporto la convenuta va anche condannata al pagamento della indennità sostitutiva del preavviso. Come noto infatti non si pone un problema di cumulo tra la indennità risarcitoria del licenziamento illegittimo e la indennità in esame in quanto differente è la ratio dei due benefici. Così si è pronunciata la Suprema Corte *“In caso di licenziamento illegittimo, mentre in relazione alla tutela reale - in forza dell'efficacia ripristinatoria del contratto attribuita dalla legge - l' indennità sostitutiva del preavviso è incompatibile con la reintegra, perché non si ha interruzione del rapporto, viceversa, stante il carattere meramente risarcitorio accordato dalla tutela obbligatoria, il diritto all' indennità sostitutiva del preavviso sorge per il fatto che il rapporto è risolto. In quest'ultimo caso, l' indennità prevista dall'art. 2 della legge n. 604 del 1966 va a compensare i danni derivanti dalla mancanza di giusta causa e giustificato motivo, mentre l' indennità sostitutiva del preavviso va a compensare il fatto che il recesso, oltre che*



illegittimo, è stato intimato in tronco. Conseguentemente, non vi è incompatibilità tra le due prestazioni, mentre sarebbe incongruo sanzionare nello stesso modo due licenziamenti, entrambi privi di giustificazione, l'uno intimato con preavviso e l'altro in tronco. “(cfr. Cass. Sent. N 22127/06)

Conveyor va conseguentemente condannata al pagamento in favore del ricorrente della somma capitale di € 4410,00 lordi a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, così calcolata con riferimento a 45 giorni, come previsto dal CCNL in relazione alla anzianità del ricorrente, somma non contestata nel quantum dalla convenuta.

La condanna di _____ a rimborsare al ricorrente le spese di lite segue il principio di soccombenza.

Le spese si liquidano come da dispositivo in complessivi € 3.000,00 oltre accessori di legge

P.Q.M.

Il giudice definitivamente pronunciando così decide:

1. Dichiaro illegittimo il licenziamento intimato al ricorrente con lettera in data 4.9.2014 e conseguentemente condanna la convenuta a riassumere il ricorrente nel posto di lavoro o al risarcimento del danno nella misura di € 12.745,00 lordi, pari a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto, pari ad € 2.549,00 lordi, oltre interessi e rivalutazione monetaria;
2. Condanna la convenuta al pagamento in favore del ricorrente della indennità sostitutiva del preavviso nella misura di € 4.410,00 lordi oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;
3. condanna la parte convenuta a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si liquidano complessivamente in € 3.000,00 , oltre IVA, CPA.

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Milano, 10/02/2015

il Giudice

Dott.ssa Silvia Ravazzoni

