



Tribunale Ordinario di Milano

Sezione Lavoro

Il Giudice Dott. Antonio Lombardi

letti gli atti e i documenti della causa iscritta al n. 2538/2021 RGL pendente
tra

e

sciogliendo la riserva assunta in data 2/11/2021 così rileva.

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 48, L. 92/2012, depositato in data 25/3/2021, il ricorrente _____, ha convenuto in giudizio _____, premettendo di essere stato assunto con decorrenza 14.05.2007 da FinecoBank S.p.a. con un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato con inquadramento nel "2° livello retributivo dei Quadri Direttivi (QD2L)" del CCNL per il personale delle Aziende di Credito e Finanziarie, orario di lavoro a tempo pieno e "sede di Milano", di essere transitato ai sensi dell'art. 2112 c.c., per effetto di cessione di ramo aziendale dapprima, con decorrenza 1.03.2011, alle dipendenze di Unicredit Global Information Services S.C.p.a. e, dal febbraio 2014, alle dipendenze della odierna convenuta alle medesime condizioni contrattuali.

Deduceva di aver svolto sempre svolto mansioni di tecnico Business Intelligence (BI) aventi ad oggetto l'analisi dei dati e delle informazioni da gestire all'interno dell'azienda al fine di implementarne ed automatizzarne i processi strategici, di essere stato sospeso disciplinarmente e di aver ricevuto, in data 7.09.2020, contestazione disciplinare degli addebiti nella quale veniva accusato a) "di non aver avuto riguardo (...) alle policy aziendali che chiaramente inibiscono di salvare dati personali sul pc aziendale e di copiarle su supporti esterni (se non espressamente autorizzati)"; b) "di non aver avuto riguardo (...) alle Golden Rules definite dall'Azienda per la tutela dei dipendenti in periodo COVID" in quanto: - nella giornata del 17.07.2020 il ricorrente si sarebbe recato presso la sede operativa della





convenuta di 'senza alcuna preventiva autorizzazione'; - nella giornata del 30.07.2020 il ricorrente si sarebbe recato presso la sede operativa della convenuta d

nza avere preventivamente registrato la presenza in ufficio, per la giornata del 30/07, tramite l'applicativo "New Badge" accessibile da portale aziendale"; c) "di aver nascosto le generalità ai colleghi ; che, nonostante avesse negato gli addebiti, con lettera datata 8.10.2020 la società convenuta comunicava al ricorrente il suo licenziamento per giusta causa.

Assumeva il ricorrente, in via principale: l'illegittimità e/o nullità e/o inefficacia del licenziamento per giusta causa intimato con lettera del 8.10.2020 per l'insussistenza dei fatti contestati e/o per mancata contestazione degli stessi; ovvero per sproporzione della sanzione espulsiva così come adottata nel caso di specie; ovvero per mancata affissione del codice disciplinare; in via subordinata: l'illegittimità e/o nullità e/o inefficacia del licenziamento per mancanza degli estremi del giustificato motivo soggettivo e/o della giusta causa addotti dal datore di lavoro; in via di estremo subordine: l'illegittimità e/o nullità e/o inefficacia del licenziamento per violazione della procedura di cui all'art. 7, l. 300/70, ovvero per violazione del requisito di motivazione di cui all'art. 2, comma 2, l. 604/66.

Alla luce di quanto premesso e dedotto così concludeva:

Voglia il Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro, disattesa e/o rigettata ogni contraria istanza, previo ogni più opportuno e/o dovuto provvedimento, così giudicare:

1) *in via principale: accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 18, IV° comma, l. 300/70, così come riformato dall'art. 1, comma 42, l. 92/12, la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità del licenziamento intimato dalla società convenuta al ricorrente con lettera del 8.10.2020 e per l'effetto ordinare alla società convenuta di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro e condannare la medesima società convenuta, in persona del legale rappresentante pro-tempore, a corrispondere al sig. un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello di effettiva reintegrazione, al tallone retributivo di € 4.582,53 lordi (€ 4.230,03 x 13 : 12), ovvero a quello diverso ritenuto di giustizia, con condanna della convenuta al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti su tali importi;*

2) *in via subordinata al mancato accoglimento della domanda di cui al punto 1) (e salvo gravame): accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 18, V° comma, l. 300/70, così come riformato dall'art. 1, comma 42, l. 92/12, la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità del licenziamento intimato dalla società convenuta al ricorrente con lettera del 8.10.2020, e per l'effetto condannare la società convenuta, in persona del legale rappresentante pro-tempore, previa, ove occorra, dichiarazione di risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento, a corrispondere al ricorrente, al suddetto titolo, l'indennità risarcitoria massima ivi prevista di 24 mensilità e, così, a corrispondergli l'importo di €.*





109.980,72 lordi [€ 4.582,53 lordi ($€ 4.230,03 \times 13 : 12$) $\times 24$], ovvero quel diverso inferiore importo che dovesse a tale titolo risultare equo e/o di giustizia, comunque non inferiore alle 12 mensilità globali previsto dalla medesima norma;

3) in via subordinata al mancato accoglimento della domanda di cui al punto 1) e/o 2) (e salvo gravame): accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 18, VI° comma, l. 300/70, così come riformato dall'art. 1, comma 42, l. 92/12, la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità del licenziamento intimato dalla società convenuta al ricorrente con lettera del 8.10.2020 e per l'effetto condannare la società convenuta, in persona del legale rappresentante pro-tempore, previa, ove occorra, dichiarazione di risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento, a corrispondere al ricorrente, al suddetto titolo, l'indennità risarcitoria massima ivi prevista di 12 mensilità e, così, a corrispondergli l'importo di € 54.990,36 lordi [€ 4.582,53 lordi ($€ 4.230,03 \times 13 : 12$) $\times 12$], ovvero quel diverso inferiore importo che dovesse a tale titolo risultare equo e/o di giustizia, comunque non inferiore alle 6 mensilità globali previsto dalla medesima norma;

- il tutto con rivalutazione monetaria ed interessi dal dovuto al saldo;
- il tutto con condanna e vittoria di spese legali e competenze;
- il tutto con provvedimento immediatamente esecutivo.

Il ricorso proposto da _____ appare fondato e meritevole di accoglimento nella sua declinazione principale, ai sensi dell'art. 18 4° co. l. 300/1970, in virtù delle motivazioni di seguito enunciate ed esposte.

Con lettera datata 7.09.2020, ricevuta dal ricorrente in data 9.09.2020, la convenuta muoveva all _____ e seguenti contestazioni disciplinari degli addebiti:

“Facciamo seguito al provvedimento di allontanamento temporaneo dal servizio, disposto nei suoi confronti, consegnatoLe in data 03/08/2020, per rivolgerLe formali contestazioni, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, in merito ad alcuni gravi fatti e comportamenti a Lei imputabili. Si premette che, come Le è noto, al fine di evitare la connessione di dispositivi dannosi o indesiderati, la funzione di scrittura di dati su dispositivi di archiviazione USB è inibita su tutti i PC, notebook e server di filiale. Per le attività che devono essere svolte per scopi aziendali sarà possibile richiedere un'eccezione alle limitazioni previste – soggetta alla doppia autorizzazione (del proprio line manager e del suo manager) – aprendo una richiesta tramite lo strumento Archimede. Il diritto di accesso da richiedere si trova nella sezione Gestione Servizi IT Aziendali (IT Corporate Services Management process) > Diritti Aziendali (Corporate Service Rights). Inoltre, come Lei ben sa, l'Azienda ha emanato stringenti norme Anti-Covid che, tra le altre cose, disciplinano severamente gli accessi alla sede di lavoro. E infatti, poiché in questo particolare periodo la mobilità negli stabili è limitata, la presenza dei colleghi deve essere tempestivamente segnalata attraverso gli appositi tool.





Ciò premesso, risulta che in data 16/07/2020, Lei abbia chiesto al suo responsabile, sig. _____ di essere abilitato a scaricare Suoi dati personali da laptop aziendale a supporto USB. Il manager Le rispondeva che la soluzione adottata dall'azienda per gestire questa tematica, così come è stata comunicata dai colleghi di Holding Security Application & Data Protection, consiste nell'invio dei dati alla propria casella email personale per poterne fruire anche al di fuori dell'ambito lavorativo (Cfr email allegata: All. A). Lei gli rispondeva contestando fermamente tale scelta aziendale ("...in about 30 years of working in IT, at a Norwegian multinational, ad American Multinational corporation and at the Italian army, it is the first time that i am forced to use corporate email for private purposes, if you want one day I explain the optimal technical solution to avoid these problems and security risks."), comunque apparentemente accettando la soluzione fornitaLe ("...The problem for me is closed because, you wrote me i can send

Il giorno 17/07/2020, per di più in giornata in cui Lei svolgeva la Sua prestazione lavorativa dal proprio domicilio, in modalità SmartWorking, Lei si recava senza alcuna preventiva autorizzazione presso lo stabile _____ al. A. I colleghi _____, ivi addetti alla struttura Physical Security di _____, i cui uffici occupano il 6° piano, vedendola aggirarsi per il piano, intorno alle ore 18:15, Le chiedevano per due volte di identificarsi e di spiegare le ragioni per cui Lei si trovasse in quel luogo. Lei avrebbe risposto in modo non chiaramente intelligibile di chiamarsi _____. Dichiarava inoltre di essere un collega di _____ li operare "come esterno a _____ trovarsi in quell'area perché era "alla ricerca di qualcuno che potesse spiegarLe come riversare dati su chiavetta USB dopo il blocco imposto da Security", dato che "pur facendo parte della Governance di Security, non riusciva a risolvere un problema di travaso di dati dal Laptop verso supporti USB" (ndr: attività volutamente inibita dalla stessa Group Security). A fronte del suggerimento ricevuto, ovvero di richiedere formale deroga al blocco travaso dati su USB, a mezzo Archimede, lei rispondeva che tale deroga Le era stata rifiutata dal Suo manager. Dopodiché i colleghi _____ alle ore 18:27, La accompagnavano al tornello di uscita, accertandosi che Lei lasciasse il palazzo, anche in ragione delle sopra citate norme anti-Covid dettate dall'azienda, che non ammettono la presenza di personale non autorizzato.

Inoltre, come anche Le contestiamo, a seguito degli accertamenti successivamente svolti, è emerso che il giorno 17/07/2020 Lei ha effettuato numerosi altri accessi non autorizzati, alle palazzine _____ nno sede uffici _____ rima e dopo l'orario in cui è avvenuto l'incontro con i colleghi _____ me di seguito specificato, per ragioni non connesse alla Sua attività lavorativa, oltretutto anche in orari in cui Lei avrebbe dovuto trovarsi presso il Suo domicilio a svolgere la prestazione lavorativa per cui Lei è regolarmente retribuito [...]





Il giorno 30/07/2020, per quanto non fosse stato preventivamente autorizzato, Lei si trovava nel Suo ufficio presso _____, ove alle ore 12:46, via email al Suo responsabile, sig. _____ di essersi recato in ufficio "per eseguire delle stampe". Le contestiamo pertanto di essersi recato in sede senza aver preventivamente registrato la Sua presenza in ufficio per la giornata del 30/07, tramite l'applicativo "New Badge" accessibile da portale aziendale, come previsto dalle regole aziendali ribadite in premessa. Inoltre e per di più, tali regole Le erano state esplicitamente ribadite addirittura il giorno precedente (29/07/2020) dal Suo responsabile ("Ciao _____ per il futuro ti ricordo la necessità di inserire le presenze in ufficio tramite applicativo 'New badge', accessibile da portale nella intranet, così come lo 'smart working' dev'essere inserito tramite applicativo 'People Focus Italia'. _____ dopo che lei, nel corso della giornata (alle ore 13:22) gli aveva scritto: ' _____ Oggi non sarò in smart working. Saluti _____).

Le contestiamo pertanto di non aver avuto riguardo né alle policy aziendali che chiaramente inibiscono di salvare dati personali sul pc aziendale e di copiarle su supporti esterni (se non espressamente autorizzati), né alle Golden Rules definite dall'Azienda per la tutela dei dipendenti in periodo COVID. Le contestiamo inoltre di aver nascosto le sue generalità ai colleghi]

Infondata appare, preliminarmente, l'eccezione di illegittimità del licenziamento, quale conseguenza dell'assunta mancata affissione nei locali aziendali del codice disciplinare.

Parte resistente, nella memoria di costituzione e risposta, ha difatti allegato come presso la Direzione Generale de _____ ove hanno sede gli uffici delle _____ e ove è ubicato l'unico punto _____, risulti regolarmente affisso, accanto alla bacheca sindacale, il codice disciplinare. Lo stesso sarebbe altresì affisso presso la sede della _____ dove il ricorrente assume essere stata la sua sede di lavoro— al 3° piano sia presso _____ dove il ricorrente ha avuto accesso il 17.07.2020 al piano terra. Tali circostanze non sono state contestate dal ricorrente nel corso della trattazione del procedimento, con ogni conseguenza ai sensi dell'art. 115 c.p.c..

Ad ogni buon conto, l'eventuale mancata affissione risulterebbe, nel caso concreto, priva di effettivo rilievo, tenuto conto della circostanza che il nucleo essenziale delle contestazioni mosse





afferisce alla sostenuta violazione di disposizioni ed ordini di servizio dallo stesso conosciute e facenti parte del cd minimo etico, tenuto anche conto della qualificazione professionale rivestita dal ricorrente, quale condotta immediatamente percepibile dal lavoratore come illecita, rispetto alla quale l'affissione del codice disciplinare viene ritenuta superflua (Cass. civ., sez. lav., 9.7.2021, n. 19588).

Venendo al merito della questione, le condotte disciplinarmente ascritte al ricorrente possono sintetizzarsi in un triplice ordine di addebiti.

ene, innanzitutto, contestato di non avere rispettato le policies del Gruppo finalizzate a preservare la sicurezza e l'integrità dei dispositivi informatici aziendali e/o dei dati in essi custoditi, a lui ben note, nella volontà, pervicacemente manifestata tramite comunicazioni e condotte, di scaricare su una chiavetta USB alcuni dati e/o documenti caricati sul laptop aziendale, nonostante il diniego di autorizzazione in tal senso da parte del Responsabile diretto, dr. Redemagni, che gli aveva indicato una diversa soluzione operativa volta ad assicurare che i dati entrassero, comunque, nella sua disponibilità nel rispetto delle necessarie garanzie di sicurezza per la Banca.

Il secondo ordine di contestazioni mosse al ricorrente è relativo alla violazione delle direttive della volte a disciplinare gli accessi al luogo di lavoro nel periodo di variazione organizzativa dettata dall'emergenza pandemica da Covid-19, volte ad impedire l'accesso di terzi non autorizzati presso i locali aziendali, a prevenire e a contenere i rischi di contagio del virus Covid-19 ed a facilitare, in caso di contagi intraziendali, il "tracciamento" delle risorse presenti in ufficio al fine di porre in essere efficaci misure precauzionali. Ciò avrebbe avuto luogo in data 17.7.2020, mediante una reiterata serie di accessi non autorizzati presso la sede di via _____ – tanto presso la c.d.

_____, ed in data 30.7.2020, presso la sede legale

Secondo _____, infine, in occasione dell'accesso non autorizzato alla sede di via _____, intercettato da due Colleghi _____ il ricorrente avrebbe declinato false generalità per tentare di eludere e sviare i relativi controlli.

In merito alla prima delle contestazioni, è innegabile l'esistenza di regole codificate (vedi Ordini di servizio 1087/1 e 361/5, prodotti dalla difesa della resistente), contenenti espresse limitazioni, per ragioni di sicurezza, dell'utilizzo di dispositivi esterni e supporti rimovibili, così come appare di evidenza documentale la conoscenza, da parte _____ di tali limitazioni e la consapevolezza della





non superabilità delle stesse, se non dietro autorizzazione del Responsabile, mai espressamente concessa (locc. 8, 9, 10 e 11 fascicolo parte ricorrente).

Ciò che difetta, tuttavia, nel caso di specie, è la prova dell'intervenuta violazione, o semplicemente del mero tentativo di violazione, da parte delle suddette regole contenenti limitazioni a tutela della sicurezza e della integrità dei dati immateriali. Emerge, dalla lettura degli atti di causa e delle risultanze istruttorie, il certo disappunto del lavoratore rispetto alla mancata collaborazione del Redemagni nel favorire l'acquisizione dei documenti con modalità, ed un'evidente resistenza ad accettare le modalità operative alternative suggerite, ma in alcun modo può dirsi che il ricorrente abbia, contravvenendo alle disposizioni ricevute, concretamente contravvenuto alle regole.

Il teste, del dipartimento Physical Security Service, sentito in merito alle ragioni della presenza presso la, nella data del 17.7.2020, dichiarava:

ho incontrato questa persona che non conoscevo e salutandolo ho detto "Buonasera posso esserle utile?", lui mi dice che stava cercando qualche collega della ICT Security, per risolvere un problema personale e cioè lo scarico di dati dal PC di lavoro ad una chiavetta USB in quanto le normative di hanno imposto il blocco alla possibilità di riversare dati e lui stesso lavorando in governance non riusciva a trovare una soluzione per bypassare questo blocco. (...)

Quando io ho sentito esterno ho percepito e inteso la cosa come collaboratore esterno ed a quel punto gli ho detto di andare assieme verso l'uscita perché tanto non c'era nessuno questo perché l'area del sesto piano è comunque un'area tra virgolette sensibile essendoci il SOC di Sicurezza, e tutta l'area di IT Security, ci siamo avviati verso l'ascensore in quanto ero interessato anche a vedere se arrivato ai tornelli avrebbe restituito il badge ha usato un proprio badge personale, siamo scesi e nel frattempo gli ho spiegato che c'è una modalità per chiedere una deroga alla possibilità di poter scaricare su chiavetta Usb i propri dati e la persona mi ha confermato di averla anche già chiesta e che gli fosse stata negata.

Anche laddove, e la circostanza non è dimostrata, l'intento del ricorrente fosse stato quello di provvedere direttamente, ed in assenza di autorizzazione, allo scarico dei dati personali sulla propria chiavetta USB, anziché semplicemente di incontrare un collega della IT Security per ricevere indicazioni operative al fine di acquisire la documentazione con modalità alternative a quelle individuate, nel rispetto delle regole aziendali, la condotta si è arrestata, per effetto dell'intervento del Florit, ad uno stadio assolutamente primordiale, che non può ritenersi connotato da alcun rilievo disciplinare, a meno di non ritenere punibile la mera disposizione di intenti.

Appare utile mutuare, in proposito, le affermazioni di principio rese dalla giurisprudenza penale in merito al rilievo della condotta, ai fini dell'individuazione della soglia di punibilità a titolo di tentativo ex art. 56 c.p., per la configurabilità del quale rilevano non solo gli atti esecutivi veri e propri, ma anche gli





atti che, pur classificabili come preparatori, facciano fondatamente ritenere che l'agente, avendo definitivamente approntato il piano in ogni dettaglio, abbia iniziato ad attuarlo, che l'azione abbia la significativa probabilità di conseguire l'obiettivo programmato e che il fatto venga commesso, salvo il verificarsi di eventi non prevedibili indipendenti dalla volontà del reo (Cass. pen., sez. II, 24.9.2015, n. 40912).

Il mero tentativo di accedere alla [redacted], nella quale aveva sede il dipartimento di IT Security, sia pure in assenza di plausibili ragioni alternative in ordine alla presenza del [redacted] nelle circostanze di luogo e tempo, non può ritenersi univocamente conducente né in ordine all'intenzione di acquisire, *motu proprio*, la documentazione in violazione delle regole, né tantomeno in ordine all'astratta attitudine della condotta a conseguire l'obiettivo prefisso.

Né, del resto, la condotta disciplinarmente rilevante emerge dalla notazione che, in tale data (17.07.2020), il ricorrente aveva effettuato numerosi altri accessi non autorizzati alla [redacted] rimanendovi per circa 2 ore - ed alla [redacted] t, sia prima sia dopo l'orario in cui era avvenuto l'incontro con i sig.ri [redacted] fr. prospetto di cui alle pagg. 2 e 3 della lettera di contestazione), valendo la circostanza a dimostrare l'esatto contrario, e cioè che [redacted] quantomeno all'atto dell'incontro con il Florit, non aveva perseguito le finalità che, secondo [redacted] giustificavano la sua anomala presenza in quel luogo.

Del tutto carente di prova appare la terza contestazione mossa al ricorrente che, nella medesima occasione, avrebbe declinato [redacted] false generalità per tentare di eludere e sviare i relativi controlli.

Come condivisibilmente osservato dalla difesa di parte ricorrente, tale contestazione appare, prima ancora che sfornita di prova, minata nelle fondamenta da argomenti di logica e buon senso, che muovono dalla circostanza che, essendo [redacted] cceduto mediante strisciatura del badge aziendale, lo stesso risultava essere agevolmente identificabile attraverso la consultazione del registro delle timbrature, circostanza poi effettivamente accaduta e, quanto al dipartimento di appartenenza, che il ricorrente abbia espressamente fatto riferimento al Redemagni, suo diretto superiore, circostanza che smentisce l'assunto della volontà elusiva.

Dalle dichiarazioni del test [redacted] emerge, poi, l'assoluta verosimiglianza della tesi difensiva secondo cui è [redacted] ad aver percepito e riferito erroneamente le referenze dichiarate dall [redacted] in risposta alle sue domande, e non l'Azzinnari ad aver riferito false generalità al fine di "eludere e sviare i relativi controlli" (che, come detto, risultavano ineludibili stante l'avvenuta timbratura a mezzo badge).

[redacted] nella lettera di contestazione disciplinare, sul punto scrive:





Lei avrebbe risposto in modo non chiaramente intelligibile di chiamarsi un collega di operare "come esterno" Dichiarava inoltre di essere

È lo stesso teste sentito sulla specifica questione, che dichiara il possibile fraintendimento sia del cognome che del dipartimento di appartenenza:

mi ha detto di chiamar. , io l'ho inteso così e di essere un esterno della che è un processo aziendale. io non ho segnato il suo cognome perché stavo andando via, avevo già lo zaino, potrei aver capito male o ricordare male, la sera stessa al telefono ho comunicato quanto accaduto al mio responsabile facendo il nome che mi era stato dato o che avevo percepito, il mio responsabile è . Sono invece sicuro di aver capito bene il riferimento all e a quanto pare parlando con il responsabile successivamente si trattava della BI (business intelligence), che è un ufficio diverso da BLA (business impact analysis). Circa un mese dopo parlando con il responsabile che ci ha chiesto cosa era successo quella sera ci ha confermato che il ricorrente lavorava nella BI, quindi in quella occasione potrebbe aver detto BI, anziché BLA

Anche sotto tale profilo, pertanto, la condotta del are del tutto esente da censure disciplinari.

Non resta che esaminare la questione in ordine alla reiterata violazione, da parte dello stesso, di prescrizioni organizzative relative a richieste autorizzative e segnalazione di presenze, aventi quale finalità il contenimento di rischi di contagio del virus Covid-19 e l'agevolazione, in caso di contagi intraziendali, del "tracciamento" delle risorse presenti in ufficio al fine di porre in essere efficaci misure precauzionali. In particolare, secondo la prospettazione della l avrebbe, in occasione delle presenze in via 17.7.2020, deliberatamente pretermesso di registrare la sua richiesta di accesso mediante la piattaforma "Book entrance" e, in data 30.07.2020 – avrebbe fatto accesso alla sede di lavoro di mettendo di registrare la richiesta di accesso a mezzo dei dispositivi informatici aziendali tramite l'applicativo "New badge".

Anche in questo caso, avuto riguardo alle circostanze concrete, non può che concludersi nel senso di carenza di rilievo disciplinare della condotta de

Avuto riguardo agli accessi non autorizzati del 17.7.2020, pur non essendo emersa, dall'escussione dei testi alcuna plausibile motivazione circa la presenza di persona dell'Azzinnari nella sede di via pertanto, verosimilmente da ricondurre, in via prioritaria, alla risoluzione del problema dell'acquisizione della documentazione per la richiesta di mutuo), non può che osservarsi come, laddove le riferite finalità della regolamentazione degli accessi agli uffici nel periodo di pandemia da Covid-19 risultavano essere il blocco di accesso di estranei, la limitazione delle presenze per evitare la diffusione del virus e la possibilità di tracciamento delle presenze, le stesse non





risultano essere state in concreto pregiudicate dalla presenza, agevolmente tracciabile, di un dipendente della banca in un momento (tardo pomeriggio del venerdì) in cui, come riferito dallo stesso Florit, l'ufficio era completamente sguarnito di presenze.

Quanto, infine, all'accesso del 30.7.2020, presso la sede , non può che valorizzarsi, anche retrospettivamente con riferimento all'accesso del 17.7.2020, la circostanza che la stessa esistente non abbia ascritto, alla mancata segnalazione della presenza fisica in azienda, alcuna valenza disciplinare, in circostanza del tutto equiparabile a quella del ricorrente, riguardante altro lavoratore. Dal doc. 28, prodotto dalla difesa di parte ricorrente in corso di giudizio (in assenza di preclusioni caratterizzanti il rito di cui all'art. 1 comma 47 e ss. l. 92/2012), emerge come all'accesso di un dipendente in assenza di prenotazione dell'ingresso tramite portale *People focus* sia conseguita una mera sollecitazione al rispetto delle relative procedure e non una contestazione disciplinare.

Da quanto sopra complessivamente argomentato consegue l'assenza di rilievo disciplinare delle condotte ascritte al ricorrente, con conseguente applicazione della tutela richiesta, in via principale, ai sensi dell'art. 18 4° co. l. 300/1970, riferibile non soltanto alla fattispecie di materiale insussistenza del fatto ma altresì alla sostanziale assenza di rilievo disciplinare della condotta.

In caso di licenziamento disciplinare, nel nuovo testo dell'art. 18 St. lav., come riformato nel 2012, il fatto contestato al lavoratore, che sia privo del carattere di illiceità, va considerato "insussistente", derivandone il diritto del lavoratore alla reintegrazione nel posto di lavoro, di cui al quarto comma dell'art. 18 (Cass. civ., sez. lav., 13.10.2015, n. 20540).

Conclusivamente, pertanto, andrà disposta la reintegrazione del nel posto di lavoro, e condannata Unicredit s.p.a. al pagamento, in favore dello stesso, di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello di effettiva reintegrazione, al tallone retributivo di € 4.582,53 lordi (€ 4.230,03 x 13 : 12), con interessi legali e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo, nonché al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti su tali importi e delle spese di lite, che si liquidano come in dispositivo.

PQM

Accoglie il ricorso proposto da nei confronti di Unicredit s.p.a. e, per l'effetto, visto l'art. 18 4° co. l. 300/1970:

ordina la reintegrazione di nel posto di lavoro, condanna al pagamento, in favore dello stesso, di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello di effettiva reintegrazione, al tallone retributivo di € 4.582,53 lordi (€ 4.230,03 x 13 : 12), con interessi legali e rivalutazione dal dovuto al





saldo effettivo, al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti su tali importi e delle spese di lite, che si liquidano in € 5.828,00 per compensi di avvocato, oltre accessori di legge.

Si comunichi alle parti.

Milano, 12/11/2021

Il Giudice

Antonio Lombardi

