

R.G. 9762/2021



Repubblica Italiana
In nome del Popolo Italiano
Tribunale Ordinario di Milano

Sezione Lavoro

Il Giudice di Milano

Dr. Antonio Lombardi quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

Sentenza

nella causa promossa

da

, con l'Avv.to _____ e con l'Avv.to _____

elettivamente domiciliata in Indirizzo Telematico;

OPPONENTE

contro

, con l'Avv.to LARATRO MASSIMO e con

l'Avv.to PIRONTI ANTONIO (PRNNTN72R06F839O) VIALE MONTE NERO, 28 20135
MILANO; elettivamente domiciliato in VIALE MONTE NERO, 28 20135 MILANO;

OPPOSTO

OGGETTO: Opposizione L. 92/2012 cd. Legge Fornero.

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 10/12/2021, Unicredit s.p.a. proponeva opposizione ai sensi dell'art. 1 comma 51 l. 92/2012 avverso l'ordinanza





emessa, ai sensi dell'art. 1 comma 47 e ss. l. cit., dal Tribunale di Milano, in data 12/11/2021, all'esito del giudizio promosso ai sensi dell'art. 18 l. 300/1970 da _____, r.g. 2538/2021.

Il ricorso in opposizione appare infondato e non meritevole di accoglimento, per le ragioni di seguito enunciate ed esposte.

Appare opportuno esaminare separatamente ciascun motivo di opposizione proposto dalla difesa di

Con il primo motivo di opposizione _____ **a. censura l'ordinanza resa in prima cure**
nella parte in cui, non condivisibilmente, ha ritenuto che il primo addebito disciplinare
(violazione delle *policies* aziendali preposte alla salvaguardia dell'integrità e della sicurezza dei
dispositivi informatici) fosse sfornito di riscontro probatorio.

Tale determinazione non può, tuttavia, che trovare conferma in questa sede.

Appare fondamentale rammentare come oggetto della prima contestazione disciplinare mossa all'_____ l'aver consapevolmente violato le *policies* del Gruppo _____ finalizzate a preservare la sicurezza e l'integrità dei dispositivi informatici aziendali e/o dei dati in essa custoditi e, in particolare, l'aver tentato di "scaricare" dati e/o informazioni caricate sul suo laptop aziendale, in occasione dell'accesso allo stabile di via _____ data 17/07/2020.

Ribadite, in questa sede, l'esistenza di regole codificate (vedasi 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, la contezza dell'_____ in ordine all'esistenza di tali limitazioni e della necessità di autorizzazione del Responsabile al fine di superare le stesse, e la verosimile incidenza di ragioni professionali alternative alla risoluzione della questione del riversamento di documentazione personale su dispositivi esterni e supporti rimovibili (già, in questo senso, richiamare le deposizioni testimoniali di _____, non può che evidenziarsi nuovamente l'assenza di prova in ordine all'intervenuta violazione delle *policies* aziendali, neanche sotto il profilo del tentativo, connotato dalla minima ed indispensabile attitudine alla realizzazione dell'evento voluto.

Plurimi elementi di ordine indiziario convergono, viceversa, logicamente nella direzione contraria rispetto a quella suggerita dalla parte opponente, risultando assai verosimile che l'intento del _____ fosse quello di risolvere il problema delle modalità di acquisizione di dati personali, non attraverso il personale e diretto scaricamento dei dati quanto attraverso un confronto chiarificatore con i colleghi del dipartimento ICT Security.





A tale convincimento si addiuvano, innanzitutto, dalla lettura della documentazione da 8 a 12 fascicolo parte opposta, relativa alla corrispondenza intercorsa nel periodo immediatamente antecedente a quello dei fatti del 17/7/2020, dalla quale emerge che, a fronte delle plurime richieste avanzate dall' [redacted] delle problematiche operative dallo stesso evidenziate, lo stesso abbia ricevuto risposte dal Responsabile sig. [redacted] dal [redacted] tenute evasive e poco conducenti, all'esito delle quali, stante l'assoluta urgenza nel provvedere, in vista dell'imminente periodo estivo e della scadenza del termine del 13/9, lo stesso si sia determinato nel senso di riferirsi direttamente al dipartimento ICT Security per cercare di risolvere la situazione.

Ad ulteriore riprova di ciò (e dell'esclusione del motivo di provvedere direttamente, in assenza di autorizzazione e violazione delle disposizioni aziendali, all'acquisizione della documentazione) milita ulteriormente la circostanza che, bloccato dal [redacted] all'accesso della palazzina A di via [redacted] lo stesso abbia palesato il motivo della propria presenza (*"risolvere un problema personale e cioè lo scarico di dati dal PC di lavoro ad una chiavetta USB"*) che, logicamente, non avrebbe dichiarato laddove l'accesso fosse stato clandestino e funzionale alla maliziosa ed artificiosa finalità di farsi ragione da sé.

Va, infine, rimarcato che, quand'anche la condotta dell' [redacted] fosse stata connotata da tale finalità la stessa, per effetto dell'intervento del [redacted] in assenza di ulteriori elementi descrittivi e sintomatici relativi agli ulteriori accessi eseguiti quel giorno presso le palazzine di via [redacted] si è arrestata ad uno stadio esecutivo primordiale connotato dall'assoluta inettitudine alla realizzazione dell'evento, nel quale non può ravvisarsi il superamento della soglia di punibilità disciplinare del tentativo, evocato nella lettera di contestazione degli addebiti.

Può, dunque, conclusivamente affermarsi, sulla base degli elementi valutativi e logici emersi in corso di causa, che la presenza del lavoratore nella specifica data ed articolazione aziendale fosse giustificata dalla pervicace volontà di risolvere con modalità congrue, ovvero unitamente ai colleghi dell'ufficio ICT Security, il blocco al trasferimento di dati necessari al disbrigo della pratica di finanziamento richiesta, condotta in evidenza priva di rilievo disciplinare.

Con il secondo motivo di opposizione, parte opponente censura la non condivisibilità dell'ordinanza opposto nella misura in cui ha ritenuto che l'addebito, circa la consapevole violazione delle direttive della [redacted] opponente volte a disciplinare gli accessi ai luoghi di lavoro nel periodo di variazione organizzativa dettata dall'emergenza pandemica da Covid 19, tanto in data 17/07/2020 quanto in data 30/07/2020, fosse irrilevante, dal punto di vista disciplinare.





Nello specifico, secondo la prospettazione della _____ avrebbe, in occasione delle presenze in via _____ del 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 _____ omettendo di registrare la richiesta di accesso a mezzo dei dispositivi informatici aziendali tramite l’applicativo “New badge”.

Sul punto, non possono che reiterarsi le deduzioni già svolte nel corso del giudizio a cognizione deformalizzata, a sostegno della tesi dell’irrelevanza disciplinare in concreto del comportamento serbato dall’Azzinnari, per un duplice ordine di motivazioni.

L’eventuale condotta contrassegnata da contrarietà a regole o disposizioni aziendali non può, ad avviso del giudicante, ritenersi connotata da rilievo disciplinare laddove, sulla base degli elementi emersi in concreto, la stessa sia caratterizzata da minima o nulla offensività del bene giuridico tutelato. Nel caso degli accessi effettuati in data 17/7/2020, si è già osservato come, avuto riguardo alla finalità precipue dell’iscrizione mediante piattaforma *Book Entrance* (tracciamento degli accessi al fine di evitare presenze esterne e limitare le presenze interne, in quanto potenziale mezzo di diffusione del contagio da Coronavirus), non può che evidenziarsi come, alla luce delle circostanze di tempo e luogo evidenziate (ufficio del tutto sguarnito di presenze al venerdì tardo pomeriggio) e dell’agevole tracciabilità della presenza dell’_____, la condotta dello stesso appaia scarsamente significativa sotto il profilo dell’attitudine offensiva.

Non può, poi, valorizzarsi, con riguardo ad ambedue gli episodi contestati (17/7/2020 e 30/7/2020) la circostanza che la stessa azienda non abbia ascritto, in consimili circostanze pregresse, al mancato rispetto della regolamentazione concernente limitazione e registrazione di accessi in presenza alcun rilievo disciplinare (cfr. dal doc. 28 fascicolo _____ dal quale 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).

Con il terzo motivo di opposizione la _____ censura l’ordinanza opposta nella parte in cui nega rilevanza al comportamento tenuto dall’_____ nel declinare le sue generalità al sig. _____ a occasione del suo accesso del 17/07/2020.

Anche tale motivo non coglie nel segno.

Avuto riguardo al criterio generale di ripartizione dell’onere probatorio in tema di licenziamenti, declinato dall’art. 5 l. 604/1966, si osserva come, sulla specifica contestazione disciplinare, sia dall’istruttoria emersa sufficiente evidenza in senso contrario rispetto alla tesi sostenuta dall’opponente e cioè che _____ non abbia declinato false generalità e reso fuorvianti riferimenti all’atto di





accedere allo stabile di via _____ che tale errato convincimento sia stato ingenerato nella Banca dagli imprecisi ricordi, del dipendente _____ sul cognome indicato, e dal malinteso sul dipartimento di appartenenza.

Giova, sul punto, riportare integralmente le motivazioni rese dall'ordinanza di prime cure, fondate sulle chiarificatrici dichiarazioni rese in sede di deposizione testimoniale dal teste

Del tutto carente di prova appare la terza contestazione mossa al ricorrente che, nella medesima occasione, avrebbe declinato a _____ 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 _____ accaduto 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 _____, suo diretto superiore, circostanza che smentisce l'assunto della volontà elusiva.

Dalle dichiarazioni del teste _____ emerge, poi, l'assoluta verosimiglianza della tesi difensiva secondo cui è _____ id aver percepito e riferito erroneamente le referenze dichiarate dall' _____ risposta alle sue domande, e non l'Azziannari 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).

La Banca, nella lettera di contestazione disciplinare, sul punto scrive:

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

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 chiamarsi _____ l'ho inteso così e di essere un esterno della BIA, 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 _____ (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 _____ quindi in quella occasione potrebbe aver dett _____ anziché _____

Anche sotto tale profilo, pertanto, la condotta dell _____ appare del tutto esente da censure disciplinari.

Con il quarto motivo di opposizione l'opponente censura la mancata disamina del comportamento complessivo tenuto nell'occorso del _____ : violazione delle disposizioni





codicistiche e collettive in tema di obblighi da contratto di lavoro, dell'art. 2119 c.c. e della l. 604/66.

Il motivo appare, a questo giudicante, scarsamente conducente.

Se, difatti, la specifica analisi e valutazione disciplinare dei singoli comportamenti disciplinarmente ascritti conduce ad una valutazione di insussistenza del fatto o di assenza del rilievo disciplinare del medesimo, è da escludere che una valutazione complessiva degli stessi fatti, certamente accomunati (fatta eccezione per la questione dell'accesso in del 30/7/2020) da un vincolo di continuazione, conduca ad un giudizio di rilievo disciplinare della condotta complessivamente serbata.

Sotto analogo profilo valutativo è da escludere (con precipuo riferimento alle censure disciplinari attinenti agli accessi in violazione della regolamentazione emergenziale) che, stante l'unificazione teleologica delle specifiche condotte disciplinarmente censurate (accessi non autorizzati con falsa declinazione delle generalità al fine di compiere l'acquisizione non autorizzata di dati personali), l'eventuale rilievo disciplinare di una sola delle specifiche condotte possa condurre all'applicazione del 5° comma dell'art. 18 l. 300/1970, sulla base della medesima operazione di cd atomizzazione che la difesa di parte opponente sostiene essere stata compiuta nell'ordinanza opposta.

Nel caso di fatto di rilievo disciplinare che, come nel caso di specie, si articoli in una serie di condotte teleologicamente unificate, la valutazione di proporzionalità della sanzione comminata (nella fattispecie: licenziamento) non può che operarsi con riferimento alla condotta complessivamente intesa, non potendosi isolare una specifica articolazione della condotta, eventualmente connotata da minimo rilievo disciplinare, al fine di trarne una valutazione di sproporzione che conduca alla applicazione della sanzione graduata di cui al 5° comma art. 18.

Ciò vale anche a confutazione del **quinto motivo di opposizione, nel quale si censura il “tentativo di sabotare la necessaria applicazione di tale comma (art. 18 5° comma l. 300/1970, NDR), disconoscendo comunque la rilevanza disciplinare di quanto contestato”.**

Deve, sul punto, osservarsi come, ai fini della riconduzione della fattispecie disciplinare al 4° comma art. 18, in relazione alla riconduzione a sanzione conservativa del fatto disciplinarmente rilevante da parte di disposizioni del contratto collettivo, “*al fine di selezionare la tutela applicabile tra quelle previste dalla l. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, commi 4 e 5, come novellata dalla l. 28 giugno 2012, n. 92, è consentita al giudice la sussunzione della condotta addebitata al lavoratore ed in concreto accertata giudizialmente nella previsione contrattuale che punisca l'illecito con sanzione conservativa anche laddove sia espressa attraverso clausole generali o elastiche. Tale operazione di interpretazione e sussunzione non trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto*





contestato, restando tale operazione di interpretazione nei limiti dell'attuazione del principio di proporzionalità come già eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo” (Cass. civ., sez. lav., 26 aprile 2022, n. 13065).

Ebbene, il CCNL per il personale delle Aziende di Credito e Finanziarie applicato, all'art. 44 nella versione *ratione temporis* applicabile così stabilisce: *“I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa valutato tenendo conto delle circostanze di fatto, sono: a) il rimprovero verbale; b) il rimprovero scritto; c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni; d) il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo); e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa)”* (doc. n. 22 fascicolo parte ricorrente).

Appare evidente come, tenuto conto dei riferimenti generali di cui al predetto articolo, quand'anche si fosse ravvisata la sussistenza di rilievo disciplinare ad una delle specifiche condotte ascritte all'Azzinnari, tenuto conto della gravità della condotta e dell'intensità della colpa, nonché delle specifiche circostanze di fatto, la valutazione sarebbe cionondimeno stata quella di manifesta esorbitanza del licenziamento per giusta causa comminato, con applicazione, sulla base delle stesse clausole generiche del contratto collettivo, dell'art. 18 4° comma (cd tutela reale attenuata), e non già del 5° comma (tutela indennitaria forte).

Quanto, infine, al sesto motivo di opposizione avanzato in via gradatamente subordinata, contenente la censura all'ordinanza impugnata nella misura in cui non ha rispettato il limite (12 mesi) di legge (art. 18, comma IV° Legge 300 del 20.05.1970) per il risarcimento del danno riconosciuto all'opposto, si osserva quanto segue.

In sede di accoglimento del ricorso si è fatto chiaro ed inequivoco riferimento alla tutela di cui all'art. 18 4° comma, che prevede le misure della reintegrazione del lavoratore, del versamento di indennità risarcitoria dal licenziamento alla data della reintegrazione effettiva nei limiti delle 12 mensilità, e del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

L'omissione, in sede di dispositivo, della precisazione secondo cui l'indennità risarcitoria vada, sulla base dell'espresso disposto di legge, contenuta nei limiti delle 12 mensilità, non costituisce oggetto di revoca, neanche parziale dell'ordinanza, nella misura in cui la complessiva lettura delle statuizioni giudiziali, comprensive dei riferimenti normativi operati, conduca all'applicazione del corretto assetto disposto. A riprova di ciò, nel dare (parziale) esecuzione al provvedimento, l'opponente ha contenuto l'indennità risarcitoria alla corretta misura delle 12 mensilità e parte opposta nulla ha sul punto eccepito.





Per tutto quanto sopra evidenziato ed esposto l'odierna opposizione non può trovare accoglimento, con integrale conferma dell'ordinanza opposta e regolamentazione delle spese di lite secondo soccombenza, come da liquidazione analitica in dispositivo.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso proposto ai sensi dell'art. 1 comma 51 l. 92/2012 avverso l'ordinanza emessa, ai sensi dell'art. 1 comma 47 e ss. l. cit., dal Tribunale di Milano, in data 12/11/2021 da _____ in quanto giuridicamente infondato;

condanna _____ al pagamento delle spese di lite in favore di _____, che liquida in € 4.500,00 per compensi di avvocato, oltre accessori di legge.

Milano, 23/5/2022

Il Giudice
Antonio Lombardi

