



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. 858/2018 R.G. promossa da:

, con il patrocinio dell'avv. e con elezione di domicilio
in Via Roma,48 29121 Piacenza, presso e nello studio dell'avv.

contro:

con il patrocinio degli avv.ti
, con elezione di domicilio
in Via Podgora, 1 20122 MILANO, presso e nello studio dell'avv. ...

Oggetto: Licenziamento individuale per giusta causa

Sulla base delle seguenti

MOTIVAZIONI

In fatto:

Con ricorso trasmesso in via telematica il 24 gennaio 2018, ha convenuto avanti il
Tribunale di Milano-sezione lavoro-
esponendo:

- di aver lavorato alle dipendenze della convenuta, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con mansioni di operaio addetto al magazzino e inquadramento al V livello CCNL settore Commercio, terziario, distribuzione e servizi, a far data dal 15 giugno 2016 e fino al 26 ottobre 2017;

- di essere stato licenziato il 26 ottobre 2017 per asserita giusta causa, a seguito di lettera di contestazione del seguente tenore:

“Il giorno 26 settembre Lei, alle ore 16,24 e alle ore 18:28 interrompeva la sua attività lavorativa e, contravvenendo ai processi interni, prendeva un tablet HuaweiMediapad BTV, stoccato all'interno del



nostro magazzino, e lo utilizzava impropriamente per scattare delle foto di sé stesso e altri colleghi, in due distinti momenti, il primo, alle ore 16:24 ed il secondo alle ore 17:28.

Con ciò mettendo a rischio l'integrità dell'oggetto e caricando immagini improprie su un oggetto destinato alla vendita"

Evidenziando la insussistenza di condotte disciplinarmente rilevanti e contestando che il tablet costituisse un bene destinato alla vendita, in quanto prodotto con confezione difettata o mancante, ha chiesto in principalità dichiararsi la illegittimità del licenziamento intimato per insussistenza del fatto e, in subordine, la illegittimità del provvedimento espulsivo in quanto sanzione sproporzionata rispetto alla modesta gravità del fatto.

Ha pertanto chiesto la condanna della datrice di lavoro alla sua reintegra ed al pagamento dell'indennità risarcitoria ex art. 3, co. 2, D. Lgs. n° 23/15 e, in subordine, la tutela indennitaria di cui al co. 1 della norma citata.

Spese di lite rifuse.

Con memoria tempestivamente depositata, _____ si è regolarmente costituita, rivendicando la sussistenza della giusta causa del licenziamento, avendo il ricorrente interrotto per due volte la prestazione al fine di scattare fotografie e quindi per scopi assolutamente estranei all'attività lavorativa, utilizzando un bene destinato alla vendita, e mettendo in pericolo l'integrità dell'oggetto e caricato immagini su un bene destinato alla vendita. Alla luce delle citate considerazioni, ha chiesto il rigetto delle avverse pretese. In subordine, nel caso di ritenuta illegittimità del licenziamento, _____ ha chiesto l'applicazione della tutela di cui al co.1 dell'art 3 cit.

Fallito il tentativo di conciliazione, sentite le parti e i testimoni, la causa è stata infine discussa e decisa all'udienza del 6.09.2018, come da dispositivo di cui è stata data lettura.

In diritto:

Deve innanzitutto premettersi che, *ratione temporis*, il rapporto di lavoro del ricorrente è assoggettato alla disciplina di cui al D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23, applicabile esclusivamente ai lavoratori assunti (come l'odierno ricorrente) dopo il 7 marzo 2015 (data di sua entrata in vigore). La nuova disciplina, come noto, ha limitato i casi nei quali, in conseguenza dell'illegittimità del licenziamento irrogato, può farsi luogo alla reintegra del lavoratore. Il legislatore ha infatti previsto la possibilità di reintegra nel caso di licenziamento nullo (art. 2 D.Lgs. n. 23/2015), in quanto discriminatorio o riconducibile ad altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, nonché nel caso di licenziamento intimato in forma orale. Viceversa, qualora si accerti l'assenza di giusta causa, giustificato motivo soggettivo (fatto salvo



il licenziamento per disabilità psichica o fisica) od oggettivo, al lavoratore può essere riconosciuta in linea di principio una tutela di tipo esclusivamente indennitario.

Residua tuttavia la tutela reintegratoria anche nel caso di licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo soggettivo, esclusivamente qualora si dimostri direttamente in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore; e tanto, ovviamente, solo nell'ipotesi in cui sussistano i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970 (poiché altrimenti, come disposto dall'art. 9, D. Lgs. n° 23/15, non si applica l'articolo 3, comma 2).

Come ritenuto dalla giurisprudenza maggioritaria, cui il decidente aderisce, per fatto materiale dee intendersi una condotta del lavoratore effettivamente posta in essere e che si qualifica sempre come inadempimento degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, trattandosi dunque di fatto materiale, ma sempre giuridicamente qualificato. (in questo senso cfr.

18418, la quale ha statuito che *“l'assenza di illiceità di un fatto materiale pur sussistente, deve essere ricondotta all'ipotesi, che prevede la reintegra nel posto di lavoro, dell'insussistenza del fatto contestato, mentre la minore o maggiore gravità (o lievità) del fatto contestato e ritenuto sussistente, implicando un giudizio di proporzionalità, non consente l'applicazione della tutela cd. reale. Deve peraltro chiarirsi che non può ritenersi relegato al campo del giudizio di proporzionalità qualunque fatto (accertato) teoricamente censurabile ma in concreto privo del requisito di anti-giuridicità, non potendo ammettersi che per tale via possa essere sempre soggetto alla sola tutela indennitaria un licenziamento basato su fatti (pur sussistenti, ma) di rilievo disciplinare sostanzialmente inapprezzabile”*.)

Sulla base dei principi di diritto sopra riportati, all'esito dell'istruttoria, ritiene il giudicante, che il licenziamento intimato a Sargu sia illegittimo per mancanza di proporzionalità.

Il fatto contestato al lavoratore è costituito da plurime condotte e, in particolare, comprende:

l'interruzione della la prestazione di lavoro in due momenti diversi, alle 16,24 e 17,28 per scattare due fotografie,

l'utilizzazione di un tablet aziendale in vendita, in violazione delle regole interne che vietano qualsiasi uso di prodotti del magazzino,

la messa in pericolo dell'incolumità del bene, caricandovi immagini salvate in memoria.

Il ricorrente pur ammettendo sostanzialmente il fatto contestato ha eccepito:

che le due interruzioni della prestazione erano state talmente brevi (qualche secondo ciascuna) da non poter essere ritenute disciplinarmente rilevanti;

che il fatto materiale contestato era insussistente in quanto il tablet non poteva essere ritenuto prodotto



in vendita, dal momento che era privo di confezione ed era stato depositato nell'area destinata ai beni danneggiati,

che la sua condotta non aveva costituito possibile pericolo per l'immagine dell'azienda in quanto il tablet avrebbe dovuto in ogni caso essere revisionato e resettato prima di essere messo in vendita.

La tesi del ricorrente non è condivisibile.

I testi escussi hanno infatti riferito:

che il tablet era stato rinvenuto nell'area destinata ai prodotti da valutare da parte del personale addetto (problem solver), quindi non era tra i prodotti e cioè da eliminare, potenzialmente era quindi idoneo ad essere rimesso in vendita,

che è noto ai dipendenti, in quanto inserito nel supporto informatico contenente il regolamento aziendale consegnato a ciascun lavoratore al momento dell'assunzione, e in ogni caso comunicato dai responsabili della formazione, l'assoluto divieto di usare i prodotti presenti in magazzino.

Alla luce di tali circostanze in fatto, considerato che lo stesso ricorrente ha esposto di aver interrotto l'attività lavorativa e di aver scattato due selfie, a sé e a due colleghe, usando un tablet privo di confezione, deve ritenersi provato l'addebito contestato al ricorrente.

Va precisato peraltro che certamente priva di rilevanza disciplinare è l'interruzione della prestazione per pochi secondi, tuttavia non ha contestato la durata dell'interruzione ma si è limitata a rilevare la ingiustificatezza delle due sospensioni dell'attività da parte del ricorrente, per svolgere un'operazione non solo estranea al lavoro ma certamente rinviabile alla fine dell'attività.

In ogni caso è provata la violazione da parte della regola aziendale, espressamente comunicata ai dipendenti, e comunque conoscibile sulla base delle ordinarie regole di correttezza e diligenza, che vieta l'utilizzo di beni aziendali di qualsiasi genere.

Provata è quindi la responsabilità disciplinare di per aver violato tale regola.

Il fatto materiale contestato, almeno sotto quest'ultimo profilo, è quindi esistente, il che esclude l'applicabilità della tutela reintegratoria.

Va tuttavia rilevato che il fatto, disciplinarmente rilevante, contestato non costituisce inadempimento tale da far venir meno in modo irreparabile la fiducia della convenuta nel proprio dipendente e ancor meno può determinare la risoluzione immediata del rapporto di lavoro.

L'art 229 del CCNI prevede infatti il recesso per giusta causa in relazione a condotte del dipendente costituenti reato (diverbio litigioso seguito da vie di fatto, dolosa timbratura della presenza, appropriazione indebita, danneggiamento) ovvero di assoluta gravità (insubordinazione, esecuzione in azienda di lavoro per conto proprio). Non può ritenersi equiparabile a tali condotte quella del lavoratore



che per pochi secondo interrompe senza giustificato motivo l'attività lavorativa ovvero viola una regola aziendale, senza arrecare danno alla società.

Il licenziamento in questione quindi non appare sorretto da proporzione e va dichiarato illegittimo.

Le conseguenze sono stabilite dall'art 3 co 1 del d.lgs. 23/2015: risoluzione del rapporto alla data del licenziamento e condanna del datore di lavoro al pagamento della indennità risarcitoria nella misura minima di 4 mensilità, essendo il rapporto di lavoro tra le parti in corso da circa due anni.

In assenza della giusta causa di licenziamento al ricorrente spetta la indennità sostitutiva del preavviso, che si liquida in complessivi € 1.191,04.

Sulle somme indicate sono infine dovuti gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dal licenziamento al saldo.

Il regolamento delle spese di lite segue la soccombenza. Le spese si liquidano in favore del ricorrente nella misura indicata in dispositivo.

PQM

Il giudice, definitivamente pronunciando, così decide:

1. Ritenuto che non ricorrono nella fattispecie gli estremi del licenziamento per giusta causa, dichiara estinto il rapporto di lavoro tra le parti alla data del 26.10.2017 e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità corrispondente a 4 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR e quindi al pagamento di complessivi € 7.149,84 oltre alla indennità sostitutiva del preavviso di € 1.191,04, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal licenziamento al saldo
2. condanna la parte convenuta a rimborsare al ricorrente le spese di lite che liquida in complessivi € 5.000,00 oltre spese generali forfettarie, IVA, CPA

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

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Milano, 06/09/2018

il Giudice

Dott.ssa Silvia Ravazzoni

