



**Tribunale Civile e Penale di MILANO**

**Sezione Lavoro**

**Il Giudice**

a scioglimento della riserva assunta all'esito dell'udienza in data 6.9.2012, nel procedimento promosso da

██████████

*con l'avv.to Savia, elettivamente domiciliato in Milano alla via Cellini n. 3,*

**contro**

██████████

*con l'avv.to Toffoletto/Granelli elettivamente domiciliato in Milano alla via XX Settembre n. 18/b,*

ha emesso la seguente

**ORDINANZA**

**ai sensi dell'art. 1 comma 47 e ss. Legge 28.6.2012 n. 92**

Il sig. ██████████ con ricorso depositato in data 20.7.2012, ha chiesto che venisse accertata e dichiarata l'illegittimità e/o nullità del licenziamento intimato al lavoratore in data 1.9.2010 dalla società ██████████ impresa presso cui lo stesso ricorrente risultava regolarmente assunto in forza di contratto di lavoro a tempo indeterminato sin dal aprile 2001 e con mansioni di guardia giurata.

La difesa di parte ricorrente impugnava il licenziamento irrogato, espressamente qualificato dalla parte datoriale come licenziamento di natura disciplinare, sotto un duplice ordine di profili tra cui in particolare ;

- l'insussistenza dei fatti contestati al lavoratore.
- non proporzionalità della sanzione irrogata.

A seguito della fissazione di udienza davanti al giudice designato si costituiva ritualmente in giudizio la parte resistente ██████████ chiedendo il rigetto di tutte le domande proposte alla luce della infondatezza delle prospettazioni in fatto ed in diritto addotte a fondamento della domanda medesima.

La controversia puo' essere definita allo stato degli atti senza necessità di ricorrere ad una piu' articolata ed approfondita istruttoria.

Questo giudice ritiene infatti come in tale fase del procedimento sia necessario privilegiare le esigenze di celerità e speditezza che hanno indubbiamente improntato e caratterizzato la promulgazione della Legge n.92/2012.

Diversamente ragionando, e quindi dando corso ad una attività istruttoria per così dire "piena", verrebbe meno il significato di un procedimento ridisegnato secondo modalità e contenuti (*ridotti termini concessi alle parti per la loro costituzione, definizione del procedimento con ordinanza, opposizione avanti al giudice monocratico ecc.*) che appaiono viceversa finalizzati ad una definizione il più rapida possibile della controversia tendente a rimuovere la situazione di incertezza nel reciproco interesse di entrambe le parti.

L'istruttoria per così dire "leggera" della prima fase della controversia rende poi coerente la scelta, cristallizzata nel provvedimento del Presidente della Sezione Lavoro di Milano in data 30.7.2012, di assegnare la fase di eventuale opposizione al medesimo giudice, giudice che dando eventualmente corso proprio in tale fase ad una istruttoria ben più articolata e con tempistiche evidentemente più dilatate ben potrebbe rivedere la propria decisione.

Posta questa iniziale premessa, il ricorso allo stato merita di essere accolto.

Il licenziamento adottato in data 1.9.2010 è stato letteralmente motivato, previo espresso richiamo alle precedenti contestazioni disciplinari irrogate al lavoratore in data 21/6, 30/6 e 1.7.2010, per aver il ████████ " ... **Violato in maniera eclatante le norme comportamentali di cui al primo comma dell'art. 101 del CCNL al è applicato..... Violato un obbligo direttamente riconducibile al rapporto di lavoro subordinato .... Aver posto in essere atti di espressa insubordinazione.....**".

Occorre inizialmente rilevare come il contenuto della contestazione disciplinare datata 21.6.2010, pure espressamente richiamata nel licenziamento intimato ai fini della recidiva, appare irrilevante ai fini della presente decisione.

Si trattava infatti di un richiamo effettuato al lavoratore per essere stato il ████████ sorpreso a chiacchierare con i colleghi durante il servizio di vigilanza fissa antirapina ( *senza peraltro avere, né lui né i colleghi, mai abbandonato il predetto servizio* ) ed ancora per essere stato nella medesima occasione trovato privo della "specificità del servizio", violazione per così dire di natura "amministrativa".

Le due contestazioni che in concreto hanno condotto alla risoluzione rapporto di lavoro investono invece due distinti ed ulteriori episodi che hanno dato corso alle due contestazioni disciplinari 30/6 e 1/7 pure richiamate nella lettera di licenziamento.

In data 14.6.2010 ( *contestazione del 30.6.2010* ) il ████████ richiesto nei giorni precedenti da parte dei suoi responsabili di procedere ad un cambio di turno rispetto agli orari e i servizi precedentemente assegnatigli, si sarebbe rifiutato di modificare il proprio orario presentandosi invece in servizio agli orari e con le modalità precedentemente concordate.

In data 11.6.2010 ( *contestazione del 1.7.2010* ) il ████████ mentre era addetto al *caveau* in cui veniva svolto il servizio di vigilanza si allontanava temporaneamente dai locali senza autorizzazione e, ripreso dal proprio referente, lo avrebbe apostrofato con frasi offensive sino al limite della insubordinazione.

Occorre innanzitutto rilevare come i fatti contestati, che pure hanno dato atto a due distinte sanzioni disciplinari, si siano di fatto verificati in un ristretto periodo temporale ed esattamente nelle giornate dal 11.6.2010 al 14.6.2010.

Tale circostanza appare di per sé rilevante quantomeno al fine di evidenziare il contesto, assolutamente circoscritto sotto il profilo temporale in cui il ████████ avrebbe tenuto i comportamenti contestati, ancor più ove si consideri come durante tutto il precedente e significativo rapporto di lavoro, protrattosi per molti anni, lo stesso ricorrente non sia mai incorso in sanzioni disciplinari aventi contenuto anche lontanamente assimilabile alle contestazioni oggi all'esame di questo giudice.

La collocazione temporale dei fatti appare significativa anche al fine di comprendere il disvalore complessivo della condotta tenuta dal ████████

Nel tardo pomeriggio del giorno di venerdì 11.6 il ████████ mentre era addetto al servizio *caveau* ed a seguito di un diverbio avuto con il suo referente sig. ████████ si allontanava temporaneamente dallo stesso *caveau* per effettuare una telefonata al proprio responsabile sig. ████████ probabilmente per rappresentare situazione di tensione che si stava manifestando sul luogo di lavoro.

È pacifico che il [REDACTED] dopo una breve interruzione abbia ripreso la propria attività senza che sia stata fornita alcuna prova, neppure genericamente articolata nel presente giudizio, che tale allontanamento abbia causato difficoltà problemi nell'erogazione del servizio da parte di [REDACTED]

La gravità residua di questo episodio si limita pertanto alla frase che il [REDACTED] avrebbe rivolto appunto al [REDACTED] ed ugualmente contestata agli nella sanzione disciplinare ; " *Io faccio quel cazzo che vogliono; se non ti sta bene vallo a dire a [REDACTED]*."

Nella giornata di sabato e quindi successivamente a tale episodio, sicuramente a mezzo SMS come è stato espressamente riconosciuto dallo stesso [REDACTED] e forse anche a mezzo di una successiva telefonata, la società oggi resistente chiedeva al lavoratore lo spostamento di turno dalla mattina del lunedì successivo al pomeriggio della medesima giornata.

Il [REDACTED] dichiarava la propria indisponibilità a modificare il turno nel senso richiestogli per impegni personali già assunti ed anche alla luce del limitato preavviso, presentandosi quindi regolarmente in servizio alle ore 6.30 all'orario originariamente fissato per l'inizio del turno di lavoro.

Ovviamente il [REDACTED] avendo ancora una volta dato la propria indisponibilità a procrastinare la propria attività lavorativa in modo da coprire anche il turno pomeridiano che partiva dalle 13.30, non si presentava all'inizio del turno successivo che a questo punto era stato unilateralmente determinato dalla parte datoriale.

Ritiene questo giudice come in tale contesto la tardiva modificazione dell'orario di lavoro da parte di [REDACTED] le poco "rituali" comunicazioni (SMS, forse telefonate ecc.) a mezzo delle quali la stessa [REDACTED] durante il weekend precedente aveva richiesto alla modifica del turno di lavoro del lunedì mattina, il fatto che comunque il ricorrente sia regolarmente presentate al lavoro all'orario originariamente fissato dopo aver dato conto della impossibilità per motivi personali a mutare gli orari lavorativi così come richiesto sono, tutti elementi che consentono non consentono di ravvisare nel comportamento tenuto dal lavoratore quegli elementi di gravità che solo giustificerebbero la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'evidente attrito che in quei giorni si era manifestato tra il [REDACTED] ed il suo responsabile, circostanza che indubbiamente può avere condotto il ricorrente ad una reazione poco ortodossa, in uno con la limitata gravità dei fatti contestati rendono la sanzione del licenziamento (con o senza preavviso) oggettivamente non proporzionata.

D'altra parte le stesse causali che, ai sensi del C.C.N.L. di riferimento, giustificano il licenziamento per giusta causa (art. 140 CCNL) tra cui figurano l'abbandono del posto di lavoro o l'insubordinazione verso i superiori, non possono certamente essere assimilabili alle fattispecie oggi contestate al lavoratore.

Il licenziamento deve conseguentemente essere dichiarato illegittimo.

Quanto alle conseguenze della accertata illegittimità del licenziamento irrogato al ricorrente ritiene questo giudice come la norma introdotta con la Legge n. 92/2012, ed il complesso sanzionatorio così come modificato, siano applicabili solamente a quei licenziamenti intimati dopo l'entrata in vigore della stessa Legge.

In assenza di una espressa disposizione transitoria contenuta nella norma complessivamente richiamata od ancora di una espressa previsione in tal senso (come per esempio disposto dall'art. 32 c.7 Legge n. 183/2010) e non potendosi dubitare nel carattere sostanziale di tale norma, deve ritenersi valere nel caso di specie il principio del "tempus regit actum" sulla scorta della giurisprudenza formatasi per esempio con riferimento ai contratti a tempo determinato o di intermediazione di manodopera secondo cui contratti stipulati nel periodo

antecedente all'entrata in vigore delle nuove norme ( D.Lgs. n. 368/2001, D. Lgs. n. 276/2003) continuavano ad essere regolati dalla precedente normativa.

L'istruttoria esperita in corso di causa e le stesse conclusioni delle parti confermano la riconducibilità del caso di specie nell'ambito della tutela reale con conseguente obbligo della [REDACTED] alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro secondo il precedente inquadramento contrattuale ed alla condanna a risarcire il danno cagionato a [REDACTED] mediante il pagamento di una indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto al tallone mensile lordo di €. 1.035,00 dalla data predetta (1.9.2010) alla data della effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dovuto al saldo.

All'accoglimento della domanda segue inevitabilmente e per legge la condanna di parte resistente al pagamento delle spese del presente procedimento, spese che si liquidano in complessivi €. 1.600,00 oltre Iva e cpa come per legge.

#### DICHIARA

l'illegittimità del licenziamento intimato alla ricorrente [REDACTED] in data 1.9.2010 e per l'effetto

#### CONDANNA

Ordina la reintegrazione del ricorrente nelle precedenti mansioni e con il precedente inquadramento contrattuale.

Condanna [REDACTED] a risarcire il danno cagionato al ricorrente mediante il pagamento di una indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto al tallone mensile lordo di €. 1.035,00 dalla data predetta (1.9.2010) alla data della effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione

[REDACTED] al pagamento delle spese di causa che si liquidano in complessivi €. 1.600,00 oltre Iva e cpa come per legge.

Milano , li' 13/09/12

Il Giudice  
dott. Marco Lualdi

