

LAVORO

N. R.G. 3734/12

1506



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO

Sezione Lavoro

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa PIERA GASPARINI
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa per controversia *lavoro* promossa da:

DAVIDE CONTARDI, rappresentato e difeso dall'avv. Marco A.Rugen, elettivamente domiciliato in
Milano, via Quadronno n.4

-Ricorrente-

I.V.R.I. SPA, rappresentata e difesa dagli avv.ti Fabrizio Proietti, Bruno Forti, Emanuele Bove e
Claudio Trevisan, elettivamente domiciliata in Milano p.zza S.Pietro in Gessate n.2

-Resistente-

OGGETTO: impugnazione licenziamento disciplinare

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 20/03/12 il ricorrente in epigrafe indicato deduceva di aver lavorato alle
dipendenze della convenuta dal 15/03/01, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato,
con mansioni di guardia particolare giurata e inquadramento al IV livello CCNL Istituti di Vigilanza
Privata.

Deduceva di aver ricevuto in data 9/07/11 lettera di contestazione disciplinare, nella quale gli veniva
contestato un ritardo di mezz'ora nell'inizio del proprio turno di lavoro e l'utilizzo improprio del
sistema d'accesso al luogo di lavoro, al fine di impedirsi volontariamente l'ingresso al sito oltre che
un'irregolarità nell'uscita dal cantiere. In detta missiva, inoltre, la società contestava a titolo di recidiva
precedenti provvedimenti disciplinari adottati nei confronti del ricorrente.

Esponneva quindi di aver reso le proprie giustificazioni in data 11/07/11 e di essere stato
successivamente licenziato in data 4/08/11.

N° 3734/12 R.G.

N° 1506 CRON.

ASSEGNATA A SENTENZA
IL 26-10-12

Tutto ciò premesso il ricorrente contestava la violazione da parte del datore di lavoro del principio di proporzionalità, eccependo in ogni caso l'infondatezza nel merito del provvedimento di espulsione e delle contestazioni disciplinari richiamate a titolo di recidiva.

Chiedeva quindi di accertare e dichiarare l'inefficacia e/o nullità e/o illegittimità del licenziamento intimato per mancanza della giusta causa con condanna della società convenuta alla reintegrazione ex art 18 L.300/70 e al pagamento di un risarcimento del danno pari alla retribuzione di fatto percepita dal licenziamento all'effettiva reintegra ed altresì di accertare e dichiarare l'illegittimità dei precedenti disciplinari.

Si costituiva con memoria del 9/07/12 la convenuta ribadendo la correttezza formale e sostanziale del provvedimento adottato, in particolare rilevava la veridicità e la gravità degli episodi da cui traeva origine il recesso.

La causa, documentale, è stata discussa e decisa all'udienza del 24/10/12 dando lettura del dispositivo

Motivi

Il ricorso proposto merita accoglimento per i motivi di seguito esposti.

È pacifico l'inquadramento della fattispecie sottoposta all'esame di questo Giudice nell'ambito del licenziamento intimato per giusta causa, in considerazione del venir meno dell'elemento fiduciario posto a base del rapporto di lavoro in conseguenza della contestazione disciplinare del 9/07/11 a carico del ricorrente (doc.7 allegato al ricorso). In tale missiva la società accusava il ricorrente di essersi volontariamente impedito l'accesso sul posto di lavoro (Area Cantiere del sito Hotel Gallia in Milano) in data 14/06/11, mediante l'utilizzo improprio del sistema biometrico ed in particolare facendo "roteare il tornello senza accedere al sito e al solo fine di bloccare il sistema". Secondo quanto prospettato dalla società, inoltre, il blocco deliberato dei tornelli risulterebbe dimostrato in maniera chiara dai filmati delle telecamere di sorveglianza interne, comprovanti l'azione sabotatrice del lavoratore.

Nel merito il ricorrente ha contestato la fondatezza del provvedimento adottato, asserendo che in data 14/06/11, recatosi per tempo sul luogo di lavoro, non era riuscito ad accedervi per motivi indipendenti dalla propria volontà. Infatti, pur avendo eseguito la procedura come gli era stato spiegato, peraltro in maniera del tutto incompleta, da alcuni colleghi (appoggio della mano sullo *scanner* e digitazione del codice segreto), i tornelli posti all'ingresso del cantiere non si erano aperti. Sul punto il ricorrente ha precisato di non conoscere e che non poteva conoscere le cause della mancata apertura dei tornelli, in quanto l'azienda non aveva mai provveduto ad informarlo circa le modalità del sistema di ingresso a lettura biometrica. Il ricorrente ha, inoltre, affermato di aver tempestivamente contattato telefonicamente il Comando, informando la società del problema tecnico verificatosi e di essere rimasto



a presidiare il sito sino al momento di ingresso avvenuto solo mezz'ora dopo il previsto inizio del turno.

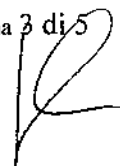
In tema di licenziamento individuale per ragioni disciplinari va ricordato che l'onere della prova della giusta causa o del giustificato motivo è a carico del datore di lavoro. Ebbene nel caso di specie spettava alla società indicare quali fossero gli elementi oggettivi da cui desumere, in modo inequivoco, l'esistenza del dolo e della mala fede del lavoratore, ovvero quali fossero gli indizi che potessero far ritenere in maniera inconfutabile che la condotta posta in essere dal ricorrente non potesse essere frutto di una mera negligenza, bensì di un di un premeditato e doloso blocco dei tornelli.

In primo luogo si rileva che la circostanza riferita dalla società, per cui il ricorrente avrebbe seguito in data 7/03/11 un corso di formazione relativo al sistema biometrico, è stata chiaramente smentita dalla produzione documentale del ricorrente, in particolare dall'ordine di servizio del mese di marzo 2011, in base al quale risulta chiaramente che il lavoratore in quel giorno era assente per ferie.

Con riferimento alla ricostruzione dei fatti oggetto della contestazione, la sequenza filmata prodotta in atti sembra confermare quanto sostenuto dal ricorrente, anche in sede di libero interrogatorio, ed in particolare il tentativo iniziale, poi fallito, di sbloccare i tornelli e la successiva rotazione manuale degli stessi. Il lavoratore ha, infatti, dichiarato che insieme al collega Marino Gennaro aveva cercato di entrare nel cantiere dell'hotel, con la convinzione che mediante la digitazione del codice il sistema funzionasse, e di aver spinto il tornello che si era girato. Sul punto il lavoratore ha precisato che nonostante la dicitura "ok", apparsa sul display, il tornello non si sbloccava e non gli permetteva di entrare nel cantiere. Il ricorrente ha, inoltre, precisato di aver fatto altri tentativi per entrare, ma invano, sino a quando sul display era apparsa una spia rossa.

In ogni caso il predetto filmato, al contrario di quanto dedotto dalla società, non dimostra in maniera sicura ed inequivocabile la mala fede del lavoratore, ma invero appare compatibile, in maniera plausibile, con un tentativo da parte del lavoratore di verificare il funzionamento del sistema. Inoltre il fatto che il lavoratore abbia tempestivamente avvisato il Comando della problematica in corso, rimanendo sul posto insieme al collega ed abbia altresì menzionato in maniera dettagliata l'episodio nella propria relazione di servizio del 16/06/11 (cfr. doc.6 allegato al ricorso), quindi ben prima della contestazione, rappresentano circostanze del tutto incompatibili con l'asserita volontà dolosa di precludersi l'ingresso nel cantiere.

Al riguardo si osserva che quando il datore di lavoro fonda la contestazione sull'elemento soggettivo del dolo, l'onere datoriale di provare la sussistenza dei fatti si estende anche a tale elemento, e pertanto, ai fini della legittimità del licenziamento è insufficiente la prova della sussistenza del fatto nella sua mera materialità. Ebbene nel caso in esame si ritiene che il datore di lavoro non ha fornito idonei



elementi probatori con riferimento alla volontà dolosa del lavoratore, tali da poter confermare all'asserita condotta sabotatrice. L'erroneo utilizzo del sistema biometrico può, tutt'al più, configurarsi quale mera negligenza nell'esecuzione delle prestazioni lavorative (sul punto si confrontino anche i provvedimenti resi nei giudizi promossi innanzi al Tribunale di Milano dal collega di lavoro del ricorrente, Marino Gennaro, licenziato per la medesima ragione, cfr doc. 14 e 15 allegato al ricorso).

Consegue a quanto esposto l'accoglimento della domanda del lavoratore; con riferimento alle conseguenze del licenziamento va disposta la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro ex art 18 L. n. 300/70 ; con riferimento, infine, alla quantificazione del risarcimento del danno, la società convenuta va condannata al pagamento delle retribuzioni maturate dal licenziamento alla reintegra, commisurate all'ultima retribuzione globale di fatto percepita. La società va inoltre condannata alla regolarizzazione contributiva.

Infine, la domanda di accertamento dell'illegittimità dei provvedimenti disciplinari richiamati a titolo di recidiva nella lettera di contestazione del 9/07/11 è fondata e va accolta.

Sul punto si osserva, infatti, che il datore di lavoro, sul quale gravava l'onere di dimostrare la fondatezza e la legittimità dei provvedimenti adottati, non ha formulato alcuna deduzione né in fatto né in diritto, e nemmeno richiesto prove al riguardo.

Tanto basta per ritenere le sanzioni, ed in particolare quelle comminate in data 15/09/09, 21/01/10 e 18/06/10, illegittime; consegue pertanto l'annullamento dei predetti provvedimenti.

Le spese di lite seguono la soccombenza

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta così provvede:

in accoglimento del ricorso

annulla le sanzioni disciplinari conservative impugnate;

dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente in data 4/08/11 e ordina la reintegrazione del ricorrente sul posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 L.300/70;

condanna la convenuta al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento alla reintegrazione sulla base dell'ultima retribuzione mensile globale di fatto;

condanna la convenuta alla regolarizzazione contributiva;

condanna la convenuta al pagamento al ricorrente dei compensi professionali liquidati ex DM 140/12 in
complessivi € 3.000,00 oltre IVA e CPA

fissa termine di giorni 30 per il deposito dei motivi

Milano, 24/10/12

Il Giudice
Dott. Piera Gasparini

Depositato nella Cancelleria della Sez. Lavoro
del Tribunale Ordinario di Milano

OGGI 13 NOV. 2012

IL CANCELLIERE