



TRIBUNALE DI MILANO

Sezione Lavoro

Il giudice designato Dott. Eleonora Maria Velia Porcelli,
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nel procedimento cautelare iscritto al N. 6384/2019 R.G. promossa da:
con l'avv. SCARICA MARIO

RICORRENTE

Contro

, con l'avv. BECCARIA ISABELLA , CAPURRO

FILIPPO e BRIANZA MARZIA

RESISTENTE

Il Giudice,

a scioglimento della riserva assunta all'odierna udienza, osserva quanto segue.

Con ricorso ex art. 1, commi 48 ess. L. n. 92/12, inviato in via telematica in data 24-6-19,
ha chiesto, previo l'accertamento della nullità, l'annullamento e comunque
l'accertamento della inefficacia e illegittimità del licenziamento intimatogli con lettera 12-3-
19 in quanto sorretto da motivo illecito determinante ovvero perché ritorsivo, con tutte le
conseguenze di cui all'art. 18, commi 1 e 2, S.L.; in via subordinata il ricorrente ha chiesto
l'accertamento della illegittimità o inefficacia del licenziamento, con tutte le conseguenze
di cui all'art. 18, comma 4, S.L. o, in subordine, di cui al comma 5 o, in ulteriore subordine,
di cui al comma 6 dell'art. 18 S.L.

, con memoria inviata in data 1-8-19, ha chiesto il rigetto
delle domande avversarie.

Le domande del ricorrente sono infondate e devono essere rigettate.

Il ricorrente deduce innanzi tutto la nullità del licenziamento perché ritorsivo ovvero
derivante da motivo illecito.



Secondo la giurisprudenza della Cassazione, il lavoratore che ritenga ritorsivo il licenziamento intimatogli deve dimostrare che l'intento di rappresaglia abbia avuto un'efficacia determinante esclusiva della volontà del datore di lavoro.

Come sottolineato in ricorso, il licenziamento ritorsivo costituisce l'ingiusta ed arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore.

Nel caso di specie l'unico illecito intento ritorsivo nei confronti del ricorrente sarebbe la decisione aziendale di attuare una "riorganizzazione punitiva" a danno del ricorrente medesimo, a seguito di malcontento e contrasti lavorativi: in particolare il ricorso afferma che dal mese di settembre 2017 il ricorrente aveva iniziato ad avere contrasti lavorativi con il General Manager Sud Europa, .

Appare evidente come non si possa ritenere che unica ragione del provvedimento espulsivo del ricorrente sia l'intento ritorsivo come sopra definito.

Manca innanzi tutto qualsiasi coincidenza temporale, essendo decorso circa un anno e mezzo dall'inizio dei pretesi contrasti al licenziamento.

Le ulteriori circostanze dedotte in ricorso risultano del tutto inconferenti, in quanto al piu' idonee a fondare una domanda di demansionamento.

Manca, pertanto, qualsiasi elemento che possa dimostrare la configurabilita' di un nesso causale tra il licenziamento e l'intento di rappresaglia dedotto.

Inoltre –e la considerazione risulta dirimente– gli addebiti oggetto della lettera di contestazione del 27-2-19 sono stati confermati dallo stesso ricorrente che, interrogato liberamente dal giudice, ha ammesso di avere alterato le ricevute indicate nella lettera medesima.

Cio' esclude che il licenziamento del ricorrente possa essere ricondotto ad un intento ritorsivo quale unico motivo determinante.

La dichiarazione resa dal ricorrente all'udienza di discussione consentono anche di superare le deduzioni del ricorrente relative alla sua estraneita' rispetto ai fatti contestati ed alla pretestuosita' del licenziamento: infatti sia in sede di giustificazioni rese nell'ambito del procedimento disciplinare sia nel ricorso introduttivo del presente giudizio il ricorrente aveva negato ogni addebito.

Si deve ritenere pertanto la sussistenza dei fatti contestati; sussiste inoltre sicuramente l'elemento intenzionale ed i comportamenti oggetto di contestazione, oltre che provati, sono disciplinarmente rilevanti.

In via subordinata il ricorrente eccepisce la violazione del principio di proporzionalita' tra addebito contestato e sanzione, sottolineando di avere prestato la propria attivita'



lavorativa in favore della convenuta per oltre dieci anni, senza che fosse mai necessario contestargli alcun addebito disciplinare; sottolinea inoltre i risultati raggiunti e l'esiguità del danno arrecato a datore di lavoro, danno che ammonta ad € 330,00.

Anche tale deduzione non può essere condivisa.

Il ricorrente si è reso infatti palesemente inadempiente agli obblighi di fedeltà, correttezza e buona fede nell'esecuzione della prestazione lavorativa: in particolare appare evidente il rilievo disciplinare della consapevole alterazione dei documenti giustificativi delle spese rimborsabili, alterazione che ha riguardato non solo gli importi indicati nelle ricevute ma anche la descrizione dei servizi usufruiti.

Nel caso di specie non sembra possa essere messa in dubbio la gravità del comportamento del lavoratore che, nella sua qualità di sales manager, ha ottenuto indebiti rimborsi di spese non sostenute.

I comportamenti pacificamente posti in essere dal ricorrente sono inoltre del tutto idonei a incidere irrimediabilmente sull'affidamento del datore di lavoro nella correttezza dell'esatto adempimento da parte del dipendente degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

A fronte di ciò, nessun rilievo può assumere la dedotta assenza di precedenti disciplinari. Inoltre nella valutazione della gravità dei comportamenti non assume rilevanza decisiva soltanto il tenue valore del danno economico arrecato al datore di lavoro (nella specie comunque non insignificante), ma la lesione della fiducia che il datore di lavoro riponeva nei confronti del dipendente.

Il ricorso sottolinea che il rapporto con l'ufficio amministrativo che gestiva le note spese era stato sempre improntato alla massima collaborazione ed al dialogo e che, in precedenti occasioni, gli erano state chieste spiegazioni e chiarimenti sulle note spese presentate, invece di avviare un procedimento disciplinare, come era invece avvenuto prima del licenziamento.

Pertanto le precedenti occasioni citate in ricorso riguardavano l'utilizzo del telepass in giorni festivi, per motivi personali, o multe durante viaggi per lavoro con l'auto aziendale: si tratta di irregolarità ben diverse rispetto alla volontaria alterazione delle risultanze dei giustificativi prodotti, ed è quindi pienamente giustificata la richiesta di chiarimenti finalizzata ad una correzione dell'inconsapevole errore.

I fatti contestati al ricorrente, tenuto conto della elevata posizione lavorativa attribuita al ricorrente, devono ritenersi pertanto di gravità tale da ledere irrimediabilmente, e senza consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto, il vincolo fiduciario posto a



fondamento del rapporto di lavoro medesimo e, quindi, del tutto idonei a configurare una giusta causa di licenziamento.

Il ricorso deduce altresì la violazione dell'art. 7 S.L.

Quanto alla mancata affissione del codice disciplinare, come giustamente osservato dalla convenuta nelle sue difese, la giurisprudenza non ritiene determinante l'affissione del codice disciplinare quando la contestazione riguardi la violazione di doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro o manifestamente contrari all'etica comune: gli addebiti contestati al ricorrente costituiscono violazione di adempimenti essenziali della prestazione lavorativa.

Quanto alla pretesa violazione del diritto di difesa realizzata a causa dell'omessa consegna degli originali dei documenti che avrebbero permesso di verificare le presunte irregolarità, ovvero le ricevute originali trasmesse dagli esercenti, come si ricava dalla e.mail 27-2-19 prodotta come doc. 7 di parte ricorrente, a seguito della ricezione della lettera di contestazione, il ricorrente ha chiesto semplicemente "di ricevere via mail la copia delle ricevute contestate in data odierna": come riconosciuto in sede di interrogatorio libero, tali ricevute gli sono state trasmesse.

Contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa del ricorrente, inoltre, non sussisteva alcun obbligo, per la società datrice di lavoro, di trasmettere altresì le ricevute "originali" richieste dall'azienda agli esercenti.

Infatti non è vero che solo l'esame di tali ultime ricevute avrebbe consentito al lavoratore di difendersi: le ricevute oggetto di contestazione erano state in modo evidente corrette ed il lavoratore era ben consapevole di avere apportato delle modifiche all'originale.

Inoltre l'addebito riguardava l'alterazione delle ricevute trasmesse al lavoratore ed in sede di contestazione degli addebiti il datore di lavoro non è tenuto a fornire alcuna prova della fondatezza degli addebiti medesimi, ma è tenuto soltanto a specificare i comportamenti che ritiene inadempienti o irregolari.

Per quanto concerne le ulteriori censure formali, in primo luogo si rileva che il principio di immediatezza della contestazione disciplinare deve essere inteso in senso relativo e deve essere rapportato alla effettiva conoscenza dei fatti da parte del datore di lavoro e alla complessità dell'organizzazione aziendale. Nel caso di specie i fatti posti ad oggetto del licenziamento riguardano i mesi di gennaio 2019, novembre 2018 e settembre 2018 e la lettera di contestazione è del 27-2-19: la società convenuta, che svolge la propria attività mediante un numero rilevante di dipendenti, ha avviato più approfondite indagini nel mese successivo a quello in cui erano state riscontrate le anomalie delle due ricevute del



gennaio 2019, in quanto pacificamente i giustificativi vengono consegnati il mese successivo alla presentazione delle note spese.

Il tempo trascorso prima della formale contestazione disciplinare delle alterazioni relative al 2018 appare pienamente giustificato dalla tardiva scoperta della contraffazione delle ricevute.

Si aggiunga che il principio di immediatezza della contestazione e' teso a garantire al lavoratore una efficace difesa e non risulta che, nel caso di specie, tenuto conto della natura dei comportamenti contestati, sia stata compromessa la possibilita' per il lavoratore di difendersi e di formulare adeguatamente le proprie giustificazioni: si e' gia' visto, infatti, che nel corso del procedimento disciplinare al ricorrente e' stata inviata copia delle ricevute oggetto di contestazione.

Per tutte le considerazioni che precedono le domande del ricorrente non possono trovare accoglimento.

Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza, e le stesse vengono liquidate come da dispositivo.

PQM

Definitivamente pronunciando,

rigetta il ricorso;

condanna il ricorrente a rimborsare alla convenuta le spese di lite, liquidate in complessivi
€ 3.000,00

Milano, 6-8-19

Il Giudice
dott.Eleonora Maria Velia Porcelli

