



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI MILANO
Sezione Lavoro

In composizione monocratica, in persona del giudice del lavoro, dott.ssa Rossella Chirieleison, ha emesso la seguente

Sentenza

nella controversia di primo grado iscritta al n. RG 7199/2024, pendente

tra

██████████, rappresentato e difeso, in forza di delega allegata al ricorso, dagli avvocati Giovanni Battista Mascheretti, Matteo Colombo e Sara Bassani ed elettivamente domiciliato presso lo Studio degli stessi in Bergamo, Via Paleocapa 11

ricorrente

e

██████████, in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa, come da procura allegata alla memoria difensiva, dall'Avv. Francesco Giammaria, con domicilio eletto presso lo Studio dello stesso, sito in Milano, Corso Monforte 15

convenuta

Oggetto: impugnazione licenziamento per giusta causa

Conclusioni:

Per il Ricorrente:

Piaccia all'Ecc.mo Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro, ogni contraria istanza disattesa ed eccezione reietta, accogliere il presente ricorso e, conseguentemente:

Nel merito, in via principale:

a. accertare e dichiarare la nullità, per tutti i motivi in fatto e in diritto, del licenziamento comunicato da ██████████ ad ██████████

b. per l'effetto delle statuizioni di cui alla precedente lettera, condannare ██████████ S.p.A., ai sensi e per gli effetti dell'art. 18 comma 1 dello Statuto dei Lavoratori, alla reintegrazione di ██████████ nel posto di lavoro e nelle mansioni precedentemente svolte ed al pagamento di tutte le retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione, sulla scorta dell'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad € 3.754,06 (diconsi euro tremilasettecentocinquantaquattro/06) lordi mensili, nel numero minimo di 5 e sino

all'effettiva reintegrazione, oltre al pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali dalla data del licenziamento (2 dicembre 2023) a quella della reintegrazione nel posto di lavoro;

Nel merito, in via gradata:

c. accertare e dichiarare l'illegittimità e annullabilità, per tutti i motivi in fatto e in diritto, del licenziamento comunicato da [redacted] ad [redacted];

d. per l'effetto delle statuizioni di cui alla precedente lettera, condannare [redacted] S.p.A., ai sensi e per gli effetti dell'art. 18 comma IV dello Statuto dei Lavoratori, alla reintegrazione di [redacted] nel posto di lavoro e nelle mansioni precedentemente svolte ed al pagamento di tutte le retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione, sulla scorta dell'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad € 3.754,06 (diconsi euro tremilasettecentocinquantaquattro/06) lordi mensili, nel numero massimo di 12 o nel diverso minor numero deciso di giustizia, oltre al pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali dalla data del licenziamento (2 dicembre 2023) a quella della reintegrazione nel posto di lavoro;

Nel merito, in via ulteriormente gradata:

e. nella denegata ipotesi di mancato accoglimento delle superiori domande, accertare e dichiarare l'illegittimità e annullabilità, per tutti i motivi in fatto e in diritto, del licenziamento comunicato da [redacted] ad [redacted];

f. per l'effetto delle statuizioni di cui alla precedente lettera, condannare [redacted] ai sensi e per gli effetti dell'art. 18 comma V Statuto dei Lavoratori, al pagamento a favore di [redacted] dell'indennità per illegittimo licenziamento pari a 24 mensilità e quindi ad € 90.097,44= (diconsi euro novantamilanovantasette/44) o alla diversa minor somma ritenuta di giustizia;

g. sempre per l'effetto delle statuizioni di cui alla precedente lettera, condannare [redacted], ai sensi e per gli effetti dell'art. 2118 secondo comma c.c., al versamento a favore di [redacted] dell'indennità di preavviso, quantificata ai sensi della contrattazione collettiva di riferimento in giorni 90 (novanta) di calendario, atteso l'inquadramento della lavoratrice, per complessivi € 13.283,50 (diconsi euro tredicimiladuecentottantatre/50) o nella minor somma che verrà accertata in corso di causa;

Nel merito, in via di estremo subordine:

h. Nella denegata e non creduta ipotesi di accertamento della legittimità del licenziamento comminato da [redacted] ad [redacted] accertare e dichiarare l'insussistenza della giusta causa addotta dal datore di lavoro alla base del recesso;

i. per l'effetto della statuizione di cui alla precedente lettera, condannare [redacted] S.p.A., ai sensi e per gli effetti dell'art. 2118 secondo comma c.c., al versamento a favore di [redacted] dell'indennità di preavviso, quantificata ai sensi della contrattazione collettiva di riferimento in giorni 90 (novanta) di calendario, atteso l'inquadramento della lavoratrice, per complessivi € 13.283,50 (diconsi euro tredicimiladuecentottantatre/50) o nella minor somma che verrà accertata in corso di causa;

j. con la rivalutazione delle somme, ai sensi del disposto degli articoli 429 c.p.c. e 150 disp. att., con decorrenza dalla data di maturazione dei singoli crediti accolti, oltre agli interessi legali maturati e maturandi sulle somme via via rivalutate;

k. con ogni conseguente ed ulteriore statuizione ed anche con la riqualificazione giuridica delle domande ai fini dell'accoglimento delle stesse.

Per la convenuta:

"rigettare il ricorso introduttivo del presente giudizio perché infondato in fatto ed in diritto e, comunque, perché sfornito di prova.

Con vittoria di spese, competenze ed onorari".

Svolgimento del processo

La ricorrente ha impugnato il licenziamento per giusta causa comminato dalla società convenuta in data 12.12.2023, chiedendo l'applicazione delle tutele di legge.

La convenuta si è costituita e ha chiesto il rigetto del ricorso.

E' stata svolta attività istruttoria con l'escussione di testimoni.

Alla udienza del 13.11.2024, la causa è stata decisa come da dispositivo.

Motivi della decisione

Il ricorso è fondato e deve essere accolto nei limiti che di seguito si espongono.

1. Come avvenuto nel corso del giudizio, fermi i dati anagrafici sopra riportati, nella presente sentenza ci si riferirà alla ricorrente utilizzando il femminile in ossequio al genere di elezione.

Tanto premesso, è pacifico che la ricorrente sia stata assunta nel settembre 2001 con contratto a tempo determinato dalla società [REDACTED], poi trasformata in S.p.A. e confluita in [REDACTED].

Senza soluzione di continuità, con decorrenza dal 1 ottobre 2002 la ricorrente è quindi stata assunta da [REDACTED] con le mansioni di tecnico specializzato per il montaggio e post produzione, inquadrata al livello VI del CCNL per i dipendenti dalle imprese radiotelevisive private.

La ricorrente era assegnata alla sede di Milano e ha operato ab origine quale responsabile tecnico di studio, svolgendo pacificamente le seguenti mansioni: *"accensione dell'impianto studio di registrazione e della sala regia; verifica e test del funzionamento regolare dell'impianto; editing e montaggio del girato; post produzione"* (cfr. ricorso introduttivo, cap. 2.5, pag. 3).

Risulta, inoltre, che nel 2020, accanto alla mansione di tecnico multifunzione di studio e montatore, le sia stata affidata anche la mansione di operatore di ripresa esterna.

Con raccomandata datata 9 novembre 2023 (doc. 10, fascicolo ricorrente) la società convenuta ha contestato alla ricorrente quanto segue:

"Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300 ed in applicazione delle norme disciplinari previste dal CCNL sopra richiamato, Le si contesta quanto segue. La mattina del 6 novembre 2023 il suo responsabile gerarchico, sig. [REDACTED] [REDACTED] Le ha fatto rilevare la sussistenza di carenze nel Suo normale orario di lavoro

relativo al mese di ottobre 2023, invitandola ad inserire - come previsto dalle procedure aziendali a Lei ben note - i relativi codici giustificativi nel sistema presenze per poter sanare le carenze orarie di seguito elencate:

2 ottobre: uscita 11:20 - entrata 11:34; uscita 12:01 - entrata 12:07; uscita 12:43 - entrata 12:46; assenza non giustificata 34';

3 ottobre: uscita 06:29 - entrata 07:20; uscita 13:36 - entrata 13:41; uscita 13:45 - entrata 13:46; Orario di lavoro 07.30-15.45 assenza non giustificata 6';

10 ottobre: uscita 09:58 - entrata 11:47; assenza non giustificata 1h49';

13 ottobre: uscita 13:05 senza rientro; assenza non giustificata 1h55';

17 ottobre: uscita 06:25 - entrata 07:24; orario di lavoro 7.00-15.15 assenza non giustificata 9';

25 ottobre: uscita 09:05 - entrata 09:23; assenza non giustificata 18';

31 ottobre: uscita 11:27 - entrata 11:31; uscita 13:44 - entrata 13:45; uscita 13:50 - entrata 13:51. Orario di lavoro 11.00-19.15 assenza non giustificata 3h35';

Per un totale di assenza non giustificata pari a 8h26'.

All'invito correttamente rivolto dal suo superiore gerarchico, Ella ha reagito in maniera palesemente alterata abbandonando arbitrariamente il suo posto di lavoro alle ore 9:43 e non facendovi rientro per il resto della giornata.

Successivamente il sig. [REDACTED] ha provato a contattarla telefonicamente ed anche in questa occasione Ella ha risposto in maniera alterata intimandogli di non contattarlo più sul suo cellulare personale, minacciando azioni legali.

Al riguardo Le contestiamo altresì che Ella non ha ancora ritirato il cellulare di servizio che le è stato assegnato per ragioni inerenti le mansioni previste dal Suo inquadramento contrattuale.

La condotta anzidetta appare particolarmente grave considerato che "osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze" è un Suo preciso obbligo contrattuale ai sensi di quanto stabilito all'art. 62, Capitolo X, del CCNL citato in oggetto e che il Suo comportamento ha oltrepassato i limiti della "reciproca correttezza" tra lavoratori richiamati dal predetto art. 62 appena citato.

Alla luce di quanto precede, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge n. 300/1970 e della normativa di riferimento del CCNL, Le contestiamo formalmente tutte le circostanze sopra descritte."

Con PEC del 17 novembre 2023 (docc. 11, 12, fascicolo ricorrente) la ricorrente ha fornito le proprie giustificazioni come segue:

"Per incarico conferitomi dal signor [REDACTED], che sottoscrive la presente per adesione e conferma, riscontro la Vostra lettera di contestazione disciplinare datata 9 novembre 2023 e dallo stesso ritirata in data 16 novembre 2023.

In relazione ai fatti del 6 novembre scorso il signor [REDACTED] intendo anzitutto precisare che la discussione intercorsa è stata principalmente conseguenza di un periodo complesso che lo stesso sta attraversando, ma che non è riconducibile alla persona del signor [REDACTED] né a particolari problematiche legate alla vita aziendale.

Il signor [REDACTED] tiene in ogni caso a precisare di non aver mai fatto uso di espressioni insultanti o inurbane e, comunque di essersi chiarito e di scusato con il suo diretto superiore già il giorno successivo. Vendo ai rilievi mossi, ritengo anzitutto necessario precisare che già da tempo e consuetudine fornire con cadenza mensile i giustificativi delle discrepanze emergenti dalla verifica delle timbrature. In particolare, come a Voi noto, per poter accedere o lasciare la propria postazione di lavoro uscendo nel cortile, il signor [REDACTED] è costretto ogni volta a effettuare una timbratura tanto in uscita quanto in entrata. Le assenze, rare e di durata risibile, son quindi dovute a necessità personali del mio assistito che non ha avuto alcuna incidenza sulla prestazione lavorativa fornita. Peraltro, come potrete agevolmente verificare in relazione alle anomalie evidenziate nella Vostra comunicazione, il signor [REDACTED] al netto delle assenze da Voi rilevate, ha sempre svolto la prestazione ben oltre le otto ore giornaliere previste.

In particolare, l'assenza di 1h49' del 10 ottobre, comunicata al signor [REDACTED] e dovuta ad una visita medica cui è stato sottoposto il signor [REDACTED] come da giustificativo che allego e, nonostante ciò, ha garantito una presenza in azienda di 8h18'.

Con riferimento al giorno 13 ottobre invece lo stesso si era dovuto assentare per un problema personale e di tal circostanza aveva informato il signor [REDACTED] quel giorno assente, senza ritardo lunedì 16 ottobre.

In relazione all'assenza del 31 ottobre, si tratta di un evidente errore in quanto non avete tenuto in considerazione il cambio turno del signor [REDACTED] che, quello specifico giorno, ha fornito una prestazione di 8h57'.

Infine, l'uscita del giorno 6 novembre scorso, a seguito della nota discussione, si è resa necessaria in quanto la stessa aveva causato al mio assistito una condizione di forte stress ed agitazione e, pertanto, il medesimo a tutela della propria salute e per recuperare la serenità perduta ha ritenuto di allontanarsi dal posto di lavoro. Quanto alla telefonata effettuata dal signor [REDACTED] nell'immediatezza dei fatti mi corre l'obbligo rilevare che la disponibilità del numero di cellulare è solo una cortesia, oltre che un segnale di collaborazione.

Ma non è assolutamente un obbligo non essendovi nel nostro ordinamento alcuna disposizione che costringa un dipendente a comunicare al datore di lavoro il proprio numero di telefono, fisso o mobile che sia. Detto ciò, il mio assistito apprende poi dalla Vostra comunicazione di essere assegnatario di un cellulare aziendale. In conclusione, ritengo che i chiarimenti e le giustificazioni fornite mostrino come il signor [REDACTED] abbia sempre osservato l'orario di lavoro secondo le modalità concordate con il proprio responsabile e, in ogni caso, abbia sempre garantito, in termini quantitativi, una prestazione ben superiore a quella contrattualmente prevista. Vi invito pertanto a voler revocare, senza ritardo, la sospensione cautelare dal servizio in quanto del tutto illegittima oltre che ingiustificata."

[REDACTED] non ha considerato idonee le giustificazioni e, con comunicazione del 21 novembre 2023 (doc. 13, fascicolo ricorrente), ha comminato ad [REDACTED] la sanzione di 5 giorni di sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

Con lettera del 23 novembre 2023 (doc. 14, fascicolo ricorrente), la società ha ulteriormente contestato alla ricorrente quanto segue:

"Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 ed in applicazione delle norme disciplinari previste dal CCNL sopra richiamato, Le si contesta quanto segue.

A seguito di un recente intervento di manutenzione effettuato sugli apparati tecnico-produttivi dell'impianto della Regia Tv della nostra Sede di [redacted] Milano, finalizzato a verificare un possibile aggiornamento dei software, nonché da successivi approfondimenti, abbiamo constatato che Ella ha realizzato, durante il suo orario di lavoro ed utilizzando detti apparati per ragioni totalmente estranee al rapporto di lavoro intercorrente con la ns. Società, i seguenti video che sono stati tutti caricati sul canale youtube

[https://www.youtube.com/\[redacted\]](https://www.youtube.com/[redacted]) a Lei inequivocabilmente riconducibile.

[redacted] della durata di minuti 00:05:58;

[redacted] della durata di minuti 00:05:02;

[redacted] della durata di minuti 00:05:33;

[redacted] della durata di minuti 00:03:46;

[redacted] della durata di minuti 00:06:12;

[redacted] della durata di minuti 00:07:27;

[redacted] della durata di minuti 00:06:47;

[redacted] della durata di minuti 00:06:37;

[redacted] (seconda parte); della durata di minuti 00:04:53;

[redacted] della durata di minuti 00:06:35; — [redacted] come funzionano; della durata di minuti come funzionano 00:07:46;

[redacted] della durata di minuti 00:07:58;

[redacted] della durata di minuti 00:04:46;

[redacted] della durata di minuti 00:13:46;

[redacted] della durata di minuti 00:09:41;

[redacted] della durata di minuti 00:05:57;

[redacted] della durata di minuti 00:22:48;

[redacted] della durata di minuti 00:02:19;

[redacted] della durata di minuti 00:05:59;

[redacted] della durata di minuti 00:14:43;

[redacted] della durata di minuti 00:11:41;

[redacted]; della durata di minuti 00:06:55;

[redacted] della durata di minuti 00:08:28;

[redacted] della durata di minuti 00:04:48;

_____ della durata di minuti 00:03:28;
per un totale complessivo di 3 (tre) ore, 09 (nove) minuti e 54 (cinquantaquattro) secondi di prodotto audiovisivo registrato ed editato.

In particolare durante la verifica del dispositivo di memoria TVMI-NAS sono stati rinvenute registrazioni audio-video per un totale di 4 (quattro) ore e 34 (trentaquattro) minuti di "girato grezzo" con la Sua immagine intenta a illustrare gli argomenti trattati nei video sopra elencati che, opportunamente elaborate in post-produzione, Le hanno consentito di realizzare i video medesimi.

Inoltre è stata rinvenuta nella memoria dell'apparato mixer video "Tricaster" l'immagine del chroma-key che fa da sfondo a tutti i video presenti nel citato canale youtube.

Risulta altresì che sul sito web _____ ad Ella ugualmente ed inequivocabilmente riconducibile siano state inserite fotografie e "fermoimmagini" — realizzate anche in "controcampo" - che La riprendono nel corso delle registrazioni audio-visive, avvenute presso la nostra Sede e con l'utilizzo dei nostri apparati tecnico produttivi.

La condotta anzidetta appare particolarmente grave avendo Ella utilizzato in modo arbitrario, illecito e, per giunta, durante il Suo orario di lavoro, apparati e tecnologie produttive aziendali di ingente valore con la finalità di trarne profitto personale per rappresentare e promuovere una Sua attività professionale, così ledendo i basilari principi di buona fede, correttezza, lealtà e diligenza posti a fondamento del contratto di lavoro in essere.

Alla luce di quanto precede, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge n. 300/70 e della normativa di riferimento del CCNL, Le contestiamo formalmente tutte le circostanze sopra descritte unitamente alla recidiva rispetto agli addebiti di cui alla nostra lettera del 9 novembre 2023 sanzionati con la misura di cui alla comunicazione del 21 novembre 2023.

La informiamo che potrà fornire le Sue eventuali giustificazioni entro cinque giorni dalla data di ricezione della presente. Lo stesso termine deve intendersi riferito anche all'eventuale esercizio della facoltà di cui all'art. 7, comma 3, della citata Legge n. 300/70.

Da ultimo, attesa la gravità di quanto precede, disponiamo la Sua sospensione dal servizio (fermi i diritti retributivi) con effetto dal giorno immediatamente successivo a quello di termine del periodo di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione comunicatoLe in data 21 novembre 2023 (sia a mezzo pec all'indirizzo del suo legale _____ sia a mezzo raccomandata) e fino a successiva nuova comunicazione."

La ricorrente ha fornito le proprie giustificazioni in data 28.11.2023 (doc. 15, fascicolo ricorrente) sempre per il tramite del proprio difensore:

"Per incarico conferitomi dal signor _____ che sottoscrive la presente per adesione e conferma, riscontro la Vostra pec di contestazione disciplinare datata 23 novembre 2023 sino ad ora non ricevuta dal signor _____. In relazione ai fatti in questione il signor _____ intende contestare la ricostruzione da voi fatta e le relative deduzioni in quanto del tutto infondate e non aderenti al reale

svolgimento dei fatti. Infatti, circa un anno e mezzo fa il signor [redacted] in occasione di un colloquio personale, sottopose al dott. [redacted] l'idea, che peraltro rinnova, di produrre per conto di [redacted] una serie di clip a carattere divulgativo su vari argomenti. In tale occasione il dott. [redacted] manifestò un certo interesse riservandosi una più approfondita valutazione. Trascorso circa un anno senza risposte il signor [redacted] ritenne utile realizzare delle clip demo per meglio illustrare la propria idea. Per tale attività il mio assistito ha per lo più utilizzato la propria attrezzatura personale sia per la registrazione che per il montaggio e solo in poche occasioni [ha fatto] uso dell'attrezzatura aziendale.

A ragione poi della volontà di mostrare al dott. [redacted] le clip e di metterle a disposizione dell'azienda lo stesso le aveva caricate sul NAS aziendale in una cartella di libero accesso non protetta da alcuna password. A questo proposito sono però necessarie alcune puntualizzazioni. Anzitutto l'utilizzo di detta attrezzatura non ha comportato alcun costo per l'azienda in quanto sia le videocamere che la regia (c.d. "tricaster") vengono accese ogni mattina per consentire un pronto ed immediato utilizzo; in tali occasioni poi gli addetti, nello specifico il signor [redacted] effettuano delle registrazioni di prova per testare il pieno e corretto funzionamento di tutta l'attrezzatura che poi normalmente vengono cancellate. Il mio assistito, quindi, non ha fatto nulla di più di quello che fa quotidianamente fatta eccezione per non aver cancellato qualche girato.

Lo sfondo utilizzato nelle riprese è un'immagine in formato jpeg scaricata dal sito della newteck (azienda produttrice del "tricaster") e successivamente modificata dal signor [redacted] con il proprio applicativo di fotoritocco al di fuori dell'orario di lavoro.

Le fotografie da voi citate presenti sul sito del signor [redacted] sono in realtà una singola foto finta che, però, non è stata scattata durante le riprese video come da voi erroneamente affermato, ma è stata scattata con macchina fotografica personale simulando un collegamento in multiview che le Vostre attrezzature, peraltro, non sono in grado realizzare.

In alcune occasioni il mio assistito ha svolta l'attività di montaggio durante l'orario di lavoro utilizzando i lunghi tempi morti di attesa che, come ben dovreste sapere, caratterizzano le sue mansioni.

Infine, di tutta questa attività erano a conoscenza i colleghi della sede di Milano, ma soprattutto il signor [redacted] diretto superiore del signor [redacted] a cui lo stesso inviava periodicamente via whatsapp i link dei video in questione e da cui riceveva puntuali commenti. In conclusione, ritengo che i chiarimenti e le giustificazioni fornite mostrino come il signor [redacted] abbia agito in assoluta buona fede e con il solo scopo di fornire un contributo all'azienda che però, dopo 22 anni, ora assume condotte vessatorie e persecutorie nei suoi confronti che saranno comunque oggetto di ulteriore valutazione e approfondimento sotto ogni punto di vista.

Vi invito pertanto a voler revocare, senza ritardo, la sospensione dal servizio in quanto del tutto illegittima oltre che ingiustificata e a non dare ulteriore seguito alla contestazione."

Con lettera del 12.12.2023 (doc. 16, fascicolo ricorrente), respinte le giustificazioni sopra riportate, la società convenuta ha intimato il licenziamento per giusta causa con la seguente motivazione:

"Facciamo seguito alla lettera di contestazione disciplinare datata 23 novembre 2023 inviata in duplice esemplare all'indirizzo di posta elettronica certificata [redacted] e a mezzo raccomandata a.r al suo domicilio da ultimo conosciuto, da intendersi qui integralmente richiamata e trascritta, nonché alle giustificazioni rese via pec in data 28 novembre 2023 per il tramite dell'avv. [redacted] e da Lei sottoscritta per adesione e conferma, al fine di rappresentare quanto segue.

Le giustificazioni rassegnate, anche all'esito degli ulteriori accertamenti dalle stesse scaturite, non risultano idonee a giustificare gli addebiti ascritti e/o a legittimare il Suo operato; Valutato che i fatti ed i gravi comportamenti a Lei addebitati, oggetto della citata contestazione risultano integralmente confermati e costituiscono una irrimediabile lesione del vincolo fiduciario, tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, Le comunichiamo che la Società ha disposto di adottare nei Suoi confronti il provvedimento disciplinare del licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod. civ..

In particolare il provvedimento del licenziamento trova la sua principale motivazione, rimandando per il resto alla citata contestazione disciplinare che nella presente sede deve intendersi integralmente richiamata per ogni fatto nella stessa riportato, nella circostanza che la Sua condotta, consistente nella reiterata utilizzazione di apparati e tecnologie produttive aziendali di ingente valore per finalità personali volte a promuovere una Sua attività esterna per di più durante l'orario di lavoro, risulta lesiva del dovere fondamentale di tenere a disposizione del Datore di lavoro le proprie energie lavorative e di non utilizzare beni aziendali per proprio interesse. Le inammissibili, richiamate, condotte, risultano, peraltro, poste in essere in aperta violazione dei principi cardine del rapporto di lavoro, tra cui diligenza, deontologia, correttezza e fedeltà, oltretutto di norme di legge. Il rapporto di lavoro in essere deve, pertanto, intendersi cessato al momento del ricevimento della lettera di contestazione disciplinare in data 02/12/2023. Con riserva di agire per il risarcimento dell'eventuale danno che dalla Sua condotta dovesse derivare alla scrivente".

2. *La ricorrente è stata licenziata per la "reiterata utilizzazione di apparati e tecnologie produttive aziendali di ingente valore per finalità personali volte a promuovere una Sua attività esterna per di più durante l'orario di lavoro", utilizzazione ritenuta "lesiva del dovere fondamentale di tenere a disposizione del Datore di lavoro le proprie energie lavorative e di non utilizzare beni aziendali per proprio interesse".*

Va premesso che la lettera di licenziamento, pur richiamando "i fatti di cui alla contestazione disciplinare del 23.11.2023", omette del tutto di richiamare gli specifici e diversi fatti di cui alla precedente contestazione del 9.11.2023 e la stessa recidiva, di cui non viene fatta menzione alcuna ai fini della motivazione del licenziamento, ancorando espressamente il recesso alle circostanze (sopra richiamate) afferenti alla utilizzazione delle apparecchiature aziendali per fini personali.

Appare, quindi, evidente come l'azienda abbia ritenuto i fatti di cui alla seconda contestazione disciplinare come aventi portata assorbente ai fini del licenziamento.

Giova, in ogni caso, osservare come la contestazione disciplinare del 9.11.2023 sia infondata.

Con la prima contestazione disciplinare l'azienda aveva addebitato alla ricorrente, da un lato, la mancata giustificazione di alcune discrepanze rilevate quanto alle presenze in ufficio, dall'altro, un episodio di insubordinazione consistente nell'aver abbandonato la propria postazione di lavoro al momento della richiesta del sig. [REDACTED], suo superiore gerarchico, di inserire nel sistema i giustificativi di tali assenze.

La ricorrente, già in sede di giustificazioni, aveva fornito una dettagliata giustificazione delle assenze, dimostrando altresì di essere stata sempre presente in ufficio per oltre 8 ore al giorno (docc. 26, 27, fascicolo ricorrente).

Tale ultima circostanza non è contestata dalla convenuta che la ritiene, a torto, irrilevante ai fini della rilevanza disciplinare di quanto contestato. In realtà, anche in ordine a tali discrepanze, come per le contestazioni successive, non risulta formulato alcun addebito quanto ad un eventuale mancato o inidoneo svolgimento della prestazione lavorativa, prestazione che evidentemente aveva raggiunto in tutto e per tutto il suo scopo.

Le discrepanze rilevate, peraltro, in parte hanno una durata brevissima, compatibile con quanto dedotto dalla ricorrente circa l'uscita nel cortile della sede (cfr. ad esempio le discrepanze del 2.10.2024) ed in parte sono state giustificate con documentazione non contestata (cfr. l'assenza del 10.10.2023 per visita presso [REDACTED], doc. 27, fascicolo ricorrente).

Quanto all'episodio di lamentata insubordinazione, la ricorrente aveva precisato in sede di giustificazioni che la discussione intervenuta con il sig. [REDACTED], discussione che l'aveva spinta ad allontanarsi dall'ufficio, era avvenuta nel quadro di un "periodo complesso" che la stessa stava attraversando.

Tale circostanza risulta oggi confermata dalla documentazione in atti, che dimostra che nell'estate del 2022 la signora [REDACTED] aveva intrapreso il percorso di transizione di genere "m to f" (doc. 9, fascicolo ricorrente), con notoria sottoposizione della persona ad un complesso percorso di evoluzione caratterizzato da terapie impattanti sullo stato psicofisico ed accompagnato, anche per tale ragione, da uno stretto monitoraggio psicologico.

La ricorrente aveva, comunque, precisato di non avere utilizzato modi inurbani e di essersi scusata e chiarita con il sig. [REDACTED] il giorno successivo. La contestazione disciplinare, d'altra parte, non fa alcun riferimento a modi non consoni.

Il fatto che la ricorrente si sia scusata il giorno successivo è, infine, plausibile alla luce della mail di ulteriori (e sincere) scuse inviata dalla ricorrente in prima persona al Direttore sig. [REDACTED] il 23.11.2023, a sanzione già emessa (doc. 15, fascicolo convenuta).

Chiarite in sede di giustificazioni le discrepanze in questione, tenuto conto di un rapporto di lavoro in essere da oltre vent'anni senza alcuna criticità e delle scuse che la ricorrente ha riferito di avere prestato per un episodio del tutto isolato, si deve ritenere che la sanzione emessa sia ingiustificata e che non possa essere valutata ad alcun fine nel quadro del successivo licenziamento.

3. E' quindi in relazione ai fatti di "utilizzo delle attrezzature aziendali" che occorre effettuare una valutazione ai fini della fondatezza del recesso senza preavviso.

Ritiene la ricorrente, innanzitutto, che si tratti di licenziamento discriminatorio con riferimento alla propria condizione di transessualismo. Chiede, quindi, in prima battuta che sia dichiarata la nullità del licenziamento. In subordine la ricorrente eccepisce l'irrelevanza disciplinare dei comportamenti ascritti e la tardività degli addebiti.

Le domande di parte ricorrente relative alla illegittimità dell'odierno licenziamento sono fondate.

I fatti oggetto di contestazione appaiono, infatti, privi di rilevanza disciplinare.

Su tali fatti è stata svolta attività istruttoria con l'escussione di testimoni, i quali hanno riferito quanto segue.

Teste [REDACTED]

"Conosco la ricorrente, siamo colleghi da circa vent'anni.

Lavoro presso [REDACTED], sono tecnico tv, io e la ricorrente più o meno lavoravamo nello stesso settore.

La ricorrente era responsabile dello studio e io facevo riferimento a lei per l'organizzazione del lavoro.

Ero a conoscenza del fatto che la ricorrente svolgesse attività di coaching; sicuramente dal 2024. Me lo aveva detto la ricorrente, ne avevamo parlato. Sapevo anche che aveva un canale youtube e che c'erano dei video caricati, che io avevo anche visto, sia online, sia perché era stata la ricorrente a mostrarmeli direttamente.

Sapevo che alcuni di questi video erano stati realizzati in studio perché in alcune occasioni ero arrivato prima al lavoro e avevo visto la ricorrente mentre li realizzava.

Non mi è captato di parlare con altri colleghi dell'attività di coaching svolta dalla signora Risso, ma so che lei ne parlava sul lavoro.

Non ero al corrente del percorso di transizione intrapreso dalla ricorrente.

L'ho saputo quando la signora [REDACTED] non era già più al lavoro, quindi dopo il licenziamento. Un giorno sono arrivato al lavoro e forse è stato il mio capo, Marco [REDACTED] a farmi vedere un video in cui la signora [REDACTED] era vestita da donna. Non era però palesata la transizione.

Prima di questo episodio non ne avevo mai saputo nulla.

Di solito, quanto all'orario di lavoro, ci organizzavamo facendo o il turno della mattina o quello del pomeriggio, con qualche ora di accavallamento in cui c'eravamo tutti e due. In studio lavoravamo noi due, io e la signora [REDACTED] e poi è arrivato nel 2024 un altro collega, il sig. [REDACTED], che aveva già lavorato con noi anche prima.

ADR Avv. [REDACTED] lo sapevo che i video venivano realizzati da noi in studio perché l'avevo visto personalmente ma non so se gli altri colleghi ne fossero stati a conoscenza. Quando parlavamo dei video con gli altri colleghi, parlavamo del contenuto dei video e non di dove fossero stati realizzati.

La strumentazione che usavamo in studio, di solito per prassi veniva accesa la mattina dal primo che arrivava e poi, tenuta accesa per tutta la giornata lavorativa finché veniva spenta dall'ultimo tecnico che andava via."

Teste [REDACTED]

"Lavoro presso [redatto] sono stata assunta a partire dal 2018 ma collaboro con la società convenuta a partire dal 2001.

All'inizio della collaborazione conducevo un programma; sono una giornalista speaker radiofonica. Dopodiché ho assunto la direzione di un programma, che si chiamava [redatto] ed infine ho assunto il ruolo che svolgo adesso che è quello di responsabile editoriale e direzione artistica della radio, che si chiama [redatto]

Conosco la ricorrente, anche se è la prima volta che lo vedo in abiti femminili.

Ci conosciamo da tanto, più o meno dal 2001, sono tanti anni.

Non ho mai saputo nulla del percorso di transizione intrapreso dalla ricorrente. Oggi è la prima volta che lo vedo in abiti femminili; poi quando ho ricevuto l'intimazione testi ho chiesto al sig. [redatto] responsabile delle risorse umane, perché ci fosse il nome di [redatto] e lui mi ha spiegato il motivo.

Il ricorrente mi aveva mostrato dei video di questa attività di coaching che svolgeva e quindi ne ero a conoscenza, questo due anni o un anno fa, non ricordo bene.

Non ero invece a conoscenza del luogo in cui questi video venissero realizzati."

Teste [redatto]

"Lavoro presso [redatto] da quando è nata la rete. Sono vicecapo redattore, responsabile della redazione giornalistica di Milano.

Alle ore 11,38 è presente l'avv. Giovanni Battista Mascheretti.

Conosco la ricorrente da quando ha iniziato a lavorare per noi, ossia dal 2001, se non ricordo male.

Non ero a conoscenza del percorso di transizione intrapreso dalla ricorrente. L'ho saputo quando ho ricevuto la convocazione per questa testimonianza. L'azienda mi aveva comunicato che sarei stato chiamato a testimoniare perché c'era in corso un processo legato al licenziamento; in questo caso mi è stato detto che c'era anche questa vicenda qui.

Ero invece a conoscenza che la ricorrente svolgeva attività di coaching; avevo visto dei video, me li aveva mostrati lei e in alcune occasioni mi aveva anche chiesto dei pareri.

Non ricordo di avere mai parlato con lei del luogo in cui i video venissero realizzati; non ho mai visto realizzare questi video all'interno dei locali aziendali e mi sono anche poco preoccupato della questione perché la mia responsabilità riguarda l'area giornalistica e non l'area tecnica. Non avevo, quindi, accesso ai server dello studio tecnico.

Io e la ricorrente ci frequentavamo anche al di fuori del lavoro; ero stato invitato al suo matrimonio e sono stato a cena alcune volte a casa sua, presenti le rispettive mogli.

ADR Avv. Ricorrente. Non ero a conoscenza di implicite autorizzazioni ad utilizzare strumentazioni tecniche dell'azienda; più volte al personale tecnico avevo

chiesto di non assumere iniziative, in relazione alle uscite e al lavoro all'interno dell'azienda, senza aver consultato il responsabile.

Sapevo che la signora [redacted] faceva, ad esempio, video per matrimoni, però avevo sempre pensato che avesse utilizzato strumentazione propria. Di altri che utilizzassero strumentazione aziendale non sono a conoscenza"

Teste [redacted]

"Lavoro a [redacted] dal 1998.

Attualmente sono responsabile tecnico e delle produzioni radiofoniche e responsabile della sede di Milano: quest'ultimo ruolo dal luglio 2021, invece il ruolo di responsabile tecnico ed delle produzioni radiofoniche da molto più tempo, ma non ricordo esattamente da quando.

Ho quindi lavorato con la ricorrente più o meno dal 2000, 2001. La ricorrente si occupa della parte tecnica del nostro piccolo studio televisivo di Milano.

C'è un rapporto gerarchico tra di noi da quando sono stato nominato responsabile di sede dal 2021, questo però esclusivamente per la parte organizzativa e non tecnica.

Sapevo che la ricorrente svolgeva attività di coaching; avevo anche visto dei video che la ritraevano mentre svolgeva tale attività. Alcuni di questi video mi erano stati fatti vedere in sede ed alcuni mi erano stati mandati via whatsapp.

La ricorrente mi disse che ne aveva parlato tempo prima con il direttore di rete, il dott. [redacted] ma poi mi risulta che non ci sia stato alcun seguito.

La proposta era quella di preparare una pillola televisiva da sottoporre alla rete; si tratta però di circostanza che io conosco in maniera sfumata perché non sono stato presente alla conversazione tra la ricorrente il dott. [redacted]

Non sapevo che alcuni di questi video fossero stati realizzati all'interno della rete televisiva.

Non sapevo del percorso di transizione della ricorrente; l'ho saputo quando l'azienda mi ha informato che avrei dovuto rendere la testimonianza.

Che io sappia nessuno lo sapeva in azienda, questa cosa è stata un fulmine a ciel sereno.

Io e la ricorrente non avevamo frequentazione al di fuori del lavoro"

4. *Alla ricorrente è contestato di avere utilizzato le apparecchiature aziendali per girare dei brevi video che sono stati poi caricati sul profilo YouTube della stessa.*

L'attività di coaching svolta dalla ricorrente, a margine del proprio lavoro presso [redacted], era nota all'azienda, come si evince dalle deposizioni di tutti i testi escussi in corso di causa.

Il teste [redacted] ha anche confermato che la ricorrente, oltre a mostrargli i video in questione, gli aveva riferito tempo prima di avere proposto al Direttore alla Rete di realizzare delle pillole televisive con lo stesso contenuto.

In ogni caso lo svolgimento di detta attività non è mai stato contestato di per sé, né in quanto tale, né in quanto in concorrenza con l'attività dell'azienda.

Inoltre e soprattutto, anche nel quadro di tale secondo procedimento disciplinare, non è stato contestato alla ricorrente di non aver svolto le proprie mansioni quanto alle trasmissioni della rete o di averle svolte in maniera non adeguata.

Quanto al fatto di avere usato dispositivi aziendali, non è contestato alcun danneggiamento delle apparecchiature ed alcun consumo delle risorse aziendali: è anzi provato che tali apparecchiature venissero attivate all'inizio dei turni di lavoro e tenute attive, per essere utilizzate al bisogno, per tutta la durata della giornata lavorativa (cfr. teste [REDACTED] "La strumentazione che usavamo in studio, di solito per prassi veniva accesa la mattina dal primo che arrivava e poi, tenuta accesa per tutta la giornata lavorativa finché veniva spenta dall'ultimo tecnico che andava via").

I fatti oggetto di causa sono quindi irrilevanti dal punto di vista disciplinare, non essendo chiaro, al di là della mera utilizzazione delle apparecchiature, in che modo gli stessi abbiano inciso sullo svolgimento della prestazione lavorativa, mai contestata sotto il profilo della sua esatta esecuzione, ovvero in che modo abbiano provocato danni ai beni aziendali.

5. Da quanto sopra, discende l'illegittimità del licenziamento in questione per insussistenza del fatto contestato, con applicazione della tutela reintegratoria prevista dal comma 4 dell'art. 18 St. Lav.

Per giurisprudenza costante, "l'insussistenza del fatto contestato, di cui all'art. 18 st.lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, della l. n. 92 del 2012, comprende l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, sicché in tale ipotesi si applica la tutela reintegratoria, senza che rilevi la diversa questione della proporzionalità tra sanzione espulsiva e fatto di modesta illiceità". (Cass. Sez. L, Sentenza n. 18418 del 20/09/2016, Rv. 641133 – 01; conf. Cass. Sez. L, Sentenza n. 20540 del 13/10/2015, Rv. 637736 – 01; Cass. Sez. L - , Sentenza n. 12174 del 08/05/2019, Rv. 653756 - 01).

La convenuta deve, quindi, essere condannata a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato e a risarcire il danno dalla stessa subito per il licenziamento di cui sopra, con la corresponsione di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad € 3.754,06 lordi mensili (importo non contestato), maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

6. Non vi sono in atti elementi di prova idonei a consentire di ritenere, nemmeno in via presuntiva, che si sia trattato di licenziamento discriminatorio a causa del transessualismo della ricorrente.

Tutti i testi escussi, inclusi coloro che avevano avuto con la ricorrente una frequentazione al di fuori dell'orario di lavoro (teste [REDACTED]), hanno dichiarato di non essere stati a conoscenza del percorso di transizione intrapreso e di averlo appreso in data successiva al licenziamento.

Si veda in particolare la deposizione del teste [REDACTED] sul punto:

"Non ero a conoscenza del percorso di transizione intrapreso dalla ricorrente. L'ho saputo quando ho ricevuto la convocazione per questa testimonianza. L'azienda mi aveva comunicato che sarei stato chiamato a testimoniare perché c'era in corso un

processo legato al licenziamento; in questo caso mi è stato detto che c'era anche questa vicenda qui.

(...)

Io e la ricorrente ci frequentavamo anche al di fuori del lavoro; ero stato invitato al suo matrimonio e sono stato a cena alcune volte a casa sua, presenti le rispettive mogli."

La stessa ricorrente, nel proprio ricorso, ha dichiarato di non aver "mai comunicato apertamente al datore di lavoro della scelta di perfezionare la transizione verso il genere di elezione, anche tenuto conto della notoria e profonda impronta cattolica della rete" (cfr. ricorso introduttivo, cap. 4.4., pag. 5).

Nel ricorso non è stato, inoltre, dedotto che tali informazioni siano state condivise con alcun collega di lavoro.

Nei video oggetto di contestazione (cfr. unità di storage in atti) la ricorrente appare, d'altra parte, in abiti maschili e non viene svolto alcun riferimento esplicito o implicito al percorso di transizione intrapreso.

Quanto dedotto circa il fatto che "gli effetti della terapia ormonale erano comunque già da tempo evidenti" risulta generico, insuscettibile di essere provato per testi e comunque superato da quanto dichiarato dai testi escussi circa il fatto di avere appreso del transessualismo della ricorrente in epoca successiva al licenziamento.

A ciò si aggiunga che nelle lettere di giustificazioni inviate dalla ricorrente nel corso dei due procedimenti disciplinari, il difensore all'epoca nominato faceva riferimento al "sig. ██████████" ed utilizzava il genere maschile per riferirsi allo stesso. Nelle lettere in questione, d'altra parte, non vi era alcun riferimento al processo di transizione.

Il ricorso deve essere, quindi, accolto nei limiti sopra evidenziati.

7. Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo in considerazione della complessità della causa e dell'attività svolta.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano, in persona del giudice dott.ssa Rossella Chirieleison, definitivamente pronunciando, ogni altra domanda ed istanza disattesa, così provvede:

accerta e dichiara l'illegittimità del licenziamento comunicato da ██████████ in data 12.12.2023 e per l'effetto:

condanna la convenuta, ai sensi e per gli effetti dell'art. 18 comma IV dello Statuto dei Lavoratori, alla reintegrazione della parte ricorrente nel posto di lavoro e nelle mansioni precedentemente svolte ed al pagamento di tutte le retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione, sulla scorta dell'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad € 3.754,06 lordi mensili, oltre al pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali dalla data del licenziamento (2 dicembre 2023) a quella della reintegrazione nel posto di lavoro;

condanna la parte convenuta al pagamento in favore della parte ricorrente delle spese di lite che si liquidano nella somma di € 11.000,00 per compensi, oltre rimborso forfettario ed accessori come per legge;

fissa il termine di sessanta giorni per il deposito della motivazione.

Così deciso in Milano, il 13/11/2024

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Rossella Chirieleison