



N. 9554/2015 R.G.

TRIBUNALE DI MILANO

SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, in composizione monocratica nella persona della dott.ssa Francesca Saioni, nel procedimento promosso con ricorso ex art.1 co.48 L.92/2012 da:

ANTONINO FOTI, rappresentata e difesa dagli avv.ti Annalisa Rosiello e Chiara Vannoni,
ricorrente

contro

HOTEL SERVICES S.R.L., rappresentata e difesa dagli avv.ti Enzo Morrigo, Giosafat Riganò, Vera D'Auria ed Alessandro Bigoni,

resistente

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 18 novembre 2015,

OSSERVA IN FATTO E IN DIRITTO

Il ricorrente è stato licenziato per giusta causa per avere affisso nella bacheca sindacale, subito fuori dallo spogliatoio, sopra il dispositivo marca tempo, un volantino del seguente tenore: *"Senza lotta non c'è progresso. Questa lotta può essere morale o fisica o dei due tipi ma deve essere una lotta. Il potere non concede nulla senza che qualcuno lo esiga. Non lo ha mai fatto e mai lo farà. Scoprirete a cosa le persone si sottopongono in silenzio e avrete l'esatta misura dell'ingiustizia e del male che sarà loro inflitto; e questo stato di cose continuerà fino a che qualcuno non si opporrà con le parole, con la forza o con entrambe"*.

Stando alla prospettazione attorea, si tratterebbe della libera rivisitazione di un celebre discorso di Frederick Douglass, politico statunitense di fine ottocento, favorevole all'abolizione della schiavitù e al suffragio femminile.

Una volta affisso il volantino, il ricorrente ha iniziato la sua attività lavorativa.





Alcuni colleghi, appena usciti allo spogliatoio, hanno notato il volantino e lo hanno immediatamente staccato, consegnandolo al responsabile Pedersoli il quale ha chiesto chiarimenti al ricorrente. Questi ha ammesso l'affissione.

Il volantino sarebbe quindi rimasto esposto nella bacheca per poco tempo.

Alcuni giorni dopo tali accadimenti, il ricorrente ha ricevuto la contestazione disciplinare da cui è scaturito il licenziamento nella quale gli si contestava l'utilizzo illegittimo, senza autorizzazione, della bacheca sindacale, per l'affissione di volantino privo di natura sindacale e contenente riferimenti all'uso della forza e alla lotta fisica.

Al ricorrente è stata altresì contestata la recidiva.

Il ricorrente è stato sentito con l'assistenza del rappresentante sindacale ma le sue giustificazioni non sono state ritenute adeguate.

Ne è conseguito il licenziamento per giusta causa e comunque per giustificato motivo.

Il signor Foti censura, in primo luogo, il fatto che non appaia di immediata comprensione che cosa società gli contesti: negligenza? insubordinazione? trascuratezza nella conservazione dei beni aziendali?.

Contesta poi che l'uso della bacheca sindacale necessiti di alcuna autorizzazione da parte del datore di lavoro il quale avrebbe solo l'obbligo di predisporre questo strumento ma non il diritto di approvarne contenuti.

Quanto al tenore del volantino stesso, il ricorrente si richiama all'espressione di un generale diritto di manifestazione del pensiero nel luogo di lavoro. Diritto rispetto al quale non operano i limiti che il legislatore ha inteso invece porre per le specifiche norme a tutela della libertà sindacale e che soggiace solo al vincolo della liceità penale delle espressioni, all'obbligo di esecuzione alla prestazione lavorativa, al divieto di intralciare l'organizzazione del lavoro.

In subordine, il ricorrente nega la sussistenza degli estremi della giusta causa.

La contestazione aveva infatti ad oggetto proprio la manifestazione del pensiero da parte del ricorrente e, procedendo al licenziamento, la convenuta ha esercitato un abuso





rispetto all'esercizio legittimo di un diritto. Il ricorrente richiama sul punto l'esimente di cui all'articolo 51 c. p., affermando che, ad ogni buon conto una condotta simile non può essere considerata di gravità tale da giustificare il recesso per giusta causa; ciò anche in presenza di due precedenti sanzioni disciplinari e quindi a dispetto della recidiva.

Trattasi, in altre parole, di un fatto bagattellare che non ha prodotto conseguenze né negligenze e che – soprattutto - non ha recato danni a cose o a persone.

La società resistente si è costituita con memoria depositata in via telematica nella quale, previa descrizione dell'attività che si svolge nel suo ambito, ha dato atto delle pregresse contestazioni disciplinari da cui è scaturita, in relazione ai fatti di causa, la contestazione della recidiva.

In particolare, il ricorrente, il 25 giugno 2014, aveva chiesto al responsabile di produzione Campagnola di poter fruire di un permesso con effetto immediato.

A fronte del diniego da parte del responsabile, essendo necessaria una richiesta preventiva, il ricorrente aveva rivolto parole offensive al responsabile medesimo per poi abbandonare la postazione di lavoro.

Il giorno successivo aveva fatto pervenire un certificato medico con prognosi dal 25 al 27 giugno.

Richiesto di fornire giustificazioni, il ricorrente non lo aveva fatto per cui il 14 luglio 2014 la convenuta lo aveva invitato ad attenersi allo scrupoloso rispetto dei suoi doveri contrattuali e ad un comportamento rispettoso nei confronti dei superiori, irrogando - al contempo - la sanzione di un giorno di sospensione dal lavoro che era stata scontata il 18 settembre 2014.

Il 19 settembre 2014 la resistente aveva poi contestato al ricorrente di avere importunato e minacciato colleghe e colleghi (*"ti voglio scopare"*; *"dipendenti tossici"*, *"ti sparo"*, *"ti ammazzo"*, *"vi faccio saltare per aria"*, *"questa è una ditta di mafiosi"*).

A seguito di richiesta, si era svolto l'incontro ai sensi dell'art. 7 L. 300/70.





In quella sede, il ricorrente aveva dichiarato che il suo comportamento era la conseguenza delle frequenti derisioni dei colleghi e di avere risposto alle loro provocazioni ma non nei termini risultanti dalla contestazione.

I colleghi interessati erano stati a loro volta sentiti ed avevano escluso quanto sostenuto dal ricorrente, ribadendo la loro versione dei fatti.

Il 22 ottobre 2014 era stata comminata al ricorrente la sanzione disciplinare di tre giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, scontata il 15, 16 e 17 dicembre 2014.

Il 13 gennaio 2015, infine, veniva contestata al ricorrente l'affissione nella bacheca aziendale del volantino.

Si svolgeva nuovamente l'incontro previsto dall'art. 7 L. 300/70 nel corso del quale il ricorrente ammetteva di aver apposto il volantino in bacheca, precisando però che non era sua intenzione istigare alla violenza bensì incitare qualcuno a candidarsi come rappresentante sindacale.

Il successivo 4 febbraio 2015, la società aveva infine intimato al ricorrente il licenziamento per giusta causa e, in via subordinata, per giustificato motivo oggettivo.

La resistente sostiene infatti che il volantino sia rimasto esposto in bacheca, sopra la macchinetta timbra cartellini, dalle ore 6:50 alle 8.00, venendo visto da tutti i lavoratori presenti in turno, in numero di 21.

Hotelservices s.r.l. dà inoltre atto che il rapporto di lavoro è stato connotato da frequenti rimproveri verbali per comportamenti di insubordinazione nei confronti di superiori gerarchici e per offese e minacce nei confronti di colleghi.

Il codice disciplinare è affisso in una bacheca a fianco della macchinetta timbra cartellini.

All'udienza del 20 ottobre 2015 veniva tentata la conciliazione tra le parti che falliva.

A scioglimento di riserva, ritenuta la superfluità di ogni incombente istruttorio, veniva fissata udienza di discussione che si teneva il 18 novembre 2015.





All'esito della stessa, il giudice si riservava di provvedere.

Ciò posto, pare opportuno muovere dalla lettera di contestazione disciplinare del 13 gennaio 2015 che testualmente recita: " ...Nella mattina del 9 gennaio 2015, i sig.ri Francesco Campagnola, Federica Piccini, Giovanni Varisco e Tiziano Girello hanno consegnato al sig. Adriano Pedersoli un volantino che ella ha affisso nella bacheca posta all'ingresso degli spogliatoi, sopra la macchinetta della timbratura dei badge.

ChiestoLe dal sig. Adriano Pedersoli se il volantino sopra richiamato fosse stato effettivamente da Ella affisso nella predetta bacheca, Ella rispondeva affermativamente, aggiungendo che il contenuto era assolutamente corrispondente al suo pensiero.

Stante quanto sopra riportato Le contestiamo: 1) Ella - senza averne titolo (non rivestendo alcun ruolo sindacale) e senza comunque aver ottenuto alcuna autorizzazione - ha illegittimamente utilizzato la bacheca sopra meglio identificata per affiggere un volantino che non ha alcuna natura sindacale, sia per non essere riferibile ad alcuna organizzazione sindacale sia per il suo contenuto; 2) il contenuto del volantino che incita i colleghi di lavoro, tra l'altro, alla "lotta fisica" e "all'uso della forza...".

Con la presente le contestiamo altresì la recidiva, avendo Ella ricevuto negli ultimi due anni, i seguenti provvedimenti disciplinari: 1) un giorno di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione con provvedimento datato 14.7.2014 all'esito della contestazione disciplinare datata 30.6.2014; 2) tre giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione con provvedimento datato 22.10.2014, all'esito della contestazione disciplinare datata 19.9.2014..." (doc. 6 ricorrente).

Le circostanze dell'avvenuta affissione del volantino nella bacheca aziendale ed il tenore del volantino medesimo sono dunque pacifiche.

La società resistente contesta il comportamento del lavoratore sotto i seguenti profili:

- 1) utilizzo indebito della bacheca aziendale da parte di soggetto privo di ruolo sindacale per affiggere un documento, a sua volta privo di contenuto sindacale;
- 2) incitamento dei colleghi alla lotta fisica e all'uso della forza.





Nella lettera non si rinviene quindi alcuna censura inerente la durata dell'affissione il che, oltre ad aver reso irrilevante l'espletamento di prove orali sul punto, rende ultroneo ogni ulteriore argomentare, al riguardo, nella presente sede.

Né la società datrice di lavoro ha affermato in causa la portata ingiuriosa o calunniosa dello stesso documento che risulta peraltro privo di espliciti destinatari.

Muovendo ora, dal punto sub 1) che precede, nella memoria di costituzione, la società resistente, afferma la violazione, da parte del signor Foti, dell'art. 25 L. 300/70, ai sensi del quale *"Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro"*.

Nel caso concreto, è pacifico che l'affissione sia avvenuta da parte di un soggetto privo della qualifica di rappresentante sindacale mentre si reputa che il contenuto del volantino possa essere ricondotto, quanto meno in senso lato, a materia di interesse lavorativo.

Il ricorrente ha peraltro chiarito, sia nell'immediatezza dei fatti che in occasione dell'audizione effettuata nel corso del procedimento sommario, che la sua volontà, nel divulgare il documento, era quella di incitare i colleghi a proporsi quali RSA.

Vero o no che sia, una volta accertato l'indebito utilizzo della bacheca da parte del signor Foti – in quanto privo della qualifica di RSA - occorre accertare quale soggetto sia legittimato ad eccepirlo.

La Corte di Cassazione, con riferimento all'art. 25 in esame, ha statuito che *"Ai fini dell'esercizio del diritto di affissione nei luoghi di lavoro, riconosciuto alle rappresentanze sindacali aziendali dall' art. 25 L. 300 del 1970,, la qualificazione del materiale da affiggere come inerente, ai sensi della stessa norma, a materie di interesse sindacale e del lavoro, deriva esclusivamente dalla scelta compiuta in proposito dall'organizzazione sindacale, posto che qualsiasi argomento può essere considerato di interesse sindacale ove il sindacato lo assuma ad oggetto della propria azione; il datore di lavoro può opporre come limite all'esercizio del diritto di affissione solo il presupposto*





della provenienza del materiale dalle r.s.a., ma non ha in ogni caso il diritto di impedire le affissioni, di manomettere le bacheche o di rimuovere da esse del materiale in base ad una propria valutazione della qualità dello stesso" (rif. n. 2808/1994).

Si desume quindi, da tale massima, il diritto del datore di lavoro di contrastare l'affissione in bacheca di materiale non proveniente dalle RSA ma pare, al contempo, evidente che la gestione e l'eventuale autorizzazione – di cui nella lettera di contestazione si lamenta la carenza – all'utilizzo e all'affissione del volantino avrebbe potuto provenire solo dalle RSA stesse (rif. art. 21 CCNL) che, nello specifico, nulla hanno excepto.

In buona sostanza, quindi, fermo l'indiscusso diritto del datore di lavoro di rimuovere il volantino – in quanto non proveniente da RSA – si reputa che solo la RSA stessa avrebbe potuto dolersi dell'indebito utilizzo, da parte del ricorrente, di uno spazio ad essa destinato; il che non è avvenuto.

Venendo al punto sub 2), si osserva che le frasi *"Senza lotta non c'è progresso... Questa lotta può essere morale o fisica o dei due tipi"* e *"...e questo stato di cose continuerà fino a che qualcuno non si opporrà con le parole, con la forza o con entrambe"*

- non paiono incitare all'uso della forza fisica, intesa come violenza
- e in particolare alla violenza contro il datore di lavoro.

"Senza lotta non c'è progresso" è un'affermazione validamente ascrivibile a qualunque ambito della storia dell'umanità. Si pensi ad esempio alla lotta contro le malattie, la povertà, la schiavitù, le discriminazioni.

I richiami alla lotta, anche fisica, possono poi essere variamente intesi, ad esempio alla stregua di impegno (energia) da riversare nel confronto con un *"potere che non concede nulla senza che qualcuno lo esiga"*.

Sotto tale profilo, la stessa resistenza passiva integra una forma di lotta, fisica ma al contempo del tutto immune da violenza.

La seconda frase poi (*"e questo stato di cose continuerà fino a che qualcuno non si opporrà con le parole, con la forza o con entrambe"*), nemmeno contiene un richiamo alla forza fisica per cui appare tendenzioso ritenerla implicitamente invocata.





Va dunque escluso che il volantino – del tutto privo di contenuto denigratorio o comunque offensivo – integri un’istigazione o anche solo una minaccia all’uso delle violenza, in particolare nei confronti del datore di lavoro.

Sotto tale profilo, il fatto contestato deve essere ritenuto giuridicamente irrilevante, il che equivale alla sua insussistenza materiale (rif. Cass. n. 20540/2015).

E’ opportuno evidenziare che né la contestazione disciplinare del 13 gennaio 2015 né la lettera di licenziamento del 4 febbraio 2015 contengono richiami a norme del CCNL che si ritengono violate nel caso concreto e tali da consentire la qualificazione della condotta serbata dal ricorrente.

Solo in sede di discussione finale, la parte resistente ha fatto cenno all’art. 76 lett. e) ed i).

La lett. e) prevede la sanzione del licenziamento in caso di *“recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione per la medesima mancanza o a una sospensione per mancanza diversa nei 4 mesi precedenti”*.

Ma la ritenuta irrilevanza giuridica della condotta in esame, in quanto equivalente a sua insussistenza materiale, non consente di configurare la contestata recidiva.

La lett. i) del medesimo articolo configura l’ipotesi di *“insubordinazione, nei confronti dell’impresa o degli elementi da essa delegati”* la quale è causa di licenziamento salvo che sussistano *“ragioni largamente attenuanti o l’insubordinazione, per la poca gravità degli atti non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica”*.

Fermo quanto sin qui argomentato, è appena il caso di osservare che – pacificamente l’affissione del volantino – per breve o protratta che sia stata – non ha prodotto alcuna conseguenza, proprio in relazione ai profili qui enfatizzati dalla resistente.

Hotelservices non riferisce di un clima aziendale teso e men che meno afferma che l’esposizione del documento abbia determinato conseguenze in qualche modo riconducibili a quelle condotte dalla stessa azienda paventate in relazione al contenuto dello stesso.





Anzi. Pare assai significativo che, a livello aziendale, l'unica condotta conseguita all'affissione sia stata la defissione del documento proprio da parte di quei colleghi che il ricorrente intendeva "sensibilizzare".

Il tutto in assenza di qualunque ripercussione sul piano strettamente lavorativo, posto che nemmeno è stato contestato al signor Foti – che ha agito in perfetta solitudine – vuoi di avere tardato ad iniziare il suo turno di lavoro per affiggere il volantino vuoi di avere intralciato il lavoro altrui o danneggiato beni aziendali.

Deve quindi concludersi che il ricorrente - nella libera espressione del suo pensiero – abbia commesso una leggerezza.

Nel caso concreto, trova quindi applicazione il disposto dell'art. 18 comma IV L.

Hotel Service s.r.l., , pertanto, deve essere condannata all'immediata reintegrazione di Antonino Foti alle mansioni di cui in precedenza, o in altre equivalenti, e al pagamento in favore del lavoratore dell'indennità risarcitoria pari a tutte le retribuzioni lorde globali di fatto maturate dal giorno del licenziamento sino alla presente decisione, in quanto inferiori alle 12 mensilità di legge, oltre le ulteriori mensilità sino all'effettiva reintegrazione, tenuto conto di una retribuzione lorda globale di fatto pari a € 2.482,11 mensili (come dedotto e non utilmente contestato), oltre interessi e rivalutazione.

Dalla suddetta somma dovrà essere dedotto l'*aliunde perceptum*; nulla deve essere detratto a titolo di *aliunde percipiendum* in quanto il ricorrente risulta aver tempestivamente promosso l'azione giudiziale.

La convenuta, inoltre, deve essere condannata al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella eventualmente accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative.

La condanna al pagamento delle spese di lite segue la soccombenza.





Ordinanza immediatamente esecutiva *ex lege*.

P.Q.M.

accerta e dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato ad Antonino Foti il 4 febbraio 2015 e, per l'effetto, ordina a Hotel Services s.r.l. l'immediata reintegrazione del lavoratore nelle mansioni di cui in precedenza o in altre equivalenti.

Condanna la convenuta a pagare ad Antonino Foti il danno determinato da tutte le retribuzioni globali di fatto (da calcolare tenuto conto di una retribuzione lorda globale di fatto pari a € 2.482,11 mensili) maturate dalla data del licenziamento a quella della presente decisione, detratto *l'aliunde perceptum*, oltre alle ulteriori sino alla reintegrazione, e oltre interessi e rivalutazione.

Condanna Hotel Services s.r.l. a versare i contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto di lavoro per cui è causa e quella eventualmente accreditata al ricorrente in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative.

Condanna la convenuta alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi € 3.000,00, oltre al rimborso delle spese generali, IVA e CPA.

Ordinanza immediatamente esecutiva *ex lege*.

MANDA

alla Cancelleria per la tempestiva comunicazione alle parti costituite.

Milano, 24 novembre 2015

Il giudice del lavoro
Francesca Saioni

