



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Julie Martini, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado promossa

da

Parte_1 (C.F. *C.F._1*) rappresentato e difeso dagli avv.ti BARLETTA ANTONINO e GALLITTO ISABELLA presso lo studio dei quali in Milano Corso Europa n. 5 ha eletto domicilio come da procura in atti

- RICORRENTE -

contro

Controparte_1 (C.F. *P.IVA_1*) rappresentata e difesa dagli avv.ti TOFFOLETTO FRANCO; *Parte_2*; *Parte_3* e *Parte_4* presso lo studio dei quali in Milano, Via Rovello, 12 ha eletto domicilio come da procura in atti

- RESISTENTE -

Oggetto: Impugnazione licenziamento con domanda di reintegrazione

All'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.

*

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato telematicamente in data 13.12.2024 avanti il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, *Parte_1* ha convenuto in giudizio il datore di lavoro *[...]*

Controparte_1 al fine di sentire accogliere le seguenti conclusioni:

“Nel merito, in via principale:

- **dichiarare nullo e/o inefficace o annullare perché illegittimo** il licenziamento per giusta causa comunicato dalla *Controparte_1* al signor *Parte_1* con nota del 6-5.2024 (doc. 1) per tutte le ragioni esposte in narrativa con ogni conseguenza di legge, e, per l'effetto,

- **condannare** *Controparte_1* ai sensi dell'art. 18 l. n. 300/1970, alla reintegra dell'odierno ricorrente, signor *Parte_1*, nel proprio posto di lavoro, con le medesime mansioni e qualifica, ed alla corresponsione in favore dello stesso di tutto quanto dovutogli a titolo di retribuzioni e oneri accessori, nonché al versamento di tutti i contributi assistenziali e previdenziali, a far data dall'intervenuto licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegrazione nel suo posto di lavoro, il tutto oltre interessi e rivalutazione monetaria come per legge, dichiarando la non interruzione del rapporto di lavoro per i motivi contenuti nel presente atto; nonché

- **condannare** *Controparte_1* al pagamento dell'ulteriore ed eccedente indennità risarcitoria spettante a norma dell'art. 18, comma 2, l. n. 300 del 1970 quantificata nell'entità ritenuta di giustizia per i motivi di cui al presente atto, o in via subordinata a norma dell'art. 18, comma 4, l. n. 300 del 1970, quantificata nell'entità ritenuta di giustizia per i motivi contenuti nel presente atto;

- **in via ulteriormente subordinata, dichiarare illegittimo e inefficace il licenziamento impugnato a norma dell'art. 18, commi 5 e 6, l. n. 300 del 1970 per vizi attinenti al procedimento disciplinare e/o la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 18, comma 5, l. n. 300 del 1970 e, in ogni caso, condannare** *Controparte_1* a pagare l'indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a un minimo di 12 fino a 24 mensilità della retribuzione globale di fatto per i motivi contenuti nel presente atto;

- **condannare** comunque la resistente *Controparte_1* al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali ulteriori subiti dal ricorrente per l'illegittimo licenziamento, da quantificarsi in € 100.000 ovvero nella diversa minore o maggiore somma da quantificare in corso di causa anche ai sensi dell'art. 1226 c.c. e dell'art. 432 c.p.c. per i motivi contenuti nel presente atto”.

Con vittoria delle spese di lite da distrarsi in favore dei procuratori antistatari.

La società *Controparte_1*, regolarmente costituita in giudizio, ha formulato domanda riconvenzionale nei confronti del lavoratore chiedendo la condanna di quest'ultimo al risarcimento del danno patrimoniale asseritamente patito per l'importo complessivo di euro 97.920,36 e chiedendo altresì il rigetto del ricorso *ad adverso* proposto in quanto infondato in fatto ed in diritto.

Il Giudice, esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione, ha ammesso le prove orali ed ha fissato per discussione l'udienza del 3.2.2026, all'esito della quale la causa è stata decisa come da dispositivo, indicando in sessanta giorni il termine per il deposito della motivazione.

*

Il ricorso è fondato e meritevole di accoglimento nei limiti e per le ragioni di seguito esposte.

Il ricorrente ha dedotto di essere stato assunto come operaio livello D3 dalla ditta Veneziani S.p.A. e addetto alle mansioni di magazziniere e cisternista dall'inizio 2009 e di essere poi passato, in data 10.03.2011, alle dipendenze di *Controparte_1* quale affittuaria prima e cessionaria poi del ramo di azienda comprensivo anche del rapporto di lavoro del ricorrente (doc. 2-4 ric.), sempre con mansioni di cisternista, mantenute fino al licenziamento del 3.5.2024.

È pacifico che **Controparte_I** si occupi della produzione e commercializzazione di vernici, resine ed inchiostri e che la stessa disponga di tre stabilimenti: uno sito a Garbagnate Milanese (MI) – presso il quale l’odierno ricorrente era applicato – un secondo ad Agrate Brianza (MB) e un ultimo a Mornago (VA), presso cui è presente anche la direzione amministrativa e commerciale della **CP_I**. E che al momento dell’impugnato licenziamento la resistente aveva in forza 114 dipendenti.

Il **Pt_I** lamenta la illegittimità del recesso datoriale sotto molteplici profili, per estrema genericità ed incompletezza della motivazione, per la pretestuosità dello stesso in quanto fondato su una ricostruzione falsata dei fatti, per insussistenza di rilevanza disciplinare del fatto, per inesistenza di una recidiva specifica, per assenza del presupposto di un inadempimento grave nonché per mancanza di proporzionalità tra la condotta contestata e la sanzione espulsiva.

*

Sul licenziamento del ricorrente.

Con lettera del 19.4.2024 (doc. 10, fascicolo ricorrente) al ricorrente è stata formulata la seguente contestazione disciplinare:

“In data 15 aprile 2024 alle ore 13.10 circa è stata collegata e svuotata una autobotte contenente glicole etilene (MEG) nel serbatoio destinato al glicole dietilenico DEG. Le si contesta pertanto quanto segue:

*Negligenza e disattenzione nello svolgimento di tutte le fasi del Suo lavoro che ha avuto come conseguenza il **non aver rilevato che la materia prima che stava scaricando dall’autobotte era incoerente con la cartellonistica degli attacchi botte presenti sugli impianti**. Le si rammenta peraltro che un simile errore era già stato da Lei commesso e contestato il 19.04.2023 con conseguente provvedimento disciplinare di sospensione”.*

Con lettera del 21/22 aprile 2024 (doc. 11, fascicolo parte ricorrente) il ricorrente ha fornito le proprie giustificazioni, rilevando di aver *“puntualmente eseguito lo scarico della cisterna nel serbatoio associato alla chiave”* consegnatagli dal laboratorio, risultata poi errata, e che *“non esisteva nessuna procedura scritta o verbale”* che gli *“imponesse di fare un controllo di congruità di ciò che è scritto sul foglio pervenuto dall’ufficio”*.

All’esito delle sue giustificazioni, la società si è determinata a comminare al lavoratore il licenziamento per giusta causa in data 3.5.2024:

*“È confermato che Lei ha omesso di rilevare la non coerenza tra la materia prima da scaricare con la cartellonistica degli attacchi botte. Peraltro, **non corrisponde al vero che non esista una procedura che imponga tale verifica essendo la stessa insita negli obblighi di cui alla Sua mansione e comunque, per quanto occorrer possa, prevista da procedura operativa in essere dal maggio 2023**. Il*

Suo comportamento, sia isolatamente considerato sia unitamente alla recidiva contestata, è una violazione estremamente grave degli obblighi connessi al Suo rapporto di lavoro, anche ai sensi degli artt. 2014 e 2015 c.c. e in particolare modo con riferimento ai rischi per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro che il Suo comportamento ha creato...”

Il licenziamento è stato impugnato con lettera del 17.6.2024 (doc. 12, fascicolo ricorrente).

*

Preliminarmente, il lavoratore pare lamentare la **natura ritorsiva del licenziamento**.

La doglianza attorea appare inammissibile, prima ancora che infondata.

Con riferimento alla ritorsività del recesso datoriale, giova ricordare che il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta, è un licenziamento nullo, quando il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante dello stesso, ai sensi del combinato disposto degli artt. 1418, secondo comma, 1345 e 1324 c.c.

Esso costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito (diretto) o di un'altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione (indiretto), che attribuisce al licenziamento il connotato della ingiustificata vendetta.

La Suprema Corte ha precisato che "*L'onere della prova della esistenza di un motivo di ritorsione del licenziamento e del suo carattere determinante la volontà negoziale grava, evidentemente, sul lavoratore che deduce ciò in giudizio*" (Cass., n. 17087 dell'8 agosto 2011).

È onere del lavoratore, dunque, provare rigorosamente l'intento ritorsivo del datore di lavoro.

Nel caso di specie, manca qualsivoglia specifica deduzione e allegazione in merito ad una legittima pretesa del dipendente che avrebbe determinato una reazione vendicativa del datore di lavoro.

Il preteso carattere ritorsivo e/o arbitrario del licenziamento viene fatto discendere dal ricorrente genericamente dal fatto che il recesso sarebbe "*dovuto unicamente all'intento di far gravare sul ricorrente la responsabilità dell'incidente occorso nel 2024, pur in assenza di un quadro fattuale che potesse giustificare tale grave sanzione*" (cap. 131 del ricorso) e in quanto "*esso è chiaramente dovuto al fatto che il signor Pt_1, anziché assumersi supinamente responsabilità non proprie – come chiedeva CP_1 in occasione dell'incidente occorso nell'aprile 2024 –, ha fatto nuovamente presente le gravi carenze del sistema di sicurezza e prevenzione disposto dalla controparte datoriale*" (cap. 134 ricorso).

Queste le uniche deduzioni in ricorso, le quali appaiono a tal punto generiche da determinare certamente l'insussistenza del motivo di illegittimità del licenziamento sotto tale profilo.

*

Il lavoratore lamenta poi la **illegittimità del licenziamento in quanto privo di giusta causa**.

Quanto al fatto materiale oggetto di contestazione, sotto il profilo oggettivo, non vi è questione tra le parti.

È pacifico che *“in data 15 aprile 2024 alle ore 13.10 circa è stata collegata e svuotata una autobotte contenente glicole etilene (MEG) nel serbatoio destinato al glicole dietilenico DEG”*.

Come pure è pacifico e, in ogni caso, i fatti hanno trovato conferma nell'istruttoria orale, che il Sig. *Tes_* (addetto alla Pianificazione e Logistica), pur registrando correttamente la materia prima in ingresso come MEG inseriva manualmente nel modulo 1 (doc. 7 resistente) il serbatoio sbagliato, non il 54 del *Contr* ma il 62-70 ossia quelli del DEG (Glicole Dietilenico); che il *Pt_1* prelevato il campione dall'autobotte e, etichettato il campione, lo portava in laboratorio; che l'addetta al controllo qualità, Sig.ra *Pt_5* riceveva ed analizzava il campione, rilevava che effettivamente si trattava di MEG, ma consegnava al *Pt_1* la chiave erroneamente segnalata dalla logistica sul modulo 1, quella del serbatoio 62 (DEG) e che il ricorrente iniziava l'allineamento al serbatoio sbagliato (il n. 62) ed effettuava lo scarico della materia prima *Contr* nel medesimo.

Ciò su cui si controverte è la imputabilità o meno di tale fatto al ricorrente.

Per quanto di rilievo ai fini della decisione, il ricorrente si è difeso deducendo:

- che *“la propria condotta era stata scrupolosamente conforme alle mansioni assegnategli e alle direttive impartite da *CP_1* a seguito dell'evento occorso l'anno precedente. Lo stesso ricorrente, inoltre, ha fatto notare al datore di lavoro che le istruzioni scritte ricevute erano in tutto coerenti con la chiave del serbatoio consegnatagli dall'addetta al laboratorio, signora *Parte_6* L'incongruenza tra la merce in ingresso e il serbatoio utilizzato ai fini dello scarico, alla base dell'incidente occorso in data 15.4.2024, non poteva in alcun modo essere imputata alla responsabilità del ricorrente, in quanto tale evento era stato cagionato da un errore altrui. Si faceva poi presente che non esisteva alcuna procedura che gli imponesse di effettuare un controllo di congruità diretto a evitare eventuali errori dell'ufficio logistica e del laboratorio. Per tale ragione, non poteva in nessun caso affermarsi la sussistenza di una recidiva in capo allo stesso signor *Pt_1*, giacché l'episodio dell'aprile 2023 presentava caratteristiche del tutto differenti (cap. 30)*
- che *“Nello specifico, il signor *Pt_1* non si è reso responsabile di alcuna attività omissiva, né, tanto meno, è stato negligente o disattento nell'espletamento delle proprie mansioni. Lo stesso ha eseguito le indicazioni operative ricevute proprio da *CP_1* per cui il richiamo alla “procedura” operativa della stessa *CP_1* contenuto nella lettera di licenziamento del maggio 2024 (cfr. doc. 1 cit.) è davvero incomprensibile (cap. 67);*

- di essersi “*scrupolosamente attenuto a quanto a lui richiesto dalla controparte datoriale nell’ambito delle mansioni assegnate: - accoglienza da parte del signor Pt_1 dell’autobotte contenente il materiale fornito a CP_1 - presa in consegna delle istruzioni per lo scarico da parte dell’ufficio logistica trascritte manualmente in un documento cartaceo denominato “Bollettino ricevimento merci” su cui è indicato il materiale e il numero di cisterna presso cui effettuare lo scarico; - prelievo dall’autobotte da parte del signor Pt_1 di un campione del materiale scaricando; - consegna di detto campione da parte del signor Pt_1 al laboratorio che ne effettua le analisi per la classificazione ed assegnazione del materiale alla cisterna di competenza; - presa in consegna della chiave corrispondente a detta cisterna per consentire l’attacco dell’autobotte alla cisterna medesima da parte dell’ufficio di laboratorio di analisi; - scarico del materiale nella cisterna da parte del signor Pt_1*” (cap. 71 ricorso);
- che “*aveva proceduto ad una verifica di coerenza tra l’indicazione fornita nel documento di scarico dell’ufficio logistica, riportante il materiale e il numero della cisterna da utilizzare, e la chiave consegnata dal laboratorio analisi per l’espletamento delle relative operazioni di travaso*” e che “*Altro certamente non poteva e non può essere richiesto al ricorrente, stante proprio le mansioni di natura prettamente esecutiva cui è stato adibito e il divario di strumentazione e competenze tecniche esistente nel rapporto con gli addetti al laboratorio*” cap. 75 e 76 ric.) e che “*l’eventuale discrepanza tra l’individuazione/classificazione della materia prima e la relativa indicazione nel documento di autorizzazione allo scarico (con la conseguente assegnazione errata della cisterna) non può essere attribuita ad un errore o a negligenza del signor Pt_1, che si è giustamente e diligentemente attenuto alle proprie mansioni, secondo la prassi e le indicazioni ricevute. Né lo stesso avrebbe potuto agire diversamente*” (cap. 79)
- che “*alla luce della natura prettamente esecutiva delle mansioni assegnate al ricorrente, non v’è chi non veda che l’evento dannoso verificatosi il 15.4.2024 vada ricostruito non certamente come evento causato da omissione imputabile al signor Pt_1, bensì piuttosto come evento determinato da negligenza altrui e/o, più in generale, come l’ennesimo episodio originato da carenze strutturali sul piano organizzativo, imputabili esclusivamente alla grave colpa del datore di lavoro, in assenza di adeguate procedure interne volte a chiarire in modo oggettivo e certo il “flusso operativo” dell’attività di impresa*” (cap. 84);
- che “*la presunta recidiva a carico del ricorrente non solo è inesistente ma è, addirittura, contraddittoria rispetto ai fatti contestati da CP_1 venendo paradossalmente a confermare quanto fin qui esposto in merito all’illegittimità del licenziamento comminato per difetto di*

motivazione e di giustificazione” rilevando che “Nel 2023, infatti, al signor Pt_1 è stata imputata la mancata osservanza delle istruzioni indicate nel documento denominato da CP_1 “Bollettino ricevimento merci”. Mentre nel 2024, al Signor Pt_1 è stato ascritto di aver seguito proprio le indicazioni contenute nel “foglio ricevimento merci” ricevuto dall’ufficio logistica, confermate dal laboratorio analisi con la consegna della chiave necessaria per l’apertura del collegamento tra autobotte e cisterna: indicazioni poi rivelatesi errate per responsabilità altrui. Nondimeno, CP_1 ha pensato bene di imputare al Signor Pt_1 entrambi i fatti come se fosse la stessa cosa (!), accompagnando tale inopinata asserzione ad un vago e generico richiamo ad un’assunta negligenza rispetto agli “obblighi insiti nella sua mansione” (cap. 89-91 ric.);

*

In tema di licenziamento, come noto, “l’art. 5 della l. n. 604 del 1966 pone inderogabilmente a carico del datore di lavoro l’onere di provare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo, sicché il giudice non può avvalersi del criterio empirico della vicinanza alla fonte di prova, il cui uso è consentito solo quando sia necessario dirimere un’eventuale sovrapposizione tra fatti costitutivi e fatti estintivi, impeditivi o modificativi, oppure quando, assolto l’onere probatorio dalla parte che ne sia onerata, sia l’altra a dover dimostrare, per prossimità alla suddetta fonte, fatti idonei ad inficiare la portata di quelli dimostrati dalla controparte” (Cass. Sez. L - Sentenza n. 7830 del 29/03/2018, Rv. 647821 - 01).

È il datore di lavoro, quindi, che deve dimostrare la sussistenza di una grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed, in particolare, del vincolo fiduciario, tenendo conto della natura e della qualità del rapporto, della posizione delle parti, del grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni nell’organizzazione dell’impresa, nonché della portata soggettiva del fatto addebitato (ossia le circostanze del suo verificarsi, i motivi e l’intensità del fatto volitivo).

Ciò premesso, la società ha contestato al lavoratore una condotta negligente e disattenta “nello svolgimento di tutte le fasi del Suo lavoro che ha avuto come conseguenza il non aver rilevato che la materia prima che stava scaricando dall’autobotte era incoerente con la cartellonistica degli attacchi botte presenti sugli impianti. Le si rammenta peraltro che un simile errore era già stato da Lei commesso e contestato il 19.04.2023 con conseguente provvedimento disciplinare di sospensione”.

Nella lettera di licenziamento il datore di lavoro ha poi anche osservato che “non corrisponde al vero che non esista una procedura che imponga tale verifica essendo la stessa insita negli obblighi di cui alla Sua mansione e comunque, per quanto occorrer possa, prevista da procedura operativa in essere dal maggio 2023”.

Preliminarmente, deve rilevarsi come il ricorrente abbia contestato che tra le sue mansioni vi fosse quella di dover effettuare tale controllo di congruità tra materia prima da riversare e la cartellonistica degli attacchi botte presente sugli impianti e, in particolare, anche con “*quanto scritto sul foglio pervenuto dall’ufficio*”.

Sulla sussistenza in capo al ricorrente di un tale obbligo di verifica e controllo ed anche sulla pretesa esistenza di una procedura operativa che lo prevedesse, sono stati escussi i testimoni.

Il teste Testimone_2, all’epoca dei fatti responsabile della logistica di CP_1 e anche lui licenziato per i medesimi fatti per cui è causa, ha riferito: “*il Pt_1 durante lo scarico non doveva fare delle verifiche, non so quali verifiche dovesse fare, una volta ricevuto le chiavi doveva solo aprire il serbatoio per lo scarico. La verifica di congruità si poteva fare dal foglio di entrata della materia prima che però rimaneva in laboratorio perché era allegato al bollettino di analisi, quando il Pt_1 andava a fare lo scarico presumo che avesse in mano solo le chiavi non ne sono certo perché non l’ho mai visto. Non lo so se avesse in mano il bollettino sono operazioni che io non vedevo essendo in ufficio logistica.*

C’erano procedure su come effettuare lo scarico ma ad oggi non me le ricordo più, non so se ce ne fosse una che prevedesse che il cisternista verificasse la congruità tra la materia prima da scaricare e quella presente nel serbatoio”.

Tali dichiarazioni non appaiono incongruenti con quanto poi il teste ha dichiarato su espressa domanda del difensore di parte resistente “*ADR avv. Pt_4 ricordo di aver detto alla società dopo la mia contestazione che il sottoscritto dava il foglio di scarico alla materia prima al Pt_1 e come da procedura il Pt_1 poteva o doveva controllare la congruenza sui dati inseriti sul bollettino di consegna e poi si recava in laboratorio con il campione e poi aspettava la conferma per l’ok allo scarico, che il prodotto poteva essere scaricato, e riceveva la consegna delle chiavi*”. Da tali dichiarazioni non emerge che il Pt_1 avesse un dovere di verifica della “congruità tra materia prima da riversare e la cartellonistica degli attacchi botte presente sugli impianti” emerge solo che al Pt_1 veniva consegnato il bollettino di consegna merce dall’ufficio logistica e che lo stesso lo portava poi al laboratorio analisi con il campione prelevato dall’autobotte, confermando poi la circostanza che il laboratorio al Pt_1 consegnava le chiavi del serbatoio.

La teste Parte_6 all’epoca dei fatti tecnico di laboratorio della convenuta e pure lei licenziata per i medesimi fatti, ha riferito che “*delle istruzioni operative relative al cisternista ricordo che dopo che il laboratorio dava l’ok il cisternista doveva recarsi alla cisterna attaccarsi e versare la materia prima, di attività di verifica particolari non ricordo, il cisternista dal laboratorio al serbatoio andava con in mano solo la chiave, il bollettino restava in laboratorio*”.

Il teste Testimone_3, direttore operations dal gennaio 2023 con la mansioni di coordinare i settori deputati alla produzione e al magazzino e alla logistica e dal luglio 2024 responsabile per la parte di sicurezza e ambiente, come delegato aziendale, ha dichiarato: *“quale sostanza è glielo dice l’ufficio logistica a voce o su un foglio, lui porta il campione in laboratorio (ad Aprile 2024 mi hanno riferito vi era Pt_5 e attende l’ok per procedere, il laboratorio fa le analisi per riconoscere la sostanza, che sia ^{Cont} o Deg o altra, ed a Pt_1 gli dà l’ok a voce e poi la chiave dei lucchetti che sbloccano la manovra per la pompa del serbatoio. A quel punto rientra alla baia dal camion e manda avanti le operazioni di travaso, nello specifico tutte le singole operazioni non le conosco ma so che la sostanza del camion va riversata nel serbatoio.... io so perché era la prassi consolidata che Pt_1 doveva verificare che il materiale da scaricare fosse scaricato nella cisterna corretta, non saprei dire da quanto tempo o dare un riferimento preciso.*

posso dire che non fosse un mero esecutore e lo so per il suo ruolo”. Il teste solo a domanda espressa dell’avvocato di parte resistente ha poi dichiarato *“questa prassi di verificare la congruità tra la sostanza da riversare e il serbatoio corretto era già presente quando io sono arrivato nel 2020”.*

Il teste Testimone_4, all’epoca dei fatti responsabile di Pt_1 ed anche lui licenziato dalla società per i medesimi fatti, ha riferito: *“il cisternista porta la boccetta e il foglio dell’ufficio logistica in laboratorio, al laboratorio si esamina il campione e si esamina anche il foglio e dopo il laboratorio mette l’ok sul foglio poi prende chiave del serbatoio e al cisternista dà la chiave e anche il foglio dell’ufficio logistica, anzi forse il foglio no non ricordo bene, una volta date le chiavi del lucchetto, il cisternista torna al camion lo porta alla cisterna e apre tutto per lo scarico.... io faccio la verifica dal foglio che mi viene dato dall’ufficio logistica con il cartello sul serbatoio sia del numero del serbatoio che del tipo di sostanza. e lo faccio perché mi hanno detto che dovevo farlo questo da sempre. ed io guardando devo vedere se è la stessa, stesso prodotto e stesso tutto tra foglio e serbatoio. la stessa verifica doveva farla anche il laboratorio”.*

Infine, la teste Testimone_5 dal 2016 impiegata presso l’ufficio logistica produzione presso lo stabilimento di Garbagnate, ha dichiarato *“io ricevo i documenti da parte dell’autista verifico la bolla del prodotto e poi altro controllo è se c’è il certificato di analisi, si compila un modulo con riportati prodotto (Meg, Deg o altro) e poi si indica il serbatoio di destinazione con il numero di riferimento, questo foglio viene stampato, preciso che la procedura è cambiato da dopo il licenziamento del Pt_1, mi riferisco a com’era prima del 2024, il foglio stampato e compilato insieme al certificato di analisi della sostanza viene consegnato al cisternista, di solito scambiando anche due parole e di informazioni verbali, e poi il cisternista va a prendere un campione da portare al laboratorio che va verificato per verificare la scaricabilità o meno della sostanza, io so che poi il*

laboratorio ci mette su una etichetta, quando dà il nulla osta allo scarico, consegna al cisternista la chiave corrispondente al serbatoio indicato dall'ufficio logistica e controllato dallo stesso laboratorio, perché in laboratorio, come anche all'ufficio logistica, hanno un elenco con riportati i numeri di serbatoi e il prodotto che lo contiene quindi anche loro compito di verificare che quello che ha scritto l'ufficio logistica sia corretto. Il cisternista poi presa la chiave del serbatoio che gli viene data dal laboratorio va allo scarico. il cisternista deve controllare il livello del serbatoio", la teste, solo a seguito di domanda specifica del difensore di parte resistente, ha poi riferito "il controllo del cisternista riguarda anche la sostanza che sta andando ad immettere nel serbatoio".

Alla luce delle deposizioni testimoniali su riportate, ritiene il giudice che non sia stata raggiunta una prova adeguata in relazione alla effettiva, certa e chiara sussistenza in capo al **Pt_1** di un dovere, insito nelle proprie mansioni di cisternista, di rilevare la non coerenza tra la materia prima da scaricare con la cartellonistica degli attacchi botte come pure non risulta chiaro se, all'epoca dei fatti, esistesse una procedura che imponesse al ricorrente tale verifica.

Le deposizioni sul punto o lo hanno smentito (testi **Tes_** e **Pt_5** o sono a tal punto generiche (testi **Tes_3**, **Tes_4** e **Tes_5** da non poter confermare quanto dedotto dalla società.

Anche il teste **Tes_4** che pure si è contraddetto, ha sì riferito di una prassi, ma ha anche affermato chiaramente che lui lo faceva perché gli era stato detto di farlo "da sempre", quanto dichiarato è del tutto decontestualizzato temporalmente (la società deduce che tale prassi sussisterebbe dal maggio 2023) e, in ogni caso, proverebbe che ciò sia stato detto a lui ma non anche al **Pt_1**.

Peraltro, l'istruttoria testimoniale neppure ha chiarito se il ricorrente si recasse al serbatoio per riversare la materia prima contenuta nell'autobotte solo con la chiave consegnatagli dal laboratorio o anche con il "foglio", che neppure è chiaro se fosse quello compilato dall'ufficio logistica o dal laboratorio.

Insomma, la prova testimoniale non ha chiarito tali aspetti che appaiono di rilevanza cruciale al fine di poter ritenere sussistente una responsabilità disciplinare in capo al **Pt_1** nei termini indicati dal datore di lavoro nella lettera di contestazione.

*

A ciò si aggiunge pure la evidente contraddittorietà tra la contestazione disciplinare del 19.4.2024 con quella dell'anno precedente del 28.4.2023.

Infatti, nella lettera di contestazione del 28.4.2023 la società ha contestato al **Pt_1** che "In data 19 aprile 2023 alle ore 9:00circa Lei ha scaricato nel serbatoio n. 51. dedicato alla materia prima denominata 'MEG' e contenente già kg. 14.000 della stessa, kg. 23.310 di materia prima 'DPG', collegando erroneamente la flessibile di scarico dell'autobotte e non rispettando le apposite istruzioni

riportate nel documento denominato 'Bollettino ricevimento merci'. Quest'operazione è durata all'incirca un'ora".

Con la lettera di contestazione del 19.4.2024 la società ha omesso di fare alcun riferimento specifico al 'Bollettino ricevimento merci' contestando al Pt_I di "non aver rilevato che la materia prima che stava scaricando dall'autobotte era incoerente con la cartellonistica degli attacchi botte presenti sugli impianti", tuttavia, come recidiva specifica ha richiamato proprio l'episodio del 19.4.2023 in cui al ricorrente era stato rimproverato di non aver rispettato "le apposite istruzioni riportate nel documento denominato 'Bollettino ricevimento merci'".

L'incoerenza della società sta proprio nel fatto di aver contestato nell'aprile 2024 al ricorrente un episodio nel quale lui, invece, pare proprio essersi attenuto a quanto riportato nel "Bollettino ricevimento merci" consegnatogli dall'ufficio logistica, che aveva registrato la materia prima ^{Contr} indicando però il serbatoio 62-70, ossia quelli del DEG (Glicole Dietilenico), serbatoio, peraltro, poi pure confermato dal laboratorio che ha consegnato Pt_I proprio le chiavi del serbatoio n. 62 (anziché il 54).

Né è stato a lui contestato che avrebbe dovuto rilevare l'incongruenza tra la materia ed il numero del serbatoio direttamente dal foglio consegnatogli dall'ufficio logistica.

Il Pt_I il 15.4.2024 non ha fatto altro che dare esecuzione proprio ai dati riportati nel "Bollettino di ricevimento merci" dell'ufficio Logistica, come in precedenza gli era stato richiesto proprio dal datore di lavoro (lettera del 28.4.2023), dati poi pure confermati dal laboratorio.

Tutte le considerazioni svolte portano ad escludere che il fatto contestato possa essere imputabile disciplinarmente al ricorrente, il che ne determina la sua insussistenza con applicazione della tutela di cui all'art. 18, comma 4, L. 300/1970.

Di conseguenza il licenziamento deve essere dichiarato illegittimo con condanna di [...] ^{Controparte_I} alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione e non superiore a dodici mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione.

*

Non può trovare accoglimento, attesa la sua generica formulazione, la domanda di risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale proposta dal ricorrente.

*

Parimenti da rigettare è pure la domanda risarcitoria proposta in via riconvenzionale della società nei confronti del lavoratore.

Infatti, la mancata prova della imputabilità dell'evento danno al ricorrente, per le ragioni già esposte, comporta il rigetto della domanda risarcitoria svolta in via riconvenzionale della società nei confronti del dipendente.

*

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo, tenuto conto del valore della causa, della sua complessità e dell'attività in concreto svolta.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni altra domanda ed istanza disattesa, così provvede:

- **accerta e dichiara** l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente e, per l'effetto, **annulla** il licenziamento di *Parte_I* e **condanna** *Controparte_I* alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione e non superiore a dodici mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione;
- **rigetta** nel resto il ricorso;
- **rigetta** la domanda riconvenzionale proposta dalla *Controparte_I* nei confronti di *Parte_I* ;
- **condanna** la parte resistente al pagamento in favore del ricorrente delle spese di lite che si liquidano nella somma di € 10.000,00 per compensi, oltre spese generali, IVA e CPA da distrarsi in favore dei procuratori antistatari.

Indica in sessanta giorni per il deposito della motivazione.

Sentenza esecutiva.

Così deciso in Milano, il 3 febbraio 2026.

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Julie Martini

