

LAVORO

36109

N° 8553/09 R.G.

N° 36109 CRON.

ASSEGNATA A SENTENZA

IL 2-8-10

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI MILANO

SEZIONE LAVORO



Il Tribunale, nella persona del giudice del Lavoro Dott. CHIARINA
SALA ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa N. 8553/2009 R.G. promossa da:

con il patrocinio dell'avv. e

dell'avv.

con elezione di domicilio in

presso lo studio dell'avv.

RICORRENTE

contro:

, in persona del legale rappresentante pro-tempore,

con il patrocinio dell'avv. BOFFOLI MADDALENA, con elezione di

domicilio in VIA SPIRITO, 3 MILANO presso lo studio dell'avv.

BOFFOLI MADDALENA ;

CONVENUTO

Oggetto: licenziamento illegittimo.

In fatto e in diritto

Le domande attrice non possono trovare accoglimento sulla base delle seguenti considerazioni.

Con il ricorso introduttivo la signora _____ ha convenuto in giudizio la società indicata in epigrafe per chiedere al giudice, previa la declaratoria di illegittimità del licenziamento irrogatole l'11 febbraio 2009, la condanna della convenuta alla immediata reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro con tutte le conseguenze risarcitorie di cui all'articolo 18 L. 300/1970 sulla base del parametro mensile di € 2361,68; la ricorrente ha chiesto inoltre la corresponsione della indennità sostitutiva del preavviso per € 5.904,20 nonché la condanna della convenuta al risarcimento di tutti gli ulteriori danni patrimoniali e non patrimoniali derivanti alla lavoratrice in conseguenza dell'illegittimo comportamento tenuto dal datore di lavoro nei confronti della stessa per un importo non inferiore ad euro 60.000 con riserva di promuovere azione di risarcimento dei danni derivanti da mobbing.

A sostegno di quanto rivendicato la ricorrente, dipendente dal 17 giugno 1996 con qualifica di impiegata di quarto livello, ha assunto di avere lavorato proficuamente sino al 2007 svolgendo lavori inizialmente come contabile in sede amministrativa, assegnata poi al reparto di gestione e controllo con mansioni di analisi e chiusura del bilancio, ottenendo incentivi per il proficuo lavoro svolto con assegnazione di compiti man mano sempre più impegnativi; ha dedotto tuttavia di essere stata successivamente emarginata in epoca

ds

successiva al settembre 2007 in concomitanza con l'arrivo nell'ufficio del controllo di gestione del signor Giovanni Origone, al quale man mano erano state attribuite maggiori responsabilità a scapito del lavoro assegnato alla ricorrente.

La ricorrente ha pertanto sottolineato l'avvenuto demansionamento a partire dal 2008 e le gravi conseguenze del medesimo a livello psicofisico, costretta a vivere in un ambiente sostanzialmente ostile e di emarginazione, invitata altresì a consumare forzatamente giorni di ferie.

In tale quadro la ricorrente ha sottolineato la illegittimità della risoluzione, contestando sia la inefficacia della stessa per mancanza di specificazione dei motivi sia la insussistenza dell'addebito mosso consistente nell' avere proferito frasi di minaccia o ricattatorie nei confronti del suo superiore essendosi invece limitata a chiedere un colloquio per ottenere i dovuti chiarimenti sulle voci che correvano in ordine ad una sua probabile messa in mobilità.

La convenuta oltre a eccepire la improcedibilità per la inadeguatezza della richiesta dell'esperimento dell'obbligatorio tentativo di conciliazione in relazione alle domande realmente svolte, nonché la nullità del ricorso e la carenza di allegazione per quanto attiene alle domande risarcitorie, ha ribadito la piena legittimità del licenziamento per i gravi fatti addebitati alla ricorrente, escludendo i presupposti della pretesa inefficacia e genericità della contestazione ed affermando invece il reale contenuto ricattatorio ed

ingiurioso delle dichiarazioni rese dalla lavoratrice nel corso del colloquio privato svolto con il superiore .

1. IL LICENZIAMENTO

E' opportuno prendere le mosse dalla lettera di contestazione disciplinare del 16.01.2009 con la quale è stato addebitato alla ricorrente di essersi rivolta al direttore finanziario con frasi ingiuriose e ricattatorie, nonché di aver rivolto gravi ed infondate accuse alla società ed ai colleghi in relazione a pretese irregolarità perpetrate all'interno della società.

La ricorrente ha replicato con mail del 19.01.2009 limitandosi a negare parte del contenuto dell'addebito rivoltole.

L'istruttoria esperita ha confermato l'obiettiva esistenza dei fatti contestati, nonché la portata oggettivamente offensiva del comportamento sanzionato.

Il teste , unica persona presente unitamente alla ricorrente al momento dei fatti, ha confermato che in data 14.01.2009 nel corso del colloquio svoltosi a porte chiuse la ricorrente si era rivolta al medesimo proferendo esattamente le frasi indicate nella contestazione ("Girano delle voci che io le sto sul cazzo e che quindi ha inserito il mio nome nella lista di mobilità. E siccome so che io le sto sul cazzo ci credo e quindi mi voglio proteggere".. "Siccome ho delle conoscenze e siccome so che ci sono delle cose che non vanno faccia lei, inoltre ho anche fatto registrare delle telefonate ove si capisce chiaramente che qualcuno è a conoscenza che in Gefco Italia qualcuno ruba"), confermando altresì

cf

che nel proferire le suddette frasi la ricorrente mostrava un biglietto da visita sul quale si intravedeva la scritta Guardia di Finanza.

In ordine alla valutazione della gravità di tali comportamenti, che rappresentano peraltro per la ricorrente la prima occasione di contestazione, ritiene il giudicante che debba essere condivisa la tesi difensiva della convenuta, peraltro in linea con il consolidato principio giurisprudenziale in virtù del quale il licenziamento disciplinare per giusta causa può considerarsi legittimo se, valutata in concreto ogni circostanza, sia sotto il profilo oggettivo che soggettivo, la mancanza del lavoratore si presenti di tale gravità da far venir meno l'elemento fiduciario costituente il presupposto fondamentale della collaborazione tra le parti e da rendere ogni altra sanzione inidonea a tutelare l'interesse del datore di lavoro (Sez. L, Sentenza n. 7543 del 30/03/2006, Rv. 588529).

Nella fattispecie il tenore delle espressioni della ricorrente nei confronti del proprio superiore inevitabilmente compromette il vincolo di fiducia normalmente riposto nel dipendente, laddove da un lato si addebita, con un frasario scurrile, al proprio superiore un atteggiamento arbitrario ed ostile, finalizzato ad escludere la ricorrente dall'organico aziendale e, dall'altro, si minacciano, con finalità ricattatorie, senza specificarne le ragioni, denunce per comportamenti scorretti millantando conoscenze presso la Guardia di Finanza.

D'altra parte il comportamento della lavoratrice, come si è detto ingiurioso e minaccioso, non risulta neppure giustificato come reazione alla situazione dalla medesima lamentata in ordine ad un prospettato inserimento del nominativo della medesima nella lista dei lavoratori da collocare in mobilità, come sarebbe stato appreso dai colleghi e .

In realtà l'istruttoria svolta ha smentito anche queste premesse.

Infatti:

- il teste , capo del personale all'epoca dei fatti, ha riferito di non aver mai appreso dalla ricorrente lamentele in ordine al suo inserimento nelle liste di mobilità ovvero al contegno di Rappellini (l'attendibilità del teste è rafforzata dalla sua attuale estaneità agli interessi delle parti in causa, essendo medio tempore venuto meno il suo rapporto di lavoro con la convenuta);
- la teste , pur riconoscendo che la ricorrente "non riscuoteva le simpatie del direttore finanziario e del suo superiore diretto" ha negato di aver riferito alla ricorrente l'inserimento del suo nominativo nella lista di mobilità.
- il teste ha negato del pari la circostanza, riferendo che pur avendo partecipato alle trattative come RSU, non era a conoscenza dei nominativi dei lavoratori da inserire nelle liste di mobilità.

- Entrambi i testi e , inoltre, hanno escluso che nella società si affermasse che la ricorrente sarebbe stata posta in mobilità a causa della sua antipatia.
- il teste ha riferito che, al momento del colloquio intercorso il 14.01.2009, non vi era alcuna indicazione dei nominativi dei lavoratori da porre in mobilità e di non aver mai ricevuto, prima di tale data, lamentele da parte della ricorrente in ordine ad eventuali rischi di licenziamento.

Il gratuito turpiloquio, la condotta di grave insubordinazione, ingiuriosa e minacciosa, della ricorrente non trovano pertanto alcuna giustificazione ed inducono a ravvisare una gravità di condotta non sanzionabile con una misura soltanto di tipo conservativo. D'altro canto l'esplicita richiesta di colloquio avanzata al dirigente da parte della lavoratrice e la contestuale assenza di eventuali provocazioni da parte del datore di lavoro, attestano la serietà dell'elemento intenzionale e valgono altresì a sostenere la impossibilità di proseguire anche temporaneamente il rapporto di lavoro.

Pertanto può ritenersi che la società convenuta abbia legittimamente esercitato il diritto di recesso, essendosi irrimediabilmente leso il rapporto di fiducia, con la conseguente conferma del licenziamento ed il rigetto delle ulteriori domande risarcitorie collegate.

2. RISARCIMENTO DANNO

Con il proprio ricorso ha inoltre lamentato di aver subito un progressivo demansionamento, con sottrazione delle responsabilità precedentemente attribuite e numerose vessazioni.

Tale domanda di risarcimento del danno deve tuttavia dichiararsi nulla perché carente del requisito di cui all'art. 414 cpc n. 3,4,5 in ordine sia all'oggetto della domanda, sia all'onere di allegazione che concerne le circostanze in fatto ed in diritto su cui questa trovano supporto.

Non è dato comprendere, infatti, il titolo della richiesta risarcitoria formulata dalla ricorrente, posto che la medesima riserva ad una sede ulteriore il risarcimento del danno da mobbing, mentre non ha richiesto, nel presente giudizio, neppure l'accertamento della sussistenza del preteso demansionamento assunto a fondamento dei danni patrimoniali e non patrimoniali per un importo non dettagliato di 60.000 euro.

Va inoltre osservato che secondo i principi affermati dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, non potendosi configurare un danno in re ipsa, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno patito in conseguenza del demansionamento non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo (Sez. U, Sentenza n. 6572 del 24/03/2006, Rv. 587370).

Orbene, nel ricorso introduttivo del presente giudizio, la ricorrente ha prospettato l'esistenza della dequalificazione e ha chiesto

cl

genericamente il risarcimento del danno, limitandosi a produrre una consulenza specialistica psichiatrica, peraltro ben successiva alla data del licenziamento.

In conclusione: per quanto riguarda gli atteggiamenti persecutori e di emarginazione, gli stessi non possono essere presi in considerazione perché la ricorrente riserva ad altra sede il risarcimento per mobbing; per quanto riguarda il demansionamento non risulta allegato il nesso causale tra il medesimo ed il danno rivendicato né per quanto riguarda il danno professionale né per quanto riguarda il danno biologico.

La peculiarità della controversia che ha comportato una soccombenza netta in ordine al licenziamento, ma dei margini più sfumati in ordine alla valutazione delle domande risarcitorie attesa la complessità della articolazione delle prove all'esito della pronuncia delle Sezioni Unite come sopra riportata, consentono in via equitativa la compensazione della metà delle spese di lite.

P.Q.M.

In ordine alle domande proposte dalla ricorrente dichiara la nullità della domanda risarcitoria di cui al n. 5 delle conclusioni, rigettando le residue domande.

Liquidate le spese di lite in complessivi euro 3.000 oltre IVA, CPA e rimborso forfetario 12,50%, condanna la parte ricorrente a rimborsare alla parte convenuta la metà delle stesse, compensandosi la residua parte .

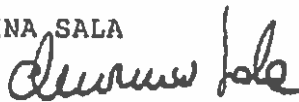
Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.



Milano, 02/09/2010

il Giudice

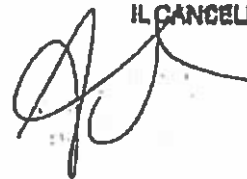
Dott. CHIARINA SALA



Deposito nella Cancelleria dalla Sez. Lavoro
del Tribunale di Milano

OGGI 13 SET. 2010

IL CANCELLIERE



13 SET 2010

