



TRIBUNALE ORDINARIO DI MILANO
Sezione lavoro

REPUBBLICA ITALIANA
In nome del popolo italiano

il Giudice dott. Pietro Martello, in funzione di Giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa proposta ex art 28 D.lgs.n. 150/2011
iscritta al n. 13429/2015 R.G.L.

promossa da
con gli Avv.ti SCARPELLI ANGELONE

RICORRENTE

contro FNM S.P.A.
con gli Avv.ti MORPURGO MENICATTI

RESISTENTE

OGGETTO: Discriminazione del dipendente

a scioglimento della riserva assunta all'udienza, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La causa trae origine dal ricorso con il quale il ricorrente espone di avere, nella sua qualità di addetto al servizio di controllo interno della società convenuta, avuto notizia di condotte di dubbia regolarità riguardanti i vertici aziendali e di aver portato i relativi fatti all'attenzione dell'autorità giudiziaria, presentando un esposto al Comando provinciale dei Carabinieri di Milano; di essere stato fatto oggetto, a seguito di ciò, di una serie di provvedimenti aziendali che hanno portato alla sua marginalizzazione e allo svuotamento dei suoi incarichi.

Ciò premesso, il ricorrente ritiene che le decisioni aziendali inerenti la sua attività lavorativa e il suo collocamento aziendale siano state ispirate da una volontà ritorsiva e, in particolare, di discriminazione nei suoi confronti in ragione della sua attività di segnalazione e di denuncia e, pertanto, con il presente procedimento, azionato ai sensi dell'art. 28 del D.lgs.n.150/2011, chiede al


1

Giudice di accertare la natura discriminatoria delle condotte descritte ricorso e di dichiarare la nullità dei relativi atti di gestione del rapporto di lavoro, ordinando la cessazione di ogni comportamento discriminatorio nei suoi confronti e la rimozione degli effetti, formulando inoltre alcune domande risarcitorie meglio specificate in conclusioni.

Si è costituita la Società convenuta contestando le affermazioni e le pretese avversarie e chiedendo il rigetto del ricorso.

In via preliminare, la società convenuta deduce l'inammissibilità della domanda proposta, ritenendo non applicabile al caso di specie il rito previsto dell'art. 28 del D.lgs.n.150/2011.

Nel merito, la convenuta deduce l'inesistenza di comportamenti discriminatori e ritorsivi in danno del ricorrente, nonché l'inesistenza della violazione dell'art. 2103 cod. civ. in relazione alle nuove mansioni affidate al ricorrente.

All'udienza il Giudice, dopo il fallimento del tentativo di conciliazione, ha disposto un primo esame dei testi finalizzato alla valutazione delle eccezioni preliminari; ha, successivamente posto la causa in discussione e, all'esito si è riservato.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorrente lamenta che la società convenuta abbia adottato una condotta che comportava una *"progressiva marginalizzazione professionale e un radicale svuotamento dei propri compiti, oltre a un crescente isolamento interno"*.

Del pari, il ricorrente lamenta che gli sono stati sottratti compiti qualificanti e che, infine, egli sia stato assegnato a una struttura di terzo livello, non esistente in precedenza, cui sono demandati compiti meramente impiegatizi, privi di qualsiasi incidenza sulla struttura aziendale e del tutto estranei alle sue competenze e alla sua esperienza.

La domanda si fonda sulla tesi di una discriminazione per convinzione personali inquadrabile, secondo la parte ricorrente, nella previsione degli articoli 1 e 2 del D.lgs.n.216 del 2003, nonché dell'art. 15 della legge n. 300 del 1970.

Sulla base di tale prospettazione il ricorrente chiede al Giudice un provvedimento ai sensi dell'art. 28 del D.lgs.n.150 del 2011.

Nel ricorso, inoltre, vengono svolte argomentazioni riferite alla tutela spettante sulla base dei principi del *whistleblowing* nonché di quella ipotizzabile ai sensi dell'art. 2103 del cod. civ., ma la tutela azionata e richiesta con ricorso è quella prevista dal richiamato art. 28 del D.lgs.n.150/2011

In relazione a tale norma e ai suoi presupposti, pertanto, deve essere condotta la cognizione sommaria richiesta dal rito azionato.

1.

Quanto sopra rilevato, tuttavia, non porta ad escludere un'analisi delle considerazioni svolte in materia di *whistleblowing*, seppure per escluderne l'applicabilità al caso presente.

In proposito, si deve osservare che la tematica relativa al *whistleblowing* trova origine nel quadro giuridico sovranazionale. Infatti, la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, dispone, all'art. 33 che *"ciascuno Stato parte esamina la possibilità di incorporare nel proprio sistema giuridico le misure appropriate per proteggere da qualsiasi trattamento ingiustificato ogni persona che segnali alle autorità competenti, in buona fede e sulla base di ragionevoli sospetti, qualsiasi fatto concernenti i reati stabiliti dalla presente Convenzione"*.

Del pari, la Convenzione civile sulla corruzione del Consiglio d'Europa, del 4 novembre 1999, dispone, all'art. 9, che *"ciascuna Parte prevede nel suo diritto interno un'adeguata tutela"*

contro qualsiasi sanzione ingiustificata nei confronti di dipendenti i quali, in buona fede e sulla base di ragionevoli sospetti, denunciano fatti di corruzione alle persone o autorità responsabili".

Entrambe dette convenzioni sono state ratificate dall'Italia con apposite leggi di ratifica.

Una prima attuazione delle predette convenzioni internazionali è stata data nell'ordinamento italiano dalla legge n. 190 del 6 novembre 2012, che ha introdotto nel D.lgs.n.165/2001 l'art. 54-bis con il quale si predispone una adeguata tutela per " *il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro* ".

Va osservato che la legge 190/2012 richiama esplicitamente la predetta Convenzione delle Nazioni Unite e in essa esplicita è la delimitazione dell'applicabilità delle sue disposizioni ai dipendenti pubblici, come emerge sia dallo stesso titolo della legge ("disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione dell'illegalità nella **pubblica amministrazione**"), sia dalla stessa rubrica dell'art. 54-bis, da essa introdotto nel D.lgs.n.165/2001 ("tutela del **dipendente pubblico** che segnala illeciti"), sia dall'inserimento di tale norma nell'ambito del D.lgs.n.165/2001 ("*ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*")

Nello stesso senso, e con lo stesso ambito di applicazione, si pongono le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)" emanate dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) che, come emerge dallo stesso titolo, si riferiscono esclusivamente al dipendente pubblico.

La delimitazione dell'ambito di applicazione di tale normativa ai dipendenti pubblici, viene ulteriormente esplicitata nello stesso testo laddove, nella parte IV, precisa che "*le presenti linee guida, dunque, sono rivolte alle amministrazioni pubbliche*", aggiungendo di ritenere tali disposizioni estensibili anche "*anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale e locale, nonché agli enti pubblici economici*".

Ma con riferimento a questi soggetti da ultimo indicati lo stesso testo, rilevando la "*manca di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti*", formula l'auspicio e la sollecitazione a che detti enti promuovano "*l'adozione di misure di tutela analoghe a quelle previste nelle presenti linee guida*" (cfr § 2.1).

Analoghe considerazioni, e analoghe esclusioni dal campo di applicazione, vengono formulati nel successivo paragrafo anche con riferimento alle società e agli enti di diritto privato partecipati da pubbliche amministrazioni.

L'insieme delle fonti normative sopra richiamate conduce, pertanto, a ritenere che la tutela in materia di *whistleblowing* sia attualmente circoscritta ai dipendenti pubblici.

Di tale delimitazione del campo di applicazione della normativa in materia di *whistleblowing* pare pienamente consapevole lo stesso ricorrente che, infatti, (cfr pagina 31) afferma esser pacifico che "*la fattispecie di cui è causa si trovi al di fuori del campo di formale applicazione dell'art. 54-bis del D.lgs.n.165/2001*" e, proprio in virtù di tale consapevolezza, postula l'applicazione "*in via estensiva*" delle stesse disposizioni al caso di specie.

Ritiene il Giudice che una siffatta estensione non sia, invece, attuabile proprio in virtù delle sopra richiamate disposizioni di legge e del loro chiaro tenore.

Né può condividersi la tesi di parte ricorrente secondo la quale una siffatta estensione andrebbe adottata sul piano dell'interpretazione sistematica, sul rilievo che una stessa condotta illecita verso un lavoratore sia qualificabile come discriminazione in relazione al contesto aziendale nel quale essa è stata adottata.

A ciò osta, infatti, sia il principio di tassatività, che non consente una interpretazione estensiva; sia un principio di ragionevolezza sistematica in base al quale il legislatore ha, legittimamente, riservato ad apposita normativa (che, appunto, è attualmente all'esame del Parlamento) la regolamentazione del fenomeno del *whistleblowing* nelle imprese private.

Una tutela del ricorrente in base ai principi che regolano il *whistleblowing* avrebbe potuto essere ipotizzata, pur in assenza di una normativa legale, da una normativa interna alla società

convenuta che, sulla base dei principi dell'autonomia negoziale, ben avrebbe potuto costituire fonte di un'obbligazione aziendale.

Una siffatta situazione, tuttavia, non pare rinvenibile con riferimento al rapporto di lavoro del ricorrente, data l'inesistenza presso la convenuta di una fonte di obbligazione nel senso predetto.

In tale prospettiva, infatti, significativa pare la circostanza che nel codice etico approvato il 26 giugno 2015 (DOC 23 ric.) non appaia più il riferimento al *whistleblowing* contenuto nella bozza inviata il 2 aprile 2015 (DOC 15 ric.).

La circostanza può, in via di fatto, essere censurata come segnale di una ridotta attenzione alla problematica della *whistleblowing* e alla sua rilevanza per l'interesse aziendale; ma non si può, tuttavia, estensivamente ritenere applicabile la relativa tutela al caso di specie e al ricorrente.

2.

La fattispecie odierna deve, pertanto, essere valutata sotto il profilo delle condotte discriminatorie, così come richiesto dalla stessa parte ricorrente (cfr pagina 32, 1^a cpv, del ricorso).

Il tema pone la questione, opportunamente segnalata dalla stessa parte ricorrente, oltre che dalla parte convenuta, circa il carattere tassativo o meno dei motivi di discriminazione.

In proposito, il Giudice ritiene di poter condividere l'assunto di parte ricorrente circa la possibilità di qualificare come discriminatorie anche condotte che ancora non siano espressamente indicate come tali dal legislatore, ove vi sia la possibilità di ricondurre il trattamento differenziato e discriminatorio anche a fattori connessi a valori fondamentali della persona che che trovino protezione in regole o principi posti dalla normativa costituzionale, e da quella nazionale o sovranazionale.

In proposito deve essere rilevato che la normativa in materia di discriminazione, sia quella di fonte comunitaria, sia quella di fonte nazionale, fornisce una elencazione analitica delle condizioni personali in relazione alle quali può sorgere la discriminazione.

In tal senso pare opportuno richiamare l'art. 1 della Direttiva europea 27 novembre 2000, 2000/78/CE, laddove si fa riferimento alla "*religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali*".

In termini analoghi si pone il decreto legislativo 216/2003, adottato in attuazione della predetta direttiva, laddove si riprende testualmente l'indicazione dei motivi sopra richiamati.

Concetti e indicazioni di analogo senso e tenore si trovano anche nell'art. 21 della Carta di Nizza, laddove si vieta ogni discriminazione fondata su "*la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura*"; così come negli artt. 9 e 10 della CEDU, anch'essi posti a tutela della libertà di pensiero, di coscienza, di religione, cioè a situazioni in senso lato riferibili alle convinzioni personali.

Dovendosi escludere, nel caso di specie che la discriminazione sia stata adottata per motivi inerenti religione, handicap, età o tendenze sessuali, o opinioni politiche, la parte ricorrente fa riferimento all'elemento delle **convinzioni personali**.

Ritiene il Giudice che un siffatto riferimento sia in astratto condivisibile ma che esso necessiti, in ragione del suo carattere generale, di un'analisi interpretativa che porti a individuare i confini e i limiti di tale situazione giuridica e le condizioni che consentano di dare ad essa effettività.

Reputa il Giudice che il riferimento contenuto nella normativa sopra citata, e anche nella giurisprudenza europea e nazionale formatasi sul punto, alle **convinzioni personali** abbia la funzione, apprezzabile, di non restringere la tutela soltanto ai motivi espressamente richiamati (religione, opinioni politiche, handicap, età o tendenze sessuali) ma costituisca una clausola generale che consente, con analisi interpretativa mirata al caso specifico, di conferire rilevanza al riconoscimento della cosiddetta libertà ideologica, portando a ricomprendere nell'ampia nozione di **convinzioni personali** specifiche situazioni di adesione ai principi di etica, di filosofia, di politica in senso lato.

In tale ottica appare necessario e sufficiente che il concetto di convinzione personale denoti "*idee che raggiungono un certo livello di rigore, serietà, coerenza e importanza*" (si veda la sentenza CEDU del 25 febbraio 1982, Campbell Cosans c. Regno Unito, opportunamente richiamata dalla parte ricorrente; in termini simili anche la sentenza CEDU del 7 dicembre 1976, Handyside c. Regno Unito).

Alla luce di tali principi, quindi, ritiene il Giudice che nell'ampio concetto di **convinzioni personali** possano essere adeguatamente ricomprese situazioni personali di varia natura, purché riconducibili a un complesso di idee e di valori dotati di serietà, coerenza e importanza quali, a titolo esemplificativo, concezioni filosofiche non necessariamente riconducibili alla religione, stili di vita, dottrine, credenze, culture (per esempio il vegetarianismo, il veganismo, il pacifismo, l'animalismo), affiliazione sindacale, eccetera...

Si tratta di ipotesi certamente non riconducibili al fattore "*religione*", già esplicitamente richiamato, ma ad altri sistemi di valori o di vita, egualmente meritevoli di tutela contro la discriminazione.

Elemento tipico di tali condizioni particolari pare da individuare anche nel fatto che esse differenziano il loro portatore dalla generalità degli altri individui e, comunque, conferiscono un elemento identitario e di identificazione che porta a distinguerlo nel contesto sociale nel quale egli vive e opera, o anche, più semplicemente, nella sua comunità di lavoro.

Il riferimento alle **convinzioni personali**, nella normativa sia sovranazionale sia nazionale, mira, appunto, ad attenuare il criterio della tassatività della elencazione, che è stata fatta avendo presenti le più comuni e diffuse condizioni personali sulle quali può esercitarsi la discriminazione; e a dare adeguata considerazione ad altre condizioni personali difficilmente individuabili in via preventiva e generale ma non per ciò meno suscettibili di tutela.

In tal senso, ritiene questo Giudice di poter condividere l'assunto di base considerato nella sentenza della Corte d'Appello Lavoro di Roma del 19 dicembre 2012 (richiamata da entrambe le parti di causa) che, per l'appunto, fa riferimento alla affiliazione sindacale come elemento e motivazione della discriminazione.

Ciò posto, ritiene il Giudice che, in relazione a tali situazioni non esplicitamente codificate, la tutela di esse richieda e comporti necessariamente la verifica della loro effettiva ricorrenza, nonché della notorietà e conoscenza di esse, sia pure nel limitato contesto aziendale.

Occorre, cioè, la compresenza di due condizioni:

la prima, che sussista una condizione personale riconducibile alle "*convinzioni*", cioè dotata dei sopra richiamati connotati di sistema di valori e, in quanto tali, meritevoli di tutela;

la seconda, che detta condizione sia nota.

Si tratta di due condizioni a compresenza necessaria, dovendosi ritenere che se manca la prima non c'è la seconda; e se manca la seconda non risulta possibile parlare di discriminazione.

Quanto al secondo profilo, quello della notorietà, pare opportuno richiamare che il concetto stesso di discriminazione, ha natura "*relazionale*", cioè richiede e presuppone che il soggetto discriminante sia a conoscenza del fatto che il soggetto discriminato sia portatore di tali **convinzioni personali**.

Non si intende qui fare riferimento all'elemento soggettivo, come comunemente viene inteso, allorché, al fine dell'accertamento della discriminazione, si ritiene non necessaria l'intenzionalità, cioè la sussistenza di una volontà discriminatoria; quel che rileva, invece, è la prova della consapevolezza in capo al soggetto discriminante della titolarità di una precisa e specifica *convinzione personale* in capo al soggetto discriminato.

Il che presuppone e richiede che tale *convinzione* sia stata in qualche modo e misura esternata, cioè sia uscita dall'ambito personale e intimo del soggetto e abbia acquisito una dimensione pubblica.

Solo in presenza di una tale consapevolezza, infatti, si può ipotizzare l'adozione di una condotta discriminante (intenzionale o no) in danno di talune categorie, o di una sola categoria, di dipendenti.

Diversamente opinando, infatti, si finirebbe da un lato con l'ampliare eccessivamente e irragionevolmente il numero delle fattispecie di discriminazione; dall'altro, con il ratificare e incoraggiare un ricorso strumentale, "ex post", alla richiesta di una tutela antidiscriminatoria, fondata su condizioni non sussistenti o confinate nel foro interno (il che sarebbe la stessa cosa).

Pare evidente, infatti, che eventuali convinzioni personali, finché restano nell'intimo del soggetto, non possono essere causa efficiente né di adesione (o di proselitismo), né di contrasto; e, quindi, nemmeno di discriminazione.

Alla luce di tali considerazioni, occorre ora esaminare nello specifico quali siano le **convinzioni personali** invocate dal ricorrente e se esse fossero dotate di una sufficiente conoscenza o conoscibilità da parte del datore di lavoro convenuto.

Quanto al primo profilo, occorre rilevare, preliminarmente, che le convinzioni personali invocate dal ricorrente sono indicate in termini alquanto generici, posto che esse vengono indicate come "*convinzioni etiche, profonda adesione ai valori di legalità e di giustizia sociale, maturati (tra l'altro) anche nei percorsi educativi, nel corso della sua precedente esperienza di servizio come Ufficiale dei Carabinieri, e testimoniati altresì da diverse attività di volontariato*"; nello stesso senso si fa riferimento anche a una "*idea di cittadinanza responsabile che antepone l'interesse generale all'utilità personale*" (cfr pagina 2 del ricorso).

Tali indicazioni, alquanto generiche, vengono riprese nello stesso ricorso (cfr pagina 35) allorché si fa riferimento a un sistema di valori del ricorrente basato "*sulla profonda adesione ai valori della legalità e della giustizia, su una concezione etica del ruolo professionale assunto... su un'idea di cittadinanza responsabile che si realizza anche nel lavoro e antepone l'interesse generale all'utilità personale*".

Ritiene il Giudice che i valori così genericamente dedotti dal ricorrente siano privi dei requisiti di specificità e di organicità idonei a costituire un sistema di principi e di valori distinti e differenziati da quelli della generalità dei cittadini.

Si deve ritenere, infatti, che i valori di legalità e di giustizia siano, debbano essere, comuni a tutti i cittadini e non costituiscano elementi di differenziazione e di identificazione di un soggetto rispetto agli altri. Né tale considerazione muta per la circostanza, certamente biasimevole, che essi in fatto e nella pratica usuale vengano, più o meno ampiamente, ignorati e disattesi. Del pari, si deve ritenere che la concezione etica del ruolo professionale faccia parte del patrimonio di valori di qualunque dipendente e sia ricompresa fra gli obblighi di diligenza posti dall'art. 2104 del cod. civ..

Va rilevato, con riferimento al caso specifico, che il ricorrente non ha dedotto nessun profilo che consenta di connotare in modo particolare e specifico la sua adesione ai predetti valori di giustizia e di legalità, in termini e con estensione e profondità tali da determinare un suo *status* diverso, aggiuntivo e differenziale rispetto a quello dei comuni cittadini o dei componenti della sua comunità di lavoro.

Né ulteriori, e più significativi, elementi possono ricavarsi dagli articoli di stampa prodotti dal ricorrente in corso di causa ed acquisiti come documenti nn.41,42,43.

La mera sequenza temporale fra le denunce proposte dal ricorrente e le successive decisioni organizzative della convenuta non pare sufficiente a far ritenere che queste ultime siano dovute alle **convinzioni personali** del ricorrente (anche se non è possibile escludere, ed anzi pare molto verosimile, un nesso di causalità). Si tratterebbe, tuttavia di un caso di ritorsione, non infrequente nei contesti aziendali, in presenza di comportamenti non graditi del dipendente e anche in assenza di motivazioni ideali di quest'ultimo.

Quel che sarebbe stato necessario, nel caso di specie, sarebbe stata la verifica di un nesso di causalità fra i comportamenti aziendali e le predette **convinzioni personali**; il che non risulta possibile per le ragioni sopra esposte.

Le considerazioni che precedono portano, quindi, ad alimentare forti perplessità circa la sussistenza in capo al ricorrente di quelle **convinzioni personali** che, come rilevato in precedenza, sono state considerate idonee a costituire un sistema di valori meritevole di tutela sotto il profilo della discriminazione.

Tale conclusione pare, di per se sola, idonea ad escludere la necessaria compresenza delle due condizioni sopra rilevate, con l'effetto di non rendere possibile in questo caso la tutela antidiscriminatoria.

In ogni caso, osserva il Giudice che la esperita istruttoria ha portato ad escludere la presenza anche dell'altro elemento indefettibilmente richiesto, quello della conoscenza delle asserite **convinzioni personali** del ricorrente.

In tal senso si deve rilevare che tutti i testi escussi hanno riferito di non aver mai chiesto al ricorrente le ragioni del suo rigore e della sua determinazione ad approfondire gli accertamenti che poi hanno portato ad evidenziare le situazioni oggetto di procedimento penale.

In particolare, il teste Schoch, particolarmente attendibile per la sua qualità di presidente dell'organismo di valutazione interno alla società convenuta, ha precisato di non aver chiesto al ricorrente e di non conoscere i motivi per i quali egli abbia fatto le sue segnalazioni, pur dando atto "*del suo rigore e della sua determinazione ad approfondire gli accertamenti*".

In termini analoghi si pongono le dichiarazioni della teste Quaini, anch'ella qualificata per il suo ruolo di componente del consiglio di amministrazione della convenuta e di presidente del comitato di controllo dei rischi, la quale ha fatto riferimento soltanto al senso del dovere e della giustizia del ricorrente, ma nulla ha specificato in ordine alle di lui "*convinzioni politiche, religiose, civili*".

La complessiva lettura delle dichiarazioni testimoniali porta a concludere, infine, che mai il ricorrente abbia palesato, anche in termini sintetici, la sua adesione a un sistema di valori e di principi che possa assurgere al livello di quelle **convinzioni personali** sopra richiamate e dotate delle caratteristiche in precedenza illustrate.

Si deve, quindi, escludere anche la sussistenza del secondo requisito della notorietà delle posizioni e delle **convinzioni personali** invocate dal ricorrente nel presente ricorso.

Le considerazioni che precedono, singolarmente e congiuntamente valutate, portano al rigetto del presente ricorso, nei termini nei quali è stato proposto.

3.

Osserva il Giudice, tuttavia, che le dichiarazioni dei testi concorrono a definire negativamente il quadro che emerge dagli accertamenti svolti in sede penale, come illustrati nell'ordinanza del 15 maggio 2015 del Giudice per le indagini preliminari di Milano.

Si tratta di un testo che, ferma restando la necessità di una valutazione definitiva nelle opportune sedi penali, fa emergere un contesto aziendale caratterizzato da prassi gestionali deteriori e, soprattutto, una serie di atti connotati da indebite pressioni, se non da intimidazioni, nei confronti del ricorrente. Dagli atti giudiziari presenti nel fascicolo di causa, infatti, emergono fatti che -ove accertati in sede processuale- sembrano avere un innegabile e marcato carattere di riprovevolezza, tale da provocare la più viva indignazione e da giustificare ogni adeguata reazione.

A fronte di ciò ritiene il Giudice non essere possibile escludere -anche se esula dal presente procedimento, per le ragioni sopra illustrate- che le decisioni aziendali in ordine allo *status* lavorativo del ricorrente siano state motivate da intento ritorsivo.

In tale prospettiva, pertanto, si può certamente ipotizzare la possibilità per il ricorrente di agire a tutela dei propri diritti sulla base di altre previsioni normative come, ad esempio, quella di cui all'art. 1345 cod. civ. in relazione ai profili di illiceità eventualmente connessi al carattere ritorsivo della modifica delle sue mansioni o della sua forzata inattività; oppure quella di cui all'art. 2103 cod. civ. in ordine al corretto esercizio dello *jus variandi*.

Ma un siffatto esame non è possibile, a parere di questo Giudice, nell'ambito del presente procedimento, proposto esclusivamente nell'ottica discriminatoria, sicuramente estranea agli altri profili di illecito sopra illustrati.



Alla luce di tali considerazioni, infine, il Giudice ritiene non essere possibile la conversione del rito, sia perché a ciò osta la previsione dell'art. 28 del D.lgs.n.150/2011, sia perché la controversia è stata regolarmente proposta secondo il rito di cognizione sommaria e, quindi, mancano le condizioni richieste dall'art 4 dello stesso D.lgs. per la conversione del rito; sia perché il ricorso è fondato esclusivamente sulla sussistenza della discriminazione, come emerge tanto dall'"oggetto" posto in epigrafe, quanto dalle argomentazioni svolte nel ricorso stesso, quanto dalle conclusioni, formulate con riferimento alla "*natura discriminatoria delle condotte descritte ricorso*" e alla "*cessazione di ogni comportamento discriminatorio*", per modo che esso avrebbe dovuto essere, ed è stato, giustamente proposto con il rito adottato.

A ciò si aggiunga che le domande formulate in ricorso alla pag. 3, e reiterate nelle conclusioni, con esplicito riferimento alla rimozione degli effetti, sono tipiche di un provvedimento fondato sulla condotta discriminatoria, esplicitamente tutelata dall'art. 28, formalmente richiamato nel ricorso.

Le considerazioni che precedono portano, quindi, concludere che deve essere rigettata sia la domanda di conversione del rito formulata in discussione dal ricorrente, sia l'eccezione di inammissibilità proposta dalla convenuta.

La peculiarità e novità delle questioni di causa nonché la qualità delle parti fanno ritenere equa l'integrale compensazione delle spese di causa.

P.Q.M.

rigetta il ricorso così come proposto;
compensa fra le parti le spese di causa.
Si comunichi
Milano, 01/04/2016

Il Giudice

Pietro Martello



Depositato nella cancelleria della Sez. Lavoro
del Tribunale Ordinario di Milano

OGGI 31 MAG 2016
IL FUNZIONARIO CANCELLIERE