



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI MILANO

Sezione Lavoro

La dott.ssa Silvia Marina Ravazzoni in funzione di giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al N. 4263/2018 R.G. promossa da:

**[REDACTED]**, con il patrocinio degli avv.ti FEZZI Mario Antonio, BORALI Maurizio e PEREGO Simone ed elezione di domicilio nello studio dei difensori in Milano, V.le Piave n. 12

contro:

S.R.L., con il patrocinio dell'avv.ti FAILLA Luca Massimo e CASSANETI Maria Elisabetta ed elezione di domicilio nello studio dei difensori in Milano, Corso Europa n. 22.

Oggetto: Opposizione L. 92/2012 cd. Legge Fornero

Sulla base delle seguenti

MOTIVAZIONI

In fatto:

Con ricorso ex art. 1 c. 51 della l. n. 92/12 al Tribunale di Milano, sezione lavoro, depositato in Cancelleria in data 20 aprile 2018, **[REDACTED]** ha proposto opposizione avverso l'ordinanza emessa in data 3.4.18, con cui il Tribunale ha respinto la domanda di impugnazione del licenziamento per giusta causa.

A tal fine ha convenuto in giudizio **[REDACTED]** per sentir revocare e/o annullare l'ordinanza medesima e, accertata la nullità e/o l'illegittimità e/o l'inefficacia del licenziamento per asserita giusta causa, e, per l'effetto, condannare la convenuta, in via principale, a reintegrare in servizio la ricorrente, ex art. 18, c. 1 S.L. (o in subordine ex art. 18 c. 4 S.L.), ed a risarcire il danno cagionato, nella misura mensile di € 2.263,25; in subordine, ha chiesto l'applicazione del regime risarcitorio ex art. 18, c. 5 S.L., nella misura massima di 24 mensilità, pari ad € 54.318,00.



Costituendosi ritualmente in giudizio, ha contestato la fondatezza delle pretese avversarie, di cui ha chiesto il rigetto.

Fallito il tentativo di conciliazione, il giudice, ritenute sufficientemente istruite le altre circostanze contestate alla lavoratrice, ha ammesso l'istruttoria limitatamente all'episodio avvenuto nella mensa e alla discussione nelle riunioni sindacali del 29.8 e 13.9 della questione dei turni della [REDACTED] Escussi i testi [REDACTED] ha rinviato per discussione. All'udienza del 25.10.2018, ha invitato alla discussione orale e all'esito ha trattenuto la causa in decisione.

In diritto:

L'opposizione è infondata e non può essere accolta.

Con il ricorso in opposizione [REDACTED], dopo aver dedotto le stesse circostanze di fatto già esposte nel ricorso nella precedente fase, ha censurato l'ordinanza opposta, ritenendo il licenziamento discriminatorio, non assistito da giusta causa e, in subordine, comunque provvedimento sproporzionato rispetto alle asserite violazioni disciplinari.

La difesa della ricorrente ha, quindi, proposto i seguenti tre motivi di gravame:

1) l'assenza della giusta causa, argomentando

- sulla discriminatorietà del comportamento della datrice di lavoro in punto di assegnazione di nuovi turni incompatibili con la particolare condizione familiare della lavoratrice,
- sulla mancanza della volontà della lavoratrice nella violazione degli orari stabiliti nei nuovi turni, ciò in ragione del giustificato convincimento della dipendente circa la circostanza che la nuova turnazione non fosse ancora entrata in vigore, sia in ragione del comportamento poco chiaro dell'azienda che aveva generato nella lavoratrice incertezza sull'orario da seguire (mancato richiamo disciplinare per aver seguito l'orario vecchio in data 25 settembre; dialogo ancora in corso tra il sindacato, la lavoratrice e l'azienda sulle nuove turnazioni; mancata contestazione della violazione dei turni nei rilievi sulla pulizia dell'impianto di erogazione degli sciroppi rivolti alla [REDACTED] con mail del 25.9 da parte della responsabile [REDACTED] i) sia alla luce delle rassicurazioni del sindacato sulla possibilità di continuare a seguire la vecchia turnazione;
- quanto al momento della pausa pranzo della lavoratrice del 25.9 e alla scopertura delle casse a causa dell'autonoma iniziativa di [REDACTED] di andare in pausa alle ore 13:00 (invece che le 12:30 come richiesto dal coordinatore), la difesa della ricorrente rileva che la prassi era quella che le pause pranzo in cassa fossero gestite dai coordinatori (come la ricorrente) e che, comunque, per la scopertura di una cassa non risultavano lamentele dai clienti, pertanto il fatto si potrebbe relegare ad un mero disagio privo di rilievo disciplinare;



- ha ricondotto l'espressione offensiva rivolta da [REDACTED] a C ("mi avete rotto i coglioni") nell'ambito di una situazione di tensione ed esasperazione, confermata anche dalla reazione emotiva avuta dalla lavoratrice nel colloquio immediatamente successivo.

2) la discriminatorietà del licenziamento, rilevando che la ricorrente non ha messo in discussione il generale atteggiamento di [REDACTED] nei suoi confronti, ma solo la discriminatorietà del comportamento della datrice di lavoro – in relazione ai fattori protetti di genere e maternità – in conseguenza al quale poi si sono sviluppate le contestazioni che hanno motivato il provvedimento espulsivo e sottolineando il mancato adempimento dell'onere della prova di non discriminatorietà da parte del datore di lavoro alla luce della distribuzione di tale onere nell'ambito della materia discriminatoria.

3) la sproporzione del provvedimento espulsivo, argomentando in relazione sia alla limitata gravità delle condotte sia dell'assenza dell'elemento soggettivo sia alla luce delle declaratorie contrattuali, evidenziando che il licenziamento disciplinare è giustificato solo alla luce di *"una insubordinazione verso i superiori accompagnata da un comportamento oltraggioso"* e che il CCNL per comportamenti obiettivamente più gravi prevede sanzioni di tipo conservativo (art. 225 per *"ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione"* prevede la multa, la medesima sanzione conservativa è prevista anche per assenze ingiustificate fino a tre giorni).

E' logicamente necessario affrontare per prima la questione relativa alla discriminatorietà del licenziamento, rispetto a quella della sussistenza della giusta causa, in quanto *"La nullità del licenziamento discriminatorio discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l'art. 4 della l. n. 604 del 1966, l'art. 15 st. lav. e l'art. 3 della l. n. 108 del 1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché, diversamente dall'ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima"* (Cass. n. 6575/16, Trib. Milano sez. lav. 27.7.2018 n. 2162).

Quanto alla discriminatorietà del licenziamento, la difesa della ricorrente non ha apportato elementi ulteriori rispetto a quelli allegati nella prima fase. Si tiene a precisare che la ricorrente non ha fornito gli elementi di fatto *"precisi e concordanti"* idonei a fondare la presunzione di licenziamento discriminatorio basato sul fattore protetto genere o maternità. Tale minimo onere probatorio è richiesto dalla costante giurisprudenza (Cass. n. 6575/2016) *"il lavoratore che esercita la azione a tutela dalla discriminazione può limitarsi a fornire elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico (relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti) - idonei a fondare, in termini precisi e*



concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori, spettando in tal caso al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.”. In realtà, non si può che riproporre i rilievi già esposti circa la complessiva condotta di [redacted] informata al pieno rispetto delle esigenze familiari della ricorrente, confermato sia dalla carriera della madre [redacted] in azienda sia dal tentativo di accogliere la maggior parte delle richieste operate dalla lavoratrice in tema di orario. Inoltre, il tenore complessivo del comunicato, dal quale la difesa della ricorrente effettua “l’interpretazione autentica” dell’intento del datore di lavoro, non mostra alcun intento discriminatorio, ma conferma l’impegno della datrice di lavoro per garantire la parità di genere evidenziando anche la crescita di carriera della [redacted].

Quanto allo svolgimento dei fatti, con riferimento all’effettiva entrata in vigore della nuova turnazione e al consapevole mancato rispetto di essa da parte della ricorrente non si può che richiamare l’istruttoria svolta in sede sommaria e le conclusioni cui il giudice è pervenuto con l’ordinanza impugnata, da intendersi per brevità qui integralmente riportata.

Sul punto si sottolineano solo - a ulteriore riprova che [redacted] era a perfetta conoscenza dell’entrata in vigore del nuovo orario - le stesse dichiarazioni della ricorrente rese in sede di interrogatorio libero: “il primo giorno in cui è stata data applicazione al nuovo turno è stato il 21 settembre 2017”. Sempre in tale sede, la lavoratrice ammetteva di aver chiesto a [redacted] “di cambiare orario” e continuare a seguire per quella giornata la vecchia turnazione, dichiarando, quindi, confessorialmente di sapere dell’entrata in vigore della nuova turnazione.

Anche la documentazione versata in atti conferma l’effettiva entrata in vigore dell’orario e la circostanza che [redacted] fosse a piena conoscenza dell’applicazione della nuova turnazione anche nei suoi confronti: la mail del 6.7.17 (doc. 18 di I [redacted] con mittente Iacomino e destinataria [redacted] conferma “la nuova turnazione è stata inserita nel sistema a partire dal 1° di luglio” e la mail del 4.8.17 di Chiaravallotti a [redacted] ha ad oggetto la comunicazione dei nuovi orari (doc. 19 di I [redacted]).

Inoltre, anche le risultanze dell’istruttoria svolta in sede di opposizione confermano l’entrata in vigore della nuova turnazione “a settembre scatta la nuova turnazione” ([redacted], teste di parte ricorrente), comunque circostanza già confermata dalla teste di parte ricorrente [redacted].

Quanto al rilievo del mancato accordo tra [redacted] e [redacted] in relazione alla nuova turnazione, non è stata data prova dell’esistenza di una prassi in base alla quale, solo a seguito di accordo con il dipendente, I [redacted] ne poteva modificare i turni, ma si è solo accertato che la datrice di lavoro si impegnava a raggiungere un accordo con il dipendente sulle turnazioni, ma, se tale intesa risultava impossibile, era naturalmente il datore di lavoro, in base alle esigenze aziendali, a determinare i turni e, d’altra parte, non si vede come realisticamente sarebbe potuto essere diversamente. Infatti, la teste Iacomino riferiva che “in caso di



problemi con i dipendenti relativamente agli orari, l'\_\_\_\_\_ cerca sempre di trovare accordi, ma in ogni caso se l'accordo non si trova è la società che stabilisce l'orario con un preavviso di almeno un mese" e tale tempistica è pienamente coerente con l'invio da parte di C\_\_\_\_\_ il 4.8.17 della mail contenente i nuovi orari alla \_\_\_\_\_ ricorrente, con ciò garantendo il preavviso di un mese sulla operatività dei turni non pienamente concordati. Anche la giurisprudenza precisa che non è necessario l'accordo con il lavoratore full-time per modificare la collocazione oraria della sua prestazione "in tema di orario di lavoro, i limiti all'ius variandi dell'imprenditore nei contratti di lavoro part-time nei quali la programmabilità del tempo libero, eventualmente in funzione dello svolgimento di un'ulteriore attività lavorativa assume carattere essenziale che giustifica l'immodificabilità dell'orario da parte datoriale non sono estensibili al contratto di lavoro a tempo pieno, nel quale un'eguale tutela del tempo libero del lavoratore si tradurrebbe nella negazione del diritto dell'imprenditore di organizzare l'attività lavorativa. Deve ritenersi pertanto che, nel rapporto di lavoro full time, il datore di lavoro nell'esercizio dei poteri organizzativi riconosciutigli dagli artt. 2086, 2094 e 2104 c.c. può modificare, per esigenze dell'impresa, le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa dei dipendenti anche per quanto concerne la distribuzione del lavoro nell'arco della giornata, ancorché con un provvedimento unilaterale espressione dello ius variandi e del potere di organizzazione dell'impresa di cui all'art. 41 della Costituzione." (Trib. Verona, sez. lav., n. 768 del 21.12.15 e Cass. lav., 22.1.1987, n. 587). Nel caso di specie lo ius variandi sulla distribuzione dell'orario di lavoro è stato giustificato dalla necessità di garantire una copertura di un coordinatore a tutte aperture e chiusure, anche in ragione della diminuzione del numero dei coordinatori addetti al reparto.

Quanto alla discussione in sede di riunione sindacale della problematica relativa alla turnazione della ricorrente, in primo luogo non è stato dedotto nulla circa il fatto che la sottoposizione in sede sindacale della questione della nuova turnazione di un dipendente suspenderebbe l'operatività dei nuovi turni per l'interessato.

In secondo luogo, comunque, si è raggiunta la prova che la problematica relativa alla turnazione della ricorrente non sia stata affrontata durante le riunioni sindacali, sia in base al verbale della riunione sindacale sia in base agli appunti delle riunioni prodotti da \_\_\_\_\_ che non riportano la questione \_\_\_\_\_ sia alla luce della testimonianza della teste \_\_\_\_\_.

Il verbale della riunione del 13.9.17 riveste un particolare valore probatorio in quanto si tratta di un documento la cui corretta e completa estensione era condivisa da tutti i partecipanti (doc. 35 di T\_\_\_\_\_ infatti il testo era stato inviato ai sindacati (destinatari: "trade union corsico 455" e "RSUI Corsico").

La teste \_\_\_\_\_ ha confermato, il contenuto dei verbali delle riunioni sindacali del 29.8 e 13.9, riferendo che mai era stata affrontata in sede sindacale la questione dei turni della \_\_\_\_\_: "Nel 2017 ci sono state riunioni sindacali ma mai relative al cambio turni e orari nel reparto food né è mai stata posta la questione delle esigenze particolari della signora \_\_\_\_\_". Viene rammostrato alla teste il doc. 34b, sono appunti da \_\_\_\_\_.



me redatti relativi al incontro sindacale del 29 agosto, tutti gli argomenti trattati sono ivi indicati. Si sono in particolare affrontati i problemi relativi ad alcuni lavoratori lì indicati e confermo la data del 29 agosto. Confermo altresì il documento 36 b verbale della riunione sindacale del 13 settembre. Ad entrambi questi incontri era presente RSU / e non è mai stato sollevato il problema relativo al sig. [REDACTED]".

Inoltre, anche la teste di parte ricorrente / affermava che, nella mail di metà agosto al capo del personale non aveva nominato la problematica della ricorrente ("non ho nominato la sig.ra [REDACTED]"), solo con mail volta ad ottenere un incontro con il capo del personale di fine settembre aveva citato la [REDACTED] ("verso fine settembre [...] ho scritto nuovamente al direttore del personale, questa volta segnalando in particolare le difficoltà come anche il comportamento tenuto dai responsabili di reparto della sig.ra [REDACTED] nei confronti della stessa"). La rappresentante sindacale / affermava di aver posto la questione di [REDACTED] (oltre che di altri lavoratori) nella riunione sindacale del 29 agosto e poi di nuovo del 13 settembre, sul punto la testimonianza della / risulta insufficiente e sconfessata dalle risultanze degli appunti redatti, della testimonianza di / e del verbale di riunione del 13.9, di particolare valore probatorio in quanto, come detto, condiviso tra tutti i partecipanti ad essa.

In ogni caso, anche ove fosse stata affrontata la questione dei turni della ricorrente, ciò non avrebbe autorizzato [REDACTED] a violare la turnazione solo perché non condivisa. La lavoratrice, più correttamente avrebbe potuto impugnare la nuova turnazione, ma non certo autodeterminarsi il turno secondo le proprie, seppur legittime, esigenze, ma ignorando le disposizione del datore di lavoro.

Comunque, il fatto che i turni nuovi fossero entrati in vigore pienamente anche per la ricorrente e che la sua posizione non potesse considerarsi "sospesa" è confermato anche dalle dichiarazioni della rappresentante sindacale la quale individuava solo due lavoratori per i quali la turnazione era rimasta in sospeso ("il 1° settembre 2017 sono entrati in vigore i nuovi turni per tutti i dipendenti, ma alcune posizioni sono rimaste in sospeso. Mi riferisco in particolare alla posizione di / , pertanto è logico dedurre che per tutti gli altri dipendenti, tra i quali [REDACTED], la nuova turnazione fosse in entrata vigore.

La circostanza che la ricorrente abbia lavorato i due lunedì in contestazione (25.9 e 2.10) seguendo la vecchia turnazione è fatto pacifico.

Pertanto, non possono residuare dubbi sull'entrata in vigore della turnazione, sulla consapevolezza della lavoratrice dell'applicazione della turnazione e sulla volontaria violazione di essa da parte della [REDACTED]. Sul punto, da ultimo, è opportuno precisare che, anche ove il sindacato avesse consigliato alla ricorrente di attenersi agli orari previsti dalle vecchie turnazioni, questo non limiterebbe il rilievo disciplinare della condotta né l'elemento soggettivo in capo alla ricorrente.

L'istruttoria in sede di opposizione si è concentrata primariamente sulla appena trattata questione della discussione in sede sindacale della posizione di [REDACTED] e sui fatti avvenuti alla mensa.



I testi hanno riferito un'unica e coerente ricostruzione dell'episodio della mensa per i tratti più salienti di rilievo disciplinare, inoltre la vicenda è descritta in modo sostanzialmente conforme anche dalla ricorrente in sede di interrogatorio.

In particolare, può ritenersi accertato che [REDACTED], nella mensa aziendale e alla presenza di molti colleghi, ripresa dalla responsabile [REDACTED] ha proferito ad alta voce, nei confronti della sua superiore gerarchica, la frase "mi avete rotto i coglioni".

Tutti i testi hanno confermato le parole dette dalla ricorrente, salvo il compagno della ricorrente sig. F [REDACTED], il quale - in considerazione della limitata attendibilità in ragione del rapporto affettivo con [REDACTED], della circostanza che comunque riferisce solo di non aver sentito nulla e di non aver udito "urla" - non può essere considerato idoneo a mettere in dubbio la coerente ricostruzione della vicenda operata dai testi F [REDACTED] e

[REDACTED] e le dichiarazioni rilasciate dalla stessa ricorrente. In particolare, [REDACTED] - confermando quanto esposto in fase sommaria dal teste C [REDACTED] - ha riferito "il 25.9.17 era un lunedì io ero addetta alla cassa mensa, c'erano i colleghi in fila [...] [REDACTED] mi ha chiesto dove fosse [REDACTED] io le ho indicato che stava prendendo da mangiare lungo il percorso. [REDACTED] si è avvicinata a [REDACTED] e le ha detto qualcosa della pausa, e la [REDACTED] ha detto "mi avete rotto i coglioni" e ha sbattuto il vassoio sul piano della linea ed è uscita dal ristorante. [...] Poi qualcuno mi ha dato il vassoio della [REDACTED] con torta di mandorle e io l'ho messa via. Non so quali altri colleghi erano presenti erano comunque tanti (alcuni erano seduti, altri sulla linea) [...] Confermo di aver sentito solo la frase che ho riportato perché è stata pronunciata da [REDACTED] a voce più alta e non ho sentito altro- le due erano distanti da me circa 2/3 vassoi, quindi circa 2.5 metri". Anche la ricorrente, in sede di interrogatorio, ha riferito di aver detto a C [REDACTED], dopo essere stata richiamata in seguito alla scopertura della cassa, "oggi mi sono rotta i coglioni".

Gli elementi di contorno del fatto addebitati nella contestazione disciplinare, ossia che [REDACTED] abbia "sbattuto il vassoio" e che abbia "continuato ad urlare", non sono stati provati.

La difesa di [REDACTED] ha evidenziato che il fatto che la torta sia rimasta sul vassoio, come detto dalla teste [REDACTED] prova che il vassoio non è stato sbattuto o comunque non con violenza, anche se è la stessa teste [REDACTED] a riferire che la lavoratrice "ha sbattuto il vassoio sul piano della linea". Il teste [REDACTED] esclude che la ricorrente abbia sbattuto il vassoio, invece [REDACTED] riferisce che [REDACTED] ha sbattuto il vassoio "nel luogo in cui vengono riposti [i vassoi] alla fine prima di uscire e non sulla linea".

Anche il fatto che [REDACTED] abbia urlato anche uscendo dalla mensa non è risultato provato, in quanto [REDACTED] ha riferito solo che "[REDACTED] ha continuato a brontolare ad alta voce", invece F [REDACTED] ha dichiarato che non ha "sentito altro" oltre alla frase oltraggiosa sopradetta, [REDACTED] riferito che [REDACTED] "sbraitava", ma è una testimonianza solo *de relato* non essendo stata presente nella mensa.



Sentenza n. 2787/2018 pubbl. il 07/11/2018  
RG n. 4263/2018

Le due circostanze non sono state, quindi, confermate dall'istruttoria in quanto, con riferimento alla questione vassoio, i testi si sono contraddetti sul luogo dove è stato asseritamente sbattuto il vassoio e, in relazione alla circostanza che [REDACTED] abbia continuato ad urlare, i testi hanno riferito, in sostanza, che, al massimo, la lavoratrice parlava tra sé e sé ad alta voce, ma tali elementi non costituiscono il fulcro della condotta di rilevanza disciplinare.

Infatti, il comportamento valutato dal CCNL di settore (art. 229) come esempio di condotta integrante gli estremi per il licenziamento disciplinare è *"l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso"* e il comportamento oltraggioso è già pienamente integrato dall'accertata frase (*"mi avete rotto i coglioni"*) pronunciata dalla ricorrente ad alta voce nei confronti della superiore

In conclusione, i fatti disciplinarmente rilevanti e contestati dalla datrice di lavoro a [REDACTED] sono pienamente confermati e la difesa della ricorrente non ha introdotto ulteriori elementi per modificare il giudizio quanto alla proporzionalità del provvedimento espulsivo, pertanto non si può che fare riferimento alle conclusioni cui si è pervenuto con l'ordinanza impugnata in punto di proporzionalità della sanzione, da intendersi per brevità qui integralmente riportata.

L'opposizione va quindi respinta.

In considerazione della particolare condizione delle parti, del fatto che la lavoratrice abbia seguito la vecchia turnazione anche in ragione del consiglio avuto dalla sindacalista, la considerazione che la ricorrente sia stata comunque spinta a violare la turnazione per esigenze legittime, dalla circostanza che la frase ingiuriosa pronunciata sia stata resa in un contesto di obiettive difficoltà familiari e lavorative, pare equo compensare le spese di lite tra le parti.

**P.Q.M.**

**Il giudice, definitivamente pronunciando, così decide:**

1. Respinge l'opposizione
2. compensa le spese di lite tra le parti.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Milano, 29/10/2018

il Giudice del Lavoro

Dr.ssa Silvia Ravazzoni

Redatto in collaborazione  
con la MOT Giulia Bertolino

