



TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO



ORDINANZA

pronunciato nella causa iscritta al n.
promossa da :

rappresentato e difeso dall'avv. _____ (domiciliataria) e dall'avv. _____,
entrambi del Foro di Torino

IL CASO.it **PARTE RICORRENTE**

contro

in persona dell'Amministratore Delegato e legale Rappresentante, dott. _____,
rappresentata e difesa dall'avv. _____ (domiciliatario), del Foro di Torino, e dall'avv. _____
del Foro di Milano

PARTE CONVENUTA

Oggetto : ricorso ex art. 1, comma 48, legge 28.6.2012, n. 92



IL TRIBUNALE

letti atti e documenti di causa, osserva quanto segue all'esito dell'istruttoria sommaria esperita e della successiva discussione orale della vertenza.

A. Le posizioni delle parti.

1. Con raccomandata 9 dicembre 2013 la convenuta contesta al ricorrente quanto segue:

"In data 18 dicembre 2013 il nostro Capo Turno del sito di ... i rivolgeva alla Collega ... per assegnarla ad una stazione di allestimento manuale. Detta Collega chiedeva di non ricevere tale assegnazione, motivando la richiesta con Suoi pregressi comportamenti.

In particolare la Collega L. [redacted] affermava, riferendosi a Lei:

- «ogni volta che mi capita di lavorare con lui cerca un contatto fisico, e mi dà continue occhiate al seno; non è un continuo, ma se capita occasione non la fa scappare, è fastidioso, addirittura la scorsa settimana dopo uno scontro lavorativo mi ha palpeggiato il sedere e nella medesima settimana mi chiede la misura di reggiseno;

ogni volta che mi parla si tocca i genitali, il disagio è tale da evitare di entrare in un corridoio tra gli scaffali se è presente lui, a volte sono costretta a fare il giro lungo. L'ho detto anche al mio compagno di vita, sono infastidita e non riesco a lavorare come devo».

Detta Collega aggiungeva che analoghi comportamenti erano stati da Lei posti in essere verso altre lavoratrici del medesimo sito.

Le stesse venivano sentite nella stessa mattinata e rendevano le seguenti dichiarazioni, sempre a Lei riferite:

- ... : «Cerca il contatto fisico, non è un continuo, ma capita all'occasione, se riesce si struscia; dà una sensazione di fastidio lavorare con lui, si tocca di continuo i genitali.

Quando parla e guarda. Fa apprezzamenti spinti sulla mia fisicità tipo: 'oggi hai le tette più grandi, te le sei rifatte'. Evito di entrare in un lento se c'è lui e dico sempre 'permesso' in modo da farlo spostare perché cerca di ingombrare più spazio possibile.

Ho raccontato a mio marito che c'era un tipo un po' maiale».

- ... : «Guarda la scollatura dei miei vestiti quando mi parla, e quando ritorna dal bagno si sistema sempre i genitali; evito di entrare nei lenti se è presente, o faccio il giro lungo. Resta al centro delle corsie per cercare il contatto fisico. Quando passa alle mie spalle mi irrigidisco perché ho paura di un contatto. Non è continuo ma cerca occasione».

- ... : «Quando parla con me si tocca i genitali, mettendomi in soggezione, penso sia un tic. In passato ha cercato il contatto fisico, ma prima della maternità».

- ... : «Tiene le mani pendenti, è capitato che toccasse passando, ma non ho mai pensato a male».

- ... : «Si tocca i genitali mentre parla. Capita che allestendo mi tocca il sedere, ieri ha lavorato con me ed è capitato 2 volte, prima con il terminale e poi con la mano».

- L. ... : «Capitato 2 o 3 volte che passandomi vicino mi abbia toccato il lato della coscia, ha fatto apprezzamenti normali tipo: 'sei una bella donna'».

- F. ... : «Quando parla si tocca frequentemente i genitali ed è imbarazzante».

Ciascuno di tali Suoi comportamenti, e tanto più il loro complesso, configurano gravissima violazione di fondamentali doveri di civiltà, sanciti da norme generali dell'ordinamento e comunque vietati sia dai nostri Codici Etici (art. 3.6 da Lei sottoscritto in data 19.11.2010 e art. 4-4 - Etica nei rapporti con il personale - Doveri e Responsabilità-Ambiente di lavoro da Lei sottoscritto in data 05.12.2013) sia dal CCNL art. 36)».

2. Con raccomandata 20 dicembre 2013 il ricorrente risponde alle contestazioni e dichiara "di rifiutare categoricamente le vostre accuse in quanto assolutamente infondate"; chiede nel contempo di poter avere un incontro con la direzione aziendale, incontro che ha poi luogo in data 13 gennaio 2014.



3. All'esito di tale incontro con raccomandata 17 gennaio 2014 la convenuta intima al ricorrente il licenziamento per giusta causa, con comunicazione del seguente tenore:

"Facciamo seguito alla nostra lettera di contestazione disciplinare del 19 dicembre 2013, da aversi qui per integrale ritrascritta.

Abbiamo valutato le Sue giustificazioni rese nel corso dell'incontro svoltosi presso la sede della nostra società alla presenza dei sigg.ri _____, _____ e _____. Al riguardo, prendiamo atto che Lei non ha assunto alcuna specifica posizione in ordine alle, peraltro univoche e convergenti, circostanze specificate nella predetta contestazione e, significativamente, si è limitato ad una generica negazione di fondatezza delle stesse.

In ogni caso, e fermo quanto precede, le evidenze in nostro possesso concordemente confermano la verità dei fatti contestati: e i predetti fatti, configurano senza alcun dubbio la violazione di elementari doveri e obblighi previsti dall'ordinamento, il cui rispetto è a maggior ragione necessario ed imprescindibile nella comunità aziendale.

Conseguentemente, richiamati gli addebiti (nessuno escluso); ritenuto che gli stessi sono comprovati; considerata l'inconsistenza e l'inaccettabilità delle Sue giustificazioni; considerata l'oggettiva gravità dei comportamenti contestati. Le, considerato l'obbligo della Società ai sensi dell'art. 2087 c.c. di tutelare non solo l'integrità fisica ma anche la personalità morale dei dipendenti, considerata, infine, l'irrimediabile lesione del rapporto fiduciario, presupposto indispensabile per la continuazione del rapporto di lavoro, Le comunichiamo il Suo licenziamento per giusta causa (art. 2119 cod. civ.) con effetto dalla data di inizio del procedimento disciplinare (ex art. 1, comma 41°, Legge 28 giugno 2012, n. 92) e così dalla data del 19 dicembre 2013 e comunque con effetto come per legge".

4. Il ricorrente impugna ora tale recesso e, ritenendolo illegittimo, chiede di essere reintegrato nel posto di lavoro, con le conseguenze di cui all'art. 18 Stat. lav.; chiede, in subordine, la condanna della convenuta al pagamento dell'indennità risarcitoria di legge o, in via di ulteriore subordine, la condanna al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, previa conversione del recesso in licenziamento per giustificato motivo soggettivo.
5. A sostegno di tali domande osserva che il recesso va ritenuto provvedimento: a) posto in essere in violazione dell'art. 7 della legge n. 300/70, per mancata affissione in azienda del codice disciplinare; b) strumentale, vessatorio, frutto di notevole animosità, da inquadrare in un contesto di iniziative dirette ad espellerlo dal posto di lavoro, attraverso la precostituzione di condizioni fondate, attraverso il coinvolgimento di sette colleghe, su accuse infamanti ed inveritiere; c) basato su fatti insussistenti; d) sproporzionato rispetto ai fatti contestati.
6. Parte convenuta contesta a sua volta la fondatezza delle domande azionate e chiede pronuncia assolutoria.
7. Dopo l'audizione di alcune lavoratrici, la causa viene infine discussa dai procuratori le parti; in tale sede il ricorrente ribadisce la richiesta di audizione dei testimoni indicati in ricorso.

B. Sulla richiesta istruttoria del ricorrente.

8. Il ricorrente ribadisce, in sede di discussione finale, la richiesta già avanzata in prima udienza, di audizione dei propri testimoni.
9. Su tale istanza il Tribunale osserva quanto segue.
10. Il ricorrente deduce, nei capitoli di prova nn. 13-15 (p. 4 del ricorso), circostanze che non appaiono correlabili con i fatti al medesimo contestati, fatti facenti seguito a specifiche doglianze avanzate da otto lavoratrici, come emerge dalle dichiarazioni prodotte dalla convenuta (doc. n. 1).
11. Quanto poi alla circostanza indicata nel capitolo di prova n. 17 (p. 5 del ricorso), va osservato che essa è priva di qualsiasi determinatezza, così da non consentire l'assunzione di prove in punto.
12. Tenuto conto di ciò, la richiesta avanzata dal ricorrente deve essere respinta.

C. Sulla violazione dell'art. 7 della legge n. 300/70.

13. Il ricorrente impugna il licenziamento disciplinare, innanzitutto, sotto il profilo della mancata affissione in azienda del codice disciplinare, in violazione dell'art. 7 Stat. Lav.
14. In proposito si osserva che il licenziamento viene intimato dalla convenuta in riferimento sia ai Codici Etici aziendali 20 ottobre 2010 (art. 3.6-*Molestie e discriminazioni*) e 17 luglio 2013 (art. 4.4-*Etica nei rapporti con il personale-doveri e responsabilità*) sia al C.C.N.L. commercio (art. 36-*Molestie sessuali*) applicato in azienda.
15. I due Codici Etici citati si presumono legalmente conosciuti dal ricorrente rispettivamente in data 19 novembre 2010 e 5 dicembre 2013, per averne il medesimo ricevuto copia, come emerge dal doc. n. 7 prod. p. conv.; il che rende superflua la prova dell'eventuale affissione.



16. Quanto poi al codice disciplinare contenuto nel C.C.N.L. commercio, va osservato che esso è parte integrante del contratto collettivo che regola il rapporto di lavoro del ricorrente e di tutti gli altri dipendenti della convenuta; esso è del resto richiamato in ricorso (punto n. 4) ed è invocato dallo stesso lavoratore a proprio beneficio (pp 6-7) e cioè al fine di dimostrare la sproporzione della sanzione rispetto ai fatti contestati.
17. Esso si considera pertanto legalmente conosciuto dal ricorrente, senza necessità alcuna di prova in ordine alla sua affissione; e ciò anche considerato il divieto – argomentabile e desumibile dall'art. 1175 c.c. – di *venire contra factum proprium*, il quale impone ai soggetti giuridici l'obbligo di coerenza ed esclude la possibilità di invocare la tutela giuridica, quando essa si ponga in contrasto con comportamento in precedenza tenuto da colui che la richiede¹.
18. Nella specie, infatti, il ricorrente non può disconoscere il codice disciplinare contenuto nel C.C.N.L. applicato al rapporto e dolersi della pretesa mancata affissione, dal momento che lo invoca a proprio beneficio, con la presente azione giudiziaria, avendone pertanto piena conoscenza.

D. Sul merito.

19. Nel corso dell'istruttoria vengono ascoltate tre lavoratrici, che confermano pienamente le dichiarazioni a suo tempo rese e prodotte dalla convenuta.
20. Tali deposizioni e dichiarazioni attestano che il ricorrente ha tenuto nei confronti delle colleghe, in modo reiterato, comportamenti che costituiscono mancanza di rispetto e molestia grave, tali da non poter essere consentite in ambito lavorativo.
21. In riferimento a tali condotte il datore di lavoro ha un preciso obbligo, discendente dall'art. 2087 c.c., di non tollerarle, adottando i necessari provvedimenti.
22. Nella specie il provvedimento di licenziamento per giusta causa deve ritenersi appropriato e proporzionato alla gravità delle plurime condotte poste in essere, così da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario che sta alla base del rapporto di lavoro subordinato.

E. Conclusione.

23. Alla luce di quanto in precedenza esposto, tutte le domande azionate vanno quindi respinte, per essere il licenziamento impugnato del tutto legittimo e conforme alle disposizioni sia dei Codici Etici che del C.C.N.L. commercio in esso richiamate.
24. Le spese di lite seguono la soccombenza, come per legge.

P. Q. M.

IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO IN FUNZIONE DI GIUDICE DEL LAVORO

Visto l'art. 1, comma 49, della legge 28 giugno 2012, n. 92;

1. **RESPINGE** il ricorso, confermando il licenziamento intimato, con effetto dalla comunicazione della lettera di contestazione 19 dicembre 2013, ricevuta a mano in pari data;
2. **CONDANNA** il ricorrente a rifondere alla convenuta le spese di lite, spese che liquida in € 3.500,00, ivi compreso il rimborso spese forfetarie del 15%, oltre CPA, IVA e successive occorrenze.

Torino, 2 gennaio 2015.

IL GIUDICE

- dott. Vincenzo CIOCCHETTI -

¹ Cfr. Cass., sent. 12 febbraio 1992, n. 1715; 25 settembre 1996, n. 8453; 12 maggio 1999, n. 4724; 11 dicembre 2000, n. 15592; 4 settembre 2004, n. 17888; 10 ottobre 2007, n. 21265; 20 novembre 2007, n. 24044; 17 settembre 2008, n. 23739; 17 dicembre 2008, n. 29480; 28 aprile 2009, n. 9924; 5 maggio 2010, n. 10833.

Il divieto di *venire contra factum proprium* corrisponde a quello, proprio del diritto anglosassone, dell'*Estoppel*, che trova riconoscimento da parte sia della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (a partire dalla sentenza 5 aprile 1979, Ratti, in *Foro it.*, 1979, IV, 277) sia della Corte Costituzionale italiana (sentenza 18 aprile 1991, n. 168).

