N. XXXX/14 R.G.L.

TRIBUNALE DI MILANO

SEZIONE LAVORO

ORDINANZA *EX* ART. 1, CO. 49, LEGGE 92/2012

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Chiara COLOSIMO, nel procedimento *ex* art. 1, co. 47ss., Legge 92/2012 promosso

da

DIPENDENTE, con l'Avv.

contro

DATORE DI LAVORO s.r.l., con l'Avv.

letti gli atti,
esaminati i documenti,

a scioglimento della riserva assunta il 30 luglio 2014,
osserva,

IN FATTO

con ricorso depositato il 12 giugno 2014 *ex* art. 1, co. 47ss., Legge 92/2012, DIPENDENTE (dipendente della convenuta dall'8/9/2011, con qualifica di operaio, livello G C.C.N.L. Gomma e Plastica Aziende Industriali) ha convenuto in giudizio DATORE DI LAVORO s.r.l., impugnando il licenziamento per giusta causa intimatogli il 19/12/2013 e chiedendo al Tribunale di:

- dichiarare nullo e/o illegittimo e/o inefficace e/o in ogni caso privo di giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il licenziamento;
- condannare la convenuta ai sensi dell'art. 18, co. 4, Legge 300/1970, in subordine, ai sensi del comma 5 o, in ulteriore subordine**,** ai sensi del comma 6;
- in via di ulteriore subordine, ordinare alla convenuta di risarcire il danno *ex* art. 8 Legge 604/1966 nella misura massima di legge, o in quella minor o maggior misura comunque ritenuta di giustizia, sulla base di una retribuzione globale mensile pari a € 2.080,00 lordi.

Il tutto oltre interessi e rivalutazione e, in ogni caso, con vittoria delle spese di lite.

Si è costituita ritualmente in giudizio DATORE DI LAVORO s.r.l., eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

Con vittoria delle spese di lite.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione e assunte le prove ritenute indispensabili ai fini del decidere, il Giudice ha invitato i procuratori alla discussione orale e, all'esito, si è riservato.

IN DIRITTO

Il ricorso deve essere rigettato

Con lettera del 10 dicembre 2014, DATORE DI LAVORO s.r.l. ha contestato a DIPENDENTE quanto segue: "*…la nostra Società è stata informata dell'esistenza di 3 foto pubblicate sul Suo profilo pubblico del social network Facebook scattate all'interno della nostra unità produttiva di Borgo San Giovanni e dei seguenti messaggi accompagnatori "*come si lavora alla DATORE DI LAVORO ditta di merda*", "*We papagal*". Tali foto che alleghiamo, in due casi la ritraggono al centro, tra due colleghi, in posa non di lavoro, risultano scattate e postate in giorno e orario lavorativo (5 dicembre 2013, ore 19.39 - ore 19.49). Inoltre, abbiamo rilevato che in data 29 novembre 2013, dalle ore 20.54 in avanti, dal p.c. aziendale sito nel reparto Logistica sono stati effettuati vari accessi a siti Internet del tutto estranei all'attività lavorativa e nella quasi totalità siti di contenuto pornografico come da elenco allegato. In tale data e orari Lei era in servizio presso il Reparto Logistica e in possesso della chiave per accedere all'ufficio in cui si trovava e si trova il predetto personal computer. In relazione a quanto precede, possiamo legittimamente presumere: che Lei si sia fatto ritrarre all'interno del luogo di lavoro insieme a due colleghi e abbia anche ritratto tali due colleghi, in atteggiamenti non lavorativi, durante l'orario di lavoro; che abbia svolto, durante l'orario di lavoro, attività "ricreative" venendo meno agli specifici obblighi di eseguire la Sua prestazione, di diligenza, correttezza e buona fede; che sia l'autore del riferito testo qualificativo in modo offensivo e dispregiativo della nostra Azienda e altamente lesivo dell'immagine aziendale, nonhé l'autore della sua diffusione tramite il social network Facebook; che abbia effettuato, sempre in orari lavorativi, gli accessi ai siti Internet come da elenco allegato. Le contestiamo tutti i comportamenti sopra descritti, che, ove confermati, integrano, anche autonomamente considerati, gravissime violazioni di norme di legge e contrattuali e di basilari doveri*

del prestatore di lavoro ed espongono la nostra Società a rischi e pregiudizi…" (doc. 2, fascicolo ricorrente).

Il 19 dicembre 2013, richiamata la lettera di contestazione, l'azienda ha intimato al dipendente il licenziamento in quanto: "*dobbiamo, pertanto, ritenere pacifici i fatti contestati. Si tratta di fatti, anche autonomamente considerati, di particolare gravità. Ciascuno dei comportamenti contestati viola Suoi doveri fondamentali, tra i quali quelli basilari di rendere con diligenza la Sua prestazione lavorativa e rispettare la disciplina nel lavoro e integra, sotto più profili, le previsioni di cui all'art. 54, n. 1) e n. 2, lett. e) e o), del C.N.L. Gomma e Plastica. Tali Suoi comportamenti, oltre a presentare una valenza esemplare estremamente negativa rispetto a colleghi e terzi, sono tali da pregiudicare la nostra Società e la sua immagine e da ledere irreparabilmente la fiducia che la nostra Società deve poter riporre in Lei. In tale contesto, ci vediamo costretti a comunicarLe il licenziamento per giusta causa, con effetto immediato, e formuliamo espressa riserva di azione nei Suoi confronti per il risarcimento dei danni e la tutela di ogni diritto della nostra Società…*" (doc. 7, fascicolo ricorrente).

DIPENDENTE contesta la legittimità del provvedimento datoriale per violazione delle garanzie procedimentali di cui all'art. 7 Legge 300/1970, insussistenza fatto oggetto di contestazione, insussistenza dei presupposti della giusta causa di licenziamento e, in ogni caso, per carenza di proporzionalità tra addebito e sanzione espulsiva.

Per le ragioni di seguito evidenziate, le doglianze attoree sono tutte infondate.

*** * ***

In ordine all'oggettivo verificarsi dei fatti oggetto di contestazione, deve osservarsi quanto segue.

Con lettera del 13 dicembre 2013, DIPENDENTE ha giustificato l'allontanamento dal posto di lavoro, e sostanzialmente negato ogni responsabilità per la pubblicazione delle foto scattate in azienda e delle relative didascalie sulla pagina pubblica del proprio profilo *Facebook*, affermando: "*in data 5 dicembre 2013, alle ore 19.39 mi sono recato nel reparto xps, per bere un caffè, e chiedere una sigaretta, dato che ho dovuto fermare l'impianto di estrusione di cui ero responsabile perché, la vasca del taglio in testa era piena di fanghiglia e materiale e ho dovuto, svuotarla, pulirla e riempirla. Operazione che ci vuole 15 minuti (5 per riempirla). Per quanto riguardano le immagini da Voi mandate, con i vari commenti, sono io in prima persona a chiederVi scusa. Purtroppo ho riscontrato l'intrusione di una*

persona che è entrata nel mio profilo, violando la mia privacy, cambiando i commenti, non solo di quelle foto ma anche di altre mie foto private che dovevano, rimanere tali cambiandone destinazione di utilizzo rendendole pubbliche, lesionando in primis, la mia persona non solo sull'ambito lavorativo, ma anche quello privato. E mi sto già muovendo per vie legali" (doc. 6, fascicolo ricorrente).

In occasione dell'interrogatorio libero tuttavia il ricorrente, che nemmeno in ricorso ha ritenuto di fornire una versione dei fatti differente, né di individuare l'eventuale responsabile dell'intrusione nel profilo *Facebook*, ha dovuto ammettere: "*le tre foto scattate e pubblicate sul profilo facebook sono state scattate sul posto di lavoro, ma durante una pausa caffè. Ero andato nell'altro capannone per chiedere una sigaretta, perché ero rimasto senza. Sul luogo di lavoro si può fumare. Nella foto con me ci sono COLLEGA1 Stefano e Massimo COLLEGA2. Non so perché sono risultate pubblicate sulla pagina pubblica, non so dire, non me lo ricordo. E' vero che nelle giustificazioni ho scritto che qualcuno mi aveva sottratto la password di facebook per modificare la pubblicazione, ma non so come e chi avrebbe potuto farlo. Confermo che ho scritto io quelle didascalie, si è trattato di una battuta stupida, ero nervoso; però voglio precisare che "WE PAPAGAL" non era riferita all'azienda: era una battuta in dialetto riferita ai miei colleghi che erano lì con il lucidalabbra*".

Tanto basta per ritenere provati, sotto un profilo prettamente oggettivo, sia l'allontanamento dal luogo di lavoro che la responsabilità del ricorrente per la pubblicazione delle foto oggetto di contestazione, e delle relative didascalie, sulla pagina pubblica del profilo *Facebook*.

*

In relazione alla seconda contestazione, nelle proprie giustificazioni scritte, DIPENDENTE aveva semplicemente affermato: "*…io non sono responsabile, perché so benissimo avendo anch'io il computer a casa che quando si naviga in Internet si lascia una cronologia*" (cfr. doc. 6, fascicolo ricorrente).

Nel ricorso introduttivo del giudizio, il lavoratore ha dedotto di non essere l'unico dipendente in servizio in quel turno e a quell'ora né l'unico a essere in possesso delle chiavi per accedere al locale ove erano ubicati i computer, di non essersi mai allontanato dalla propria postazione per accedere al reparto logistica e, infine, che nello stesso turno erano in servizio anche i colleghi TESTIMONE, nel medesimo reparto, e Stefano COLLEGA1 e Massimo COLLEGA2, nel reparto XPS. Ha

altresì sostenuto che, ove mai avesse visitato i siti in questione, avrebbe quantomeno cancellato la cronologia per non lasciare alcuna traccia evidente.

Sull'episodio è stato sentito il teste comune TESTIMONE, collega del ricorrente e in servizio nello stesso turno presso il medesimo reparto, che ha riferito: "*all'impianto lavora un operaio per ogni linea. Le linee sono tre, ma attualmente lavorano solo due linee per turni. I turni, normalmente, sono 6.00/14.00 e 14.00/22.00… Nel capannone dove ci sono le nostre linee ci sono due uffici, uno in alto della direzione chiuso a chiave, e uno in basso che è quello della logistica e del segretario. A questo ufficio possiamo accedere per fare, se ne abbiamo bisogno, telefonate o fotocopie. In questo ufficio ci sono anche due computer, io non li so usare, però una volta dentro se uno li sa usare li può usare. Ci sono due computer, non so se sono protetti da password, penso di no... Ho visto il ricorrente entrare in quell'ufficio una sola volta, è stato quando mi ha avvisato. Mi disse che voleva cercare il percorso più breve per arrivare all'Ospedale San Paolo perché aveva in quel periodo lo zio ricoverato lì, mi disse così. Non mi disse cosa aveva lo zio. Mi pare che questo sia successo vicino alle ferie natalizie o novembre, più o meno. Non sono in grado di dire quanto tempo sia rimasto in quell'ufficio, non ci ho fatto caso perché mi aveva detto il motivo per cui ci stava entrando. Mi disse proprio che andava sul computer a vedere il percorso più breve, o comunque il percorso, per l'Ospedale San Paolo. Quella sera nessun altro è entrato in quell'ufficio, facevamo il secondo turno, forse il ricorrente è entrato nell'ufficio logistica dopo le 20.30… Tra le linee e l'ufficio logistica c'è tutta la lunghezza del capannone, forse, ma non sono sicuro, una quarantina di metri. Lavorando sulla linea riesco a vedere benissimo l'ingresso dell'ufficio, all'interno posso vedere solo chi sta in piedi dietro la porta…*".

Contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa di parte attrice, non vi è ragione alcuna di dubitare dell'attendibilità del teste.

In primo luogo, le dichiarazioni dello stesso risultano oltremodo lineari e coerenti, soprattutto considerato quanto riferito in ordine alla giustificazione che il ricorrente avrebbe dato per accedere al reparto logistica e al computer ivi presente, e il fatto che dalla cronologia della navigazione risulta effettivamente visitato il sito dell'Ospedale San Paolo.

In secondo luogo, DIPENDENTE non ha fornito alcun elemento per ritenere che il collega possa essere mosso da ragioni di inimicizia o di avversione; al contrario, il teste ha chiarito immediatamente di essere un amico di infanzia del ricorrente ("*conosco il ricorrente, siamo amici sin dai tempi dell'infanzia, cresciuti nello stesso paese.*

Lavoravamo insieme, facevamo lo stesso lavoro, lui controllava la macchina che attualmente è ferma").

Sostiene la difesa attorea che l'innocenza di DIPENDENTE non potrebbe che assurgere a prova della responsabilità dello stesso TESTIMONE per i fatti in questione e che, pertanto, quest'ultimo avrebbe interesse in causa.

Sennonché, in assenza di un qualunque elemento – anche indiziario – atto a far sospettare o presumere un coinvolgimento di TESTIMONE nella vicenda per cui è causa, il rilievo resta assunto indimostrato.

Senz'altro vero che il teste ha reso la dichiarazione scritta in atti con la quale ha affermato di aver visto, il 29 novembre 2013, poco prima delle 21:00, "*il collega DIPENDENTE interrompere l'attività nel Reparto, entrare nell'ufficio Logistica e utilizzare il p.c. che si trova all'interno di tale ufficio e che al collegamento a Internet. Il collega si è trattenuto in tale ufficio, al p.c., per circa un quarto d'ora, fino a poco dopo le 21. Nel capannone della Reparto Plastica in quel periodo di tempo, eravamo presenti solo io e DIPENDENTE e nessun altra persona entrata nel capannone e nell'ufficio Logistica*" (doc. 6, fascicolo ricorrente).

Tale dichiarazione, tuttavia, lungi dall'inficiare l'attendibilità di TESTIMONE, diviene elemento ulteriore a sostegno della genuinità e spontaneità del testimone che, interrogato sul punto, ha ammesso: "*ho firmato quella dichiarazione semplicemente perché non volevo essere messo in mezzo, visto che non ero andato io al computer. L'azienda si è accorta del fatto, eravamo solo noi due in turno, è venuto il signor Angelo qui presente a parlarmene*".

Del tutto irrilevante il fatto che il teste abbia dichiarato per iscritto di aver visto DIPENDENTE "*utilizzare il p.c. che si trova all'interno di tale ufficio e che al collegamento a Internet*", per poi ammettere in giudizio: "*ho visto* DIPENDENTE *entrare nell'ufficio logistica, non l'ho visto utilizzare il computer. Dalla porta a vetri si vede chi entra, ma una volta che la persona è dentro l'ufficio seduto alla scrivania, da fuori non si riesce più a vederlo*".

È evidente, infatti, che le dichiarazioni del 9 dicembre 2013 si basavano su quanto lo stesso ricorrente gli aveva detto per accedere all'ufficio logistica e utilizzare il computer per accedere a *internet*.

Ritenuto dunque attendibile il teste, risulta oggettivamente provato che DIPENDENTE abbia utilizzato il computer del Reparto Logistica, il 29 novembre 2013, nell'arco temporale in cui sono stati registrati i molteplici accessi a siti a

contenuto pornografico (cfr. allegati alla lettera di contestazione – doc. 2, fascicolo ricorrente).

*

Ciò detto, sulla rilevanza disciplinare dei fatti oggetto di contestazione, si osserva quanto segue.

Considerate nella loro estrinsecazione prettamente oggettiva, le condotte risultano di particolare gravità per essere, entrambe, un'evidente violazione dei più elementari doveri di diligenza, lealtà e correttezza.

Sulla vicenda delle foto pubblicate su *Facebook* (scattate durante l'orario di lavoro, in circostanze di luogo e di tempo che provano l'allontanamento dal posto di lavoro e l'interruzione della prestazione), questo Giudice non ritiene di poter in alcun modo condividere le difese attoree.

Senz'altro vero che le foto non sono state pubblicate sul sito dell'azienda e che le didascalie non recano il nome della società, ma, inserite nella pagina pubblica del ricorrente, esse risultavano accessibili a chiunque e, senz'altro, a tutta la cerchia delle conoscenze più o meno strette del lavoratore: dunque, a tutti quei soggetti che, per essere familiari, colleghi o comunque conoscenti di DIPENDENTE, erano perfettamente in grado di sapere che l'espressione di discredito era riferita ad DATORE DI LAVORO s.r.l.

Contrariamente a quanto sostenuto in ricorso, peraltro, la frase "*come si lavora alla DATORE DI LAVORO di merda*", lungi dall'essere semplicemente "inelegante o sconveniente" o un "intercalare di routine", è a tutti gli effetti un'ingiuria idonea, per le modalità con le quali è stata manifestata, a determinare una lesione dell'immagine aziendale.

Impossibile, poi, considerare la condotta una "*reazione puramente emotiva che non costituisce grave offesa alla dignità*", in quanto non è stata allegata né dedotta alcuna particolare vicenda, nessuna particolare ragione di tensione che avrebbe potuto giustificare una "reazione" del dipendente o attenuare la gravità dell'episodio.

Quanto alla navigazione su siti pornografici, non pare davvero potersi dubitare che un simile comportamento sia del tutto idoneo, anche di per sé solo considerato, a determinare un'irrimediabile lesione del vincolo fiduciario.

Fatta salva ogni considerazione sul contenuto dei siti visitati, deve evidenziarsi come la condotta sia stata realizzata durante l'orario di lavoro, con conseguente interruzione della prestazione e abbandono del posto, e con l'utilizzo di strumenti aziendali estranei, peraltro, alle mansioni di competenza.

Ritiene, dunque, il giudicante che entrambi i fatti oggetto di contestazione si configurino quale palese violazione di ciò che "*la coscienza sociale considera il minimum etico*" (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 1 settembre 2009, n. 12735), con la conseguenza che ogni questione afferente all'affissione del codice disciplinare diviene irrilevante.

In simili ipotesi, infatti, non sussiste il rischio per il dipendente di incorrere in sanzioni per mancanze non conoscibili, poiché ogni comportamento che configuri una grave violazione dei doveri fondamentali del rapporto di lavoro è conoscibile e contestabile indipendentemente da una specifica previsione contrattuale.

Ci si riferisce, segnatamente, a tutte quelle condotte di per sé idonee a rilevare quale giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, in forza delle previsioni generali di cui all'art. 2119 c.c. e all'art. 3 legge 604/1966.

Tale è il caso di specie.

*

In sede di discussione, la difesa di DIPENDENTE si è soffermata sulle previsioni disciplinari del contratto collettivo.

La Riforma Fornero contempla, tra le ipotesi per le quali può trovare applicazione la tutela di cui all'art. 18, co. 4, Legge 300/1970, il caso in cui il licenziamento sia stato intimato per un fatto che rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili.

Il limite in esame, tuttavia, opera solo avuto riguardo delle condotte per le quali i contratti collettivi e i codici disciplinari contemplano una sanzione conservativa, non una sanzione espulsiva: è la tipizzazione favorevole al lavoratore che vincola, in principio, il datore di lavoro e, nell'eventuale fase di impugnazione, il Giudice.

Per contro, in assenza di un'espressa previsione legislativa, non possono ritenersi vincolanti le tipizzazioni delle ipotesi di giusta causa e di giustificato motivo.

L'art. 30, co. 3, Legge 183/2010 impone al Giudice di "*tener conto*" dei casi di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi, così come degli

elementi e dei parametri fissati da tali contratti, ma fa salva la possibilità per lo stesso di ritenere sussistente la giusta causa di licenziamento a fronte di una condotta non espressamente contemplata dagli accordi sindacali.

Rammenta, d'altronde, la Suprema Corte che "*giusta causa di licenziamento e proporzionalità della sanzione disciplinare sono nozioni che la legge, allo scopo di adeguare le norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo, configura con disposizioni, ascrivibili alla tipologia delle cosiddette clausole generali, di limitato contenuto e delineanti un modulo generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa, mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama. Tali specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica e la loro disapplicazione è, quindi, deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e le sue specificazioni e della loro concreta attitudine a costituire giusta causa di licenziamento, ovvero a far sussistere la proporzionalità tra infrazione e sanzione, si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in cassazione se privo di errori logici o giuridici. Pertanto, l'operazione valutativa compiuta dal giudice di merito nell'applicare le clausole generali come quella di cui all'art. 2119 o all'art. 2106 cod. civ., che dettano tipiche "norme elastiche", non sfugge ad una verifica in sede di giudizio di legittimità, sotto il profilo della correttezza del metodo seguito nell'applicazione della clausola generale, poiché l'operatività in concreto di norme di tale tipo deve rispettare criteri e principi desumibili dall'ordinamento generale, a cominciare dai principi costituzionali e dalla disciplina particolare (anche collettiva) in cui la fattispecie si colloca*" (Cass. Civ., Sez. Lav., 13 dicembre 2010, n. 25144).

Nel caso in esame, la contrattazione collettiva prevede il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro in tutti i casi in cui il lavoratore "*commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi alla azienda grave nocumento morale o materiale…*".

Nessun dubbio può esservi sulla riconducibilità a siffatte ipotesi dei comportamenti per cui è causa.

Ai fini della verifica circa la sussistenza della giusta causa di licenziamento, da ultimo, rileva anche la condotta tenuta dal lavoratore nel corso del procedimento disciplinare e del presente procedimento, in quanto incide sfavorevolmente sul

giudizio prognostico circa la possibile correttezza e adeguatezza del comportamento futuro del lavoratore.

Durante il procedimento disciplinare il lavoratore ha ritenuto di fornire l'inverosimile versione dell'accesso abusivo al profilo *Facebook*; nel corso dell'interrogatorio libero, invece, ha insistito sulla mancata conoscenza del codice disciplinare ("*non ho mai visto dov'è affisso il codice disciplinare in azienda*"), e si è potuto poi accertare che lo stesso è "*affisso in bacheca, dove attaccano tutto quello che riguarda noi: ferie, turni, etc. La bacheca è subito prima dell'ufficio logistica*" (teste TESTIMONE).

Sussistono, pertanto, i fatti oggetto di contestazione e sussiste, altresì, la giusta causa di licenziamento, con la conseguenza che le domande svolte *ex* art. 18, co. 4 e 5, Legge 300/1970 debbono essere entrambe rigettate.

*** * ***

DIPENDENTE ha lamentato la violazione delle garanzie procedimentali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 in quanto DATORE DI LAVORO s.r.l. avrebbe intimato il licenziamento senza attendere le giustificazioni o, in ogni caso, intenzionalmente ignorandole.

La contestazione è infondata.

Ai sensi dell'art. 7, co. 5, Legge 300/1970, "*…i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa*".

Nel caso di specie, DATORE DI LAVORO s.r.l. ha senz'altro rispettato il termine in questione.

Come risulta dalla documentazione in atti, la lettera di contestazione disciplinare è pervenuta al dipendente l'11 dicembre 2012 (doc. 2, fascicolo convenuta) e la società ha irrogato il licenziamento il 19 dicembre 2012 (doc. 4, fascicolo convenuta).

Le giustificazioni scritte di DIPENDENTE, per contro, spedite il 13 dicembre 2013, alle ore 10.27, sono pervenute all'azienda solo il 9 gennaio 2014 (cfr. doc. 6, fascicolo ricorrente, e doc. 5, fascicolo convenuta).

*

Parte ricorrente ha affermato che il licenziamento sarebbe illegittimo in quanto il datore di lavoro avrebbe esercitato, e conseguentemente esaurito, il potere sanzionatorio sospendendo il lavoratore nelle more del procedimento disciplinare.

La contestazione è davvero priva di pregio in quanto la sospensione ha una funzione meramente cautelare, è provvedimento temporaneo destinato ad esplicare i propri effetti esclusivamente nel corso del procedimento disciplinare, e non costituisce in alcun modo una sanzione.

*

Da ultimo, come si è già avuto modo di osservare, del tutto infondata la contestazione relativa alla mancata affissione del codice disciplinare, non soltanto in quanto lo stesso era regolarmente esposto sul luogo di lavoro, ma anche in quanto si tratta di condotte di gravità tale da rendere irrilevante la questione.

Anche la domanda svolta ai sensi dell'art. 18, co. 6, Legge 300/1970 deve, quindi, essere rigettata.

*** * ***

Quanto sin qui osservato assorbe ogni questione relativa alla domanda volta in via di ulteriore subordine e, pertanto, il ricorso deve essere integralmente rigettato.

La condanna al pagamento delle spese di lite segue la soccombenza e, pertanto, DIPENDENTE deve essere condannato alla rifusione delle stesse nella misura di cui al dispositivo.

Ordinanza immediatamente esecutiva *ex* art. 1, co. 49, Legge 92/2012.

P.Q.M.

rigetta il ricorso.

Condanna DIPENDENTE alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi € 3.500,00 oltre accessori come per legge.

Ordinanza immediatamente esecutiva *ex lege*.

MANDA

alla Cancelleria per la tempestiva comunicazione alle parti costituite.

Milano, 1 agosto 2014

IL GIUDICE DEL LAVORO
dott.ssa Chiara COLOSIMO