

N. R.G. 1271/2019



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE DI APPELLO DI MILANO

SEZIONE LAVORO

Composta dai Magistrati

dott. Giovanni Picciau	Presidente Rel.
dott.ssa Giulia Dossi	Consigliere
dott.ssa Daniela Macaluso	Consigliere Ausiliario

ha pronunciato e pubblicato

SENTENZA

nella causa in grado di reclamo ex art. 1 comma 58 e ss. 1. 92/2012 avverso la sentenza n.2494/2019 del Tribunale di Milano , giudice dr. Atanasio ,promossa con ricorso

DA

RECLAMANTE

CONTRO



RECLAMATA

CONCLUSIONI

PER IL RECLAMANTE

Come da ricorso in data 18 Novembre 2019

PER LA RECLAMATA

Come da memoria in data 24.1.2020

Fatto e diritto

Con sentenza n. 2494/2019 il Tribunale di Milano ha rigettato l'opposizione proposta da _____ avverso l'ordinanza emessa nella fase sommaria del c.d. rito Fornero ; con tale ordinanza il Tribunale aveva rigettato il ricorso proposto da _____ nei confronti di _____ per sentir dichiarare la illegittimità del licenziamento irrogatogli in data 1.3.2018, con le conseguenze ripristinatorie e risarcitorie previste dall'art. 18 Statuto Lav.

Il Tribunale , dopo aver dettagliatamente ricostruito in fatto la vicenda in esame , ha per vari profili ritenuto non fondate le questioni , proposte preliminarmente da _____ circa la violazione del principio del ne bis in idem , di tempestività ed immediatezza della contestazione, di genericità della contestazione .

Nel merito , ha ritenuto la fondatezza e la proporzionalità della misura espulsiva adottata , alla luce delle richiamate dichiarazioni rese dai testi

_____ ; ha concluso che “ il comportamento inadempiente del sig. _____ non solo è stato posto in essere in aperta e ritenuta violazione delle disposizioni aziendali, ma denota una mancanza di rispetto del ricorrente nei confronti delle lavoratrici vittime delle sue attenzioni ripetute e sgradite , nonché un profondo disinteresse per il turbamento e disagio provocato a quest'ultime dai continui _____ , inopportuni approcci ed inviti “



Il Tribunale ha anche osservato che “ nel corso della fase sommaria il ricorrente – a fronte delle puntuali deduzioni di parte convenuta che ha dedotto i fatti oggetto della contestazione producendo la relativa documentazione (doc. 5-6) nulla ha ritenuto di contestare e di replicare : sicchè i fatti devono ritenersi pacifici ; ha osservato che ” la scelta della società di fare una diffida ...è stata una scelta più favorevole al ricorrente “ e che “ i plurimi comportamenti dallo stesso tenuti fino ad allora avrebbero potuto integrare la fattispecie di stalking...”.

Ha proposto reclamo chiedendo , in riforma della sentenza , l'accoglimento della domanda.

Ha resistito chiedendo il rigetto del reclamo.

All'udienza di discussione , la causa è stata trattenuta in decisione ex art. 1 comma 60 e ss. legge 92/2012.

oooooooo

Il reclamo proposto da è infondato per le considerazioni che seguono .
Appare opportuno ricordare, in estrema sintesi, la vicenda in esame così come risultante dalla documentazione prodotta.

In data 10.1.2018 ha contestato a quanto segue:

“ Con la presente Le rivolgiamo formali contestazioni ai sensi e per gli effetti dell'art. 7dellla legge n. 300 del 20.5.1970, in relazione a quanto segue:

La società riceveva la segnalazione di due dipendenti , le

in servizio presso altre strutture site nel medesimo stabile di Cologno Monzese , le quali lamentavano suoi continui e sgraditi approcci ed inviti attraverso l'inoltro persistente di messaggi tramite il sistema di comunicazione aziendale interno , denominato e tramite SMS.

Lei veniva , pertanto, intrattenuto , in data 23 Agosto 2017 dal suo responsabile , , alla presenza anche della rappresentante sindacale e in data 24 Agosto 2017 , sempre dal suo responsabile

e dalla rappresentante sindacale , per stigmatizzare i suoi comportamenti ed invitarla a desistere da essi.

Invece Lei, ancora nelle successive giornate del 28 e 31 Agosto del corrente anno , persisteva nell'inoltrare , durante l'orario di lavoro , tramite chat , nella aziendale,, pressanti inviti alla collega e tramite SMS richieste di incontro alla collega



Ancora il giorno 14 settembre 2017 il sig. _____ La sentiva distintamente gridare , dal bagno le seguenti frasi : “ _____ sei sempre bellissima , vorrei scopare con te “ , “ come mi ti farei “ ed anche “ tu non mi puoi impedire di scriverle e vederla , io vado e faccio quel cazzo che mi pare “ .

Lo stesso giorno Lei veniva visto , senza alcun plausibile motivo , all’11mo piano dello stabile , transitare ostinatamente davanti alla porta dell’ufficio della Responsabile della collega

Nei giorni successivi , inoltre , Lei perseverava nell’invio di messaggi ed inviti alle due colleghe e continuava a stazionare , senza alcuna ragione , all’11mo piano dello stabile .

Poiché i ripetuti inviti e richiami verbali non sortivano effetto alcuno , la società si vedeva costretta a leggerle e consegnarle il giorno 25 settembre 2017 , per il tramite del sig. _____ , ent _____ ior HR of Territory Lombardia e alla presenza del suo responsabile sig. _____ **la formale diffida che le alleghiamo a formare parte integrante della presente contestazione** , in cui veniva ricostruita la dettagliata cronologia dei fatti riferiti dalle dipendenti coinvolte .

In tale comunicazione si ricordava che lei si era reso responsabile dei comportamenti sopra descritti , consistiti in continui e sgraditi approcci , sia di persona che tramite chat ed sms alla volta delle due dipendenti.

In tale occasione Lei è stato altresì trattenuto a lungo sulla necessità di astenersi dal porre in essere , per il futuro, analoghi atteggiamenti , stante la estrema gravità di essi , che procuravano nelle colleghe uno stato di grave ansia, insicurezza , disagio e fastidio, al punto di indurle a temere per la propria incolumità.

Nonostante la serietà dell’invito e nonostant _____ nuti della diffida , lei , in tale occasione , ha dichiarato ai suddetti signori _____ e la signora _____ , che non intendeva ottemperare alla diffida e che avrebbe continuato a recarsi all’11mo piano per fruire della pausa caffè , in quanto libero di recarsi dove vuole.

In tale occasione lei invitava anche con atteggiamenti di sfida la società a prendere nei suoi confronti iniziative disciplinari nel qual caso avrebbe presentato ricorso giudiziario.

In effetti già quello stesso giorno i funzionari , immediatamente dopo la consegna della diffida , salivano all’ultimo piano per una riunione ed in tale occasione la vedevano alla macchinetta del caffè .

Dopo l’incontro , durato circa 20 minuti, i funzionari verificavano che Lei era ancora alla macchinetta del caffè e solo dopo l’invito dei medesimi , è tornato alla sua postazione sita al 7mo piano .



Successivamente Lei non solo non ha desistito in alcun modo dai comportamenti che erano stati descritti nella lettera di diffida , ma anzi proseguiva nella sua illecita condotta .

E' stato infatti successivamente segnalato che Lei ha perseverato nel contattare e molestare una delle colleghe che avevano segnalato il suo comportamento , la signora

Risulta in particolare che Lei il giorno 4 ottobre 2017 ha incontrato la signora che stava uscendo per pranzo salutandola e poco dopo , utilizzando in maniera impropria il sistema di comunicazione e violando la diffida consegnatale il 25 settembre , le ha inoltrato il seguente messaggio: “ Ciao , come sei elegante oggi “

La signora ha riferito di non avere risposto a tale messaggio perché lo stesso l'aveva profondamente irritata.

Successivamente il giorno 9 ottobre 2017, Lei ha inviato alla signora il seguente messaggio , ancora una volta utilizzando impropriamente il sistema e violando la diffida : “ Ti offro il caffè ?

Nel corso di tutto il mese di ottobre , inoltre , nonostante la diffida formale in senso contrario, lei ha continuato imperterrito ad effettuare le pause di lavoro recandosi all'11mo piano (in particolare il giorno 17.10 alle ore 10.40 ed alle ore 15.31 , il giorno 19.10 alle 12.40, alle ore 15.31 ed alle ore 15.56; il giorno 23.10 alle ore 15.41; il giorno 24.10 alle ore 10.30 ed alle ore 16.30 ; il giorno 25.10 alle ore 15.30).

Ancora nelle giornate del 30 e 31 ottobre lei si è assentato frequentemente dalla sua postazione (il giorno 30 ottobre dalle ore 12.30 alle ore 12.40 e dalle ore 12.45 alle 12.50; il giorno 31 ottobre dalle ore 10.15 alle ore 10.30; dalle ore 11.40 alle ore 11.55 , dalle 12.25 alle 12.35, dalle 13,30 alle 14,15, dalle 14,35 alle 14,40, dalle 15.15 alle 15.450) e si è recato all'11mo piano , nonostante la diffida in senso contrario “

..

La società ha contestato la recidiva ; in data 5 Agosto 2016 aveva infatti contestato a scontri verbali avuti con i colleghi , cui si era ripetutamente rivolto chamandoli “ porci , animali , coglioni, teste di cazzo, obesi ; la società aveva infine irrogato al dipendente la sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione per 10 giorni

Appare opportuno ricordare il testo della diffida del 25 settembre 2017 che , in forza del tenore letterale della contestazione , è parte integrante della stessa :



“ Facciamo seguito ai colloqui intercorsi , da ultimo in data 23 Agosto 2017 il suo responsabile _____ e la rappresentante sindacale _____ e in data 24 Agosto 2017 con il suo responsabile _____ e la rappresentante sindacale _____ , per stigmatizzare suoi reiterati , intollerabili , importuni comportamenti consistenti in ripetuti, continuati e sgraditi approcci , inviti e solleciti indirizzati ad alcune dipendenti di _____ , in servizio presso strutture che hanno sede nel medesimo stabile in c _____ a presso la struttura _____ .

In particolare risulta che Lei:

In data 17 e 22 Agosto 2017 ha inviato più volte al giorno messaggi chat nella lynch aziendale ad una collega , contenente pressanti, inopportuni , sgraditi inviti ; nella mattinata del 23 Agosto 2017 il suo responsabile _____ la ha perciò intrattenuto _____ rtecipazione telefonica della rappresentante sindacale _____ , ordinandole di desistere immediatamente da questo comportamento.

Nella giornata del successivo 24 Agosto 2017 il suo responsabile _____ la ha ulteriormente trattenuta a colloquio con la partecipazione della rappresentante sindacale _____ , nuovamente ordinandole di abbandonare simili intollerabili comportamenti.

E tuttavia , incredibilmente , anziché ottemperare alle disposizioni così chiaramente e ripetutamente indirizzate Lei:

in data 28 e 31 Agosto ha inviato tramite chat nella _____ aziendale pressanti, inopportuni e sgraditi inviti ad una collega e a mezzo di SMS richieste di incontro ad un'altra collega; inoltre ha continuato , nonostante richiami precedenti , a stazionare a lungo e senza alcun plausibile motivo di lavoro in prossimità della macchinetta di caffè all'11mo piano dello stabile (lei lavora al piano 7);

nella stessa data del 31 Agosto il suo responsabile _____ si è perciò visto costretto a richiamarla ulteriormente a cessare immediatamente da tali comportamenti.

In data 14 settembre 2017 il suo responsabile sig. Laganà l'ha sentita distintamente , chiuso nel bagno, gridare ad alta voce le seguenti indegne ed offensive affermazioni all'indirizzo di colleghe ; “ _____ , sei bellissima , vorrei scopare con te “ “ Come mi ti farei “ e anche (con riferimento riferiti al suo responsabile _____) “ Tu non mi puoi impedire di scriverle e vederla , io vado e faccio quel cazzo che mi pare “ . Nella stessa data Lei è stato visto transitare ostentatamente davanti alla porta dell'ufficio della responsabile delle colleghe alle quali indirizza i descritti indebiti messaggi.



In data 8,15,21 settembre lei ha inviato tramite chat nella aziendale nuovi pressanti , inopportuni e sgraditi inviti ad una collega .

In data 14,15,20 e 21 settembre lei è stato visto senza alcun plausibile motivo all'11mo piano dello stabile , stazionare prolungatamente in prossimità dell'area ove operano le colleghe oggetto delle sue pressioni e transitare ostentatamente davanti all'ufficio della responsabile delle colleghe stesse.

Per tali suoi comportamenti, i suoi responsabili ed i suoi referenti HR le hanno più volte , come detto , rivolto specifici richiami, sinora in via informale , confidando nell'adeguamento dei suoi comportamenti al rispetto elementare che va riconosciuto ad ogni persona , ad atteggiamenti dignitosi e consoni alla civile convivenza , nonché alle direttive aziendali e di contratto.

Dal momento che tali sue ingiustificate ed incivili condotte , poste in essere via SMS e con utilizzo improprio e irregolare della chat aziendale tramite Lync e/o accesso dell'applicativo “ Scheda Cliente “ creano nelle persone che ne sono vittima condizioni di ansia , insicurezza , disagio e fastidio , fino a generare un considerevole timore per la propria incolumità , condizioni che non possono essere né ignorate né tollerate dall'azienda , che ha l'onere di tutelare la sicurezza dei propri dipendenti , la diffidiamo con la presente , in via definitiva , intimandole di cessare immediatamente simili comportamenti. .

In difetto la scrivente Banca attiverà senz'altro un procedimento disciplinare avvertendola sin d'ora che – al ripetersi di anche un singolo episodio – si riserva ogni diritto ed azione anche in sede penale .

All'esito del procedimento disciplinare la società ha intimato il licenziamento di Rescio con la seguente testuale motivazione :

“ Facciamo seguito e riferimento alla lettera di contestazione del 10 gennaio 2018 , da lei ricevuta il 12 gennaio successivo , da intendersi qui integralmente richiamata e che , ad ogni buon fine , si allega in copia alla presente . Non avendo ricevuto nei termini di legge alcuna giustificazione in relazione ai gravissimi comportamenti da lei posti in essere ed oggetto di contestazione , le comunichiamo quanto segue a conclusione del predetto procedimento disciplinare . Le condotte tutte contestate con la lettera del 10 gennaio 2018, incluse quelle costituenti recidiva , già contestate con lettera del 5 Agosto 2016, risultano illegittime ed in aperto contrasto con i fondamenti etici e morali , con i principi di correttezza nonché con l'apparato di valori espressi dalla nostra azienda ed , altresì , con i più elementari obblighi di disciplina , dignità e moralità imposti dal nostro contratto collettivo e dal nostro



ordinamento, oltre che con le più elementari regole del vivere civile . I comportamenti da lei tenuti, rispetto ai quali lei non ha ritenuto fornire giustificazione alcuna, hanno gravemente turbato l’ambiente lavorativo ed altresì esposto l’Azienda al rischio di gravi danni di natura risarcitoria e di immagine. Ciò posto , in relazione a tutte le gravissime mancanze contestatele con la richiamata lettera del 10 gennaio 2018 , ritenuto che le stesse abbiano irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario su cui si basa il rapporto di lavoro , le comunichiamo che è stato disposto il suo licenziamento per giusta causa ai sensi dell’art. 2119 c.c. richiamato dagli artt. 77 lett. d e 44 del CCNL del 31. Marzo 2015....”

oooooooo

Con un articolato motivo di reclamo , censura la sentenza assumendo la mancata prova dei fatti contestati.

Osserva testualmente : “ In sintesi , la convenuta ha contestato al ricorrente di aver disatteso la diffida con i seguenti comportamenti : a) il 4 ottobre 2017 e il 9 ottobre 2017 di aver scritto alla collega i messaggi “ Ciao, come sei elegante oggi “ e “ Ti offro il caffè “; b) il 17,19,23,24 e 25 ottobre 2017 di aver fatto pausa caffè all’11° piano ; c) il 30 ed il 31 ottobre 2017 di essersi assentato frequentemente dalla sua postazione per recarsi all’11° piano. Orbene , nel caso in esame la rilevanza disciplinare del comportamento del lavoratore presuppone , in ordine consequenziale , l’accertamento dei comportamenti di cui al precedente punto , che sarebbero stati posti in essere in violazione di una precedente diffida del datore di lavoro e , successivamente una valutazione di merito in ordine alla loro gravità , tale da determinare la irrimediabile lesione del vincolo fiduciario con il dipendente . A parere di questa difesa alcuno degli elementi suddetti sussiste ed il recesso deve essere dichiarato illegittimo.

Il reclamante assume che “ poichè la rilevanza disciplinare del comportamento emerge se e solo nella misura in cui gli stessi siano stati compiuti in data successiva alla lettera di diffida...la legittimità del recesso postula necessariamente una prova che i fatti contestati a siano avvenuti successivamente al 26 settembre ...” ; afferma che tale prova non appare desumibile – per i messaggi del 4 e 9 ottobre – dai doc. 8 e 9 prodotti e che sul punto generiche appaiono le dichiarazioni rese dalla teste

Il reclamante assume poi che la prova non può ritenersi raggiunta valorizzando , così come ha fatto il Tribunale , la mancata giustificazione alla contestazione disciplinare ed alla mancata contestazione , nel processo , delle difese della Banca poichè il



principio di non contestazione non attiene i medesimi fatti su cui le posizioni processuali divergono ; rileva che ha sempre affermato di aver rispettato la diffida .

Il reclamante ripropone poi le questioni di tardività e sproporzionalità della sanzione irrogata ; in relazione a tale secondo aspetto osserva che “ i fatti oggetto di contestazione non integrerebbero una continuità con comportamenti della diffida , perché è chiarissima la discontinuità degli stessi rispetto a quelli precedenti ; quindi di fatto il ricorrente ha adempiuto la diffida del datore di lavoro nei limiti di ammissibilità di un simile ordine. “ .

Tali motivi , che possono essere trattati congiuntamente in ragione della loro intima connessione , non colgono nel segno.

Va innanzitutto disattesa la questione di tardività della contestazione e della sanzione irrogata.

Nella fattispecie infatti in relazione ai fatti oggetto della contestazione , inerenti in particolare , la reiterazione di condotte precedenti la diffida scritta del 25 settembre 2017, la contestazione del 10 gennaio 2018 non può dirsi tardiva.

In punto di diritto , come è noto, la Corte di Cassazione ha affermato che “ in materia di licenziamento disciplinare l'immediatezza della contestazione va intesa in senso relativo , dovendosi dare conto delle ragioni che possono cagionare il ritardo, quali il tempo necessario per l'accertamento dei fatti o la complessità della struttura organizzativa dell'impresa....” (così ex plurimis Cass. Se.L. sent. n. 281 del 12.1.2016).

Nella fattispecie , tenuto conto di tali principi , da u considerata la complessità della struttura organizzativa di una banca come e dall' evidenziato che si trattava di valutare compiutamente come le condotte di potessero qualificarsi , in spregio alla diffida del 25 settembre 2017 , una continuata reiterazione di quelle oggetto della diffida stessa.

In tale contesto , il lasso di tempo intercorso dal mese di ottobre 2017 al 10 gennaio 2018 appare congruo e giustificabile per pervenire ad una ragionevole contestazione dei fatti .

Si deve aggiungere che la Banca non ha mai inteso voler soprassedere al procedimento disciplinare ; sul punto già nella lettera di diffida aveva evidenziato che avrebbe attivato , al ripetersi delle condotte censurate , un procedimento disciplinare.

oooooooo



Nel merito , i fatti oggetto della contestazione , hanno trovato conferma nelle dichiarazioni testimoniali svolte.

La teste _____ ha dichiarato: : “ *Col ricorrente ci siamo conosciuti nel 2014 perché io ero la sua team leader. Poi sono andata in maternità. Quando sono rientrata a Cologno Monzese sono andata in un ufficio diverso al decimo piano. A quel punto il ricorrente mi ha incominciato a invitare a prendere il caffè ed io sempre educatamente ho rifiutato. Talaltra non rispondevo. Questo nel 2016. A fine 2016 ho fatto una segnalazione perché la cosa continuava . Nel 2016 i suoi inviti avvenivano sempre tramite chat aziendale. Invece nel 2017 io mi sono trovata una chiamata sul mio cellulare personale che non avevo mai fornito al collega ; poi non uso instagram né facebook . Mi ha mandato un sms ; ed io l’ho ammonito a non usare il mio cellulare . Non mi ha più cercato nel cellulare anche perché l’ho bloccato verso quel numero riferito al ricorrente. Da giugno ad Agosto 2017 si è ripresentato a invitarmi a prendere il caffè sia via chat o mail . Ed io ho sempre risposto invitando il collega a non invitarmi sempre in maniera educata. Talvolta è capitato che andassi a prendere anche solo un’acqua alle macchinette e l’ho incontrato ; in quelle occasioni mi chiedeva perché non rispondessi alle sue richieste ed io rispondevo che stavo lavorando. Le volte che l’ho incontrato era al X piano dove ci sono le macchinette. Talvolta ho anche evitato la pausa per non incontrarlo. Questo è accaduto fino ad agosto 2017. Io ho rifatto altra segnalazione . Mi ha infine ricontattato ad ottobre sempre tramite chat ed e mail ; ed ancora una volta ho rifiutato. Ad ottobre ancora ero uscita per andare fuori coi colleghi a pranzo , l’ho incontrato e ci siamo semplicemente salutati ; al mio rientro ho trovato messaggi di lui che mi diceva come ero elegante . Dopo non ho avuto più rapporti “.*

La teste _____ ha dichiarato: “ *Non ho mai lavorato con _____ . L’ho visto perché siamo nello stesso palazzo . Io sono all’11° piano. Una volta mi invitò a prendere un caffè via chat ed io ho risposto di no. Era agosto 2017. Ho ricevuto altri inviti tramite chat aziendale ma ho sempre risposto di no. Mi sono allarmata perché ero a conoscenza delle esperienze di altre colleghe e speravo che con il mio rifiuto dell’invito la cosa finisse lì. Ed invece è andato avanti con gli inviti; l’ho allora detto ai miei responsabili.*

Non ero più serena sul lavoro ; sicchè evitavo di andare ai bagni perché lui sostava spesso nella sala ristoro che è nei pressi dei bagni . Addirittura i miei colleghi mi avvisavano se lui era in quella zona . La cosa è andata avanti fino a settembre – ottobre 2017. Non ricordo le date precise. Avevo riferito la cosa sia al mio responsabile del periodo feriale , sia alla mia responsabile che è ritornata dalle ferie.



*Io già sapevo della mia collega e di altra sospensione precedente a causa di
altra collega Perciò avevo paura e limitavo le mie uscite
dall'ufficio....”*

, responsabile superiore di confermando i colloqui avuti con
in ordine ai fatti in discussione ha fra l'altro dichiarato : “ *Nonostante i nostri
inviti a smettere quelle attenzioni il ricorrente ribatteva che lui era libero di farlo ;
lui comunicava sia attraverso messaggi che attraverso che è un nostro
programma interno di comunicazione ; lui affermava che se avesse voluto la
destinataria avrebbe potuto anche chiudere la chat che si apre . Inoltre lui affermava
che si limitava ad invitarla al caffè e che comunque era libero di andare al piano ove
si trovavano le due dipendenti . Ad un certo punto ho fatto segnalazione alle risorse
um quanto ho sentito in bagno urlare ad alta voce nei confronti di
tale usando termini del tipo “ vorrei scopare con te “ o “ quanto mi piaci “ ed
anche urlava contro di me dicendo che non potessi impedirglielo ; non era la prima
volta che succedeva ma quella volta ho proprio associato la persona cui si riferiva a
quella collega che era stata più volte oggetto di attenzione”.*

La teste , responsabile dell'Ufficio in , ha
dichiarato:”...A fine Agosto 2017 una mia collaboratrice mi ha
sollevato la problematica . Aveva ricevuto delle chat dal collega per andare a
fare una pausa o a prendere un caffè e lei aveva sempre rifiutato ; però era stato
insistente e lei aveva sentito la necessità di segnalarmelo . Il collega lo conoscevo di
vista in quanto avevamo lavorato in passato nella stessa struttura. Lui quando si è
posto il problema si trovava in una struttura e piano differente . Ho concordato di
contattare il responsabile di e la nostra responsabile del personale. Il
responsabile del ricorrente mi ha detto che gliene avrebbe parlato. Per qualche
giorno la situazione si è tranquillizzata ; poi ha ripreso a presentarsi al
nostro piano e quindi la mi ha ancora segnalato la questione. Ho
ricontattato entrambi i soggetti di cui prima ; è intervenuto il responsabile delle
risorse umane del collega e mi ha chiesto di verificare se lui si presentasse al nostro
piano. Ho pertanto monitorato la cosa e nelle successive settimane ho verificato che
il collega veniva a fare la pausa del mattino e del pomeriggio al nostro piano ; lo
vedevo anche perché passava davanti al mio ufficio e ci salutavamo ...”.

Si tratta di dichiarazioni che non hanno bisogno di molti commenti.

Risulta chiaramente il disagio, il fastidio , la paura avvertiti da in
presenza delle reiterate e sgradite condotte di



Risulta che la condotta di _____ si è protratta in relazione a _____ dalla fine del 2016 e per _____ dall'agosto del 2017 .

Risulta che le due donne hanno avvertito la necessità di denunciare quanto accadeva ai loro superiori.

Risulta che l'intervento dei diretti superiori non ha risolto i problemi , avendo rivendicato la sua libertà di reiterare le condotte , incurante del fastidio e del disagio procurati alle colleghe.

Risulta che la Banca , nell'adempimento dei suoi obblighi datoriali di garanzia e protezione della salute e di sicurezza delle proprie dipendenti , ha dovuto far ricorso ad una diffida scritta del 25 settembre del 2017.

In tale contesto , l'assunto del reclamante circa una valutazione per così dire esclusiva delle contestate condotte di ottobre 2017 non appare condivisibile .

La valutazione della gravità delle condotte di ottobre 2017 infatti non può trascurare quanto accaduto in precedenza ; non può , in altri termini , trascurare che quelle condotte sono state poste in essere da _____ nonostante gli inviti precedenti dei suoi superiori a desistere dalle stesse attraverso anche la predisposizione , da ultimo , di una diffida scritta.

In tal senso , non a caso , la _____ nell'ambito della contestazione ha giustamente richiamato espressamente la diffida del 25 settembre 2017 , con la descrizione delle precedenti condotte.

La reiterazione della condotta di _____ nel mese di ottobre 2017 , dopo la diffida scritta del 25 settembre 2017, risulta confermata dalla dichiarazioni rese da _____

: *“ Mi ha infine ricontattato ad ottobre sempre tramite chat ed e mail ; ed ancora una volta ho rifiutato. Ad ottobre ancora ero uscita per andare fuori coi colleghi a pranzo , l'ho incontrato e ci siamo semplicemente salutati ; al mio rientro ho trovato messaggi di lui che mi diceva come ero elegante . Dopo non ho avuto più rapporti “.*

La teste ha quindi confermato , collocando le condotte nel mese di ottobre 2017 , il tenore dei doc. 7 ed 8 prodotti dalla Banca .

Anche la teste _____ , pur non sapendo individuare le date precise , ha affermato che *“ . La cosa è andata avanti fino a settembre – ottobre 2017. “.*

La teste _____ , responsabile dell'ufficio in cui opera _____ , ha dichiarato di aver monitorato la situazione , su richiesta del responsabile delle risorse umane, dopo l'intervento dei responsabili di _____ e di aver potuto verificare che *“ nelle successive settimane il collega veniva a fare la pausa del mattino e del pomeriggio al nostro piano ; lo vedevo anche perché passava davanti al mio ufficio e ci salutavamo...”.*



Va poi considerato che _____ è stato assente per malattia dal lavoro dal 1.11.2017 al 13.2.2018 (doc. 11 reclamata).

La circostanza da un lato conferma la veridicità delle concordi dichiarazioni rese dalle testi _____ – le due testi hanno limitato al mese di ottobre il protrarsi della condotta di _____ – e dall’altro spiega la mancata reiterazione delle condotte di _____ nel periodo suddetto di assenza per malattia.

Il Collegio , nella valutazione complessiva di tutte le circostanze oggettive e soggettive della vicenda , ritiene infine , contrariamente all’assunto del reclamante , che la misura espulsiva adottata sia proporzionata ai fatti.

Il _____ infatti , nonostante le iniziative precedenti adottate dalla Banca per indurlo a desistere dalle sue condotte e per assicurare la tranquillità e la sicurezza di _____ , ha continuato intenzionalmente , disattendo la diffida ricevuta , a porre in essere le condotte denunciate dalle due dipendenti.

Si tratta di un contegno che , anche alla luce della contestata recidiva per i fatti già in precedenza descritti , ha irrimediabilmente leso il rapporto fiduciario alla base del rapporto di lavoro.

Tali argomentazioni appaiono dirimenti ed assorbono ogni altra questione.

In conclusione , il reclamo va rigettato.

Le spese del grado seguono la soccombenza e sono liquidate , ex d.m. 55/2014 e 37/2018 , tenuto conto del valore della causa e dell’assenza di attività istruttoria, come in dispositivo.

PQM

Rigetta il reclamo avverso la sentenza n. 2494/2019 del Tribunale di Milano ;
condanna _____ al pagamento delle spese del grado che , in favore di parte reclamata , liquida in complessivi euro 3300,00, oltre spese generali ed oneri di legge.
Milano, 17 febbraio 2020

Il Presidente Est.
Giovanni Picciau

