



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO di TORINO
SEZIONE LAVORO

in persona della Giudice dott.ssa **Daniela PALIAGA**, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

ai sensi dell'art. 429 c.p.c. nella causa RGL n. 6088/2023, promossa da

assistito dagli avv.ti e

- Parte ricorrente -

C O N T R O

assistita dagli avv.ti e

- Parte convenuta -

Oggetto: Impugnazione licenziamento con domanda di reintegrazione

Le domande.

1. Il ricorrente, dipendente da ottobre 2017 di (oggi a seguito di incorporazione) con mansioni di addetto alla sorveglianza e con ruolo di RSA Uiltucs-UIL, è stato licenziato per giusta causa il 5 aprile 2023 a seguito di contestazione disciplinare del 10 gennaio 2023 relativa ad affermazioni asseritamente compiute dal medesimo alla trasmissione televisiva Striscia la Notizia in merito alle condizioni di lavoro dei dipendenti della sua datrice di lavoro.

2. Il ricorrente ha impugnato il licenziamento sostenendo, in via principale, la sua discriminatorietà per ragioni sindacali, con conseguente domanda di reintegra e risarcimento integrale del danno sia patrimoniale sia non patrimoniale, e, in via gradatamente subordinata, la sua illegittimità per insussistenza della giusta causa e per tardività.

I fatti.

3. Al ricorrente è stato contestato quanto segue: *“Lei nel corso di un intervento nella trasmissione televisiva Striscia la Notizia del giorno 14 novembre 2022 riportava notizie false relativamente alla scrivente più precisamente descriveva i dipendenti di come persone disperate e costrette dall'azienda ad accettare*



pericolose funzioni di contrasto alla criminalità senza avere avuto la necessaria formazione. Lei sempre nella stessa trasmissione televisiva ha affermato che la scrivente non avrebbe le autorizzazioni necessarie per svolgere le attività oggetto della ragione sociale. Sempre nella stessa trasmissione lei ha affermato che: ci sono colleghi che hanno avuto la faccia disintegrata a calci e pugni colleghi che hanno perso i denti colleghi che per ritorsione si sono trovati la macchina distrutta”.

4. Nel suo ricorso, al capo 9, il ricorrente ha negato *“di aver profferito la frase sulla qualità dei dipendenti della società, “come persone disperate e costrette dall’azienda ad accettare pericolose funzioni di contrasto alla criminalità senza avere avuto la necessaria formazione”, parole invece pronunciate dalla presentatrice sig.ra Chiara Squaglia”* ed anche la sua *“presunta affermazione secondo cui “la società non avrebbe le autorizzazioni necessarie” pronunciata da altra persona “*, ammettendo soltanto di avere *“dichiarato che effettivamente molti dipendenti della sono stati vittime di aggressioni nell’esercizio del loro lavoro”* e sostenendo di aver così esercitato il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero.

5. Lungi dal proporre una propria narrativa della vicenda che contenesse una puntuale allegazione ed offerta di prova della condotta su cui ha fondato il licenziamento, la convenuta si è limitata ad affermare, a pag. 13 della sua memoria, che il ricorrente *“non ha potuto negare che il fatto contestato si è effettivamente verificato e che la gravità dello stesso è tale da legittimare l’iniziativa assunta”* e ad articolare la richiesta istruttoria di interrogatorio e due testimoni *“sulle circostanze di cui in narrativa precedute da vero che e libere da giudizi e valutazioni”*.

6. Nonostante la specifica contestazione del ricorrente di aver tenuto buona parte delle condotte addebitategli e nonostante avesse nelle sue mani la registrazione dell’intervista (che la stessa riferisce espressamente di aver acquisito, onde giustificare con scrupolose *“ulteriori verifiche”* il fatto di aver atteso quasi 4 mesi dalla contestazione prima di licenziare il ricorrente), la datrice di lavoro ha dato completamente per scontata la condotta contestata ed omesso così ogni iniziativa difensiva idonea ad assolvere al suo pacifico onere probatorio sul punto.

7. Ai fini della presente decisione, pertanto, l’unico comportamento del ricorrente che può ritenersi accertato è quello ammesso dal medesimo e riportato al punto 4 e cioè l’aver *“dichiarato che effettivamente molti dipendenti della sono stati vittime di aggressioni nell’esercizio del loro lavoro”*.

Il quadro normativo e giurisprudenziale.

8. Il ricorrente è stato licenziato per giusta causa in relazione alle condotte riportate al punto 3 senza ulteriori spiegazioni da parte della convenuta.

9. Pur nel silenzio al riguardo delle lettere di contestazione e di licenziamento, i riferimenti al necessario contemperamento tra diritto di *“contestare il proprio datore di lavoro”*, la tutela dell’onore e della reputazione del datore e l’obbligo di fedeltà e collaborazione del dipendente contenuti nella memoria costitutiva consentono di ricostruire la fattispecie disciplinare che la società ritiene integrata in un esercizio del diritto di critica che avrebbe travalicato i limiti individuati al riguardo dalla consolidata giurisprudenza.



10. Effettivamente, anche in ambito lavorativo l'esercizio del diritto di critica incontra chiari limiti, che costituiscono altrettante condizioni della sua legittimità e, come tali, risultano rilevanti in ambito disciplinare.

11. L'esercizio della libertà di manifestazione del pensiero, nella sua declinazione di diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, infatti, *"si atteggia in modo particolare in ragione degli obblighi di collaborazione, fedeltà e subordinazione del primo, che lo autorizzano, da un canto, ad ingerirsi nelle modalità di esercizio dell'attività dell'imprenditore sotto il profilo dell'incidenza che questa ha sulle condizioni di vita e di lavoro dei prestatori d'opera e accentuano, dall'altro, il dovere di chiunque di astenersi, in assenza di adeguate ragioni, dalla diffusione di notizie e giudizi pregiudizievoli all'esercizio dell'impresa"* (così Cass. n. 1173/1986 e tutta la giurisprudenza di cui tale sentenza è punto di riferimento).

12. Il limite cd. esterno della pertinenza richiede che la critica *"sia ragionevolmente e prudentemente ordinata al soddisfacimento di interessi di rilievo (sul piano giuridico) almeno pari a quello del bene leso"* (Cass. n. 1173/1986 già citata). I limiti interni dell'esercizio del diritto di critica da parte del lavoratore nei confronti del datore di lavoro – la cd. continenza formale e sostanziale – esigono invece *"che il prestatore non travalichi, con dolo o colpa grave, la soglia del rispetto della verità oggettiva con modalità e termini tali da ledere gratuitamente il decoro del datore di lavoro o del proprio superiore gerarchico e determinare un pregiudizio per l'impresa"* (Cass. n. 7471/2012).

13. Ciò vale anche per la critica sindacale, seppure con alcune specificità: il limite esterno, in tal caso, è sostanzialmente *in re ipsa*, visto che l'attività sindacale è essa stessa tutelata dall'art. 39 della Costituzione, anche se *"non può parlarsi in assoluto di una 'scriminante sindacale' che legittimi ogni comportamento svolto all'interno dell'impresa dal lavoratore nell'ambito di una attività sindacale"* in quanto *"l'esercizio del diritto di critica, parimenti costituzionalmente tutelato, incontra, all'interno del rapporto di lavoro, limiti non dissimili da quelli da quelli previsti in generale per la manifestazione del pensiero, e cioè quello della continenza formale, attinente il modo di esposizione del pensiero critico, e quello della continenza sostanziale, attinente la veridicità, pur valutata secondo il parametro soggettivo della verità percepita dall'autore, dei fatti denunciati (cfr. da ultimo Cass. n. 14527\18)"* (così Cass. 18176/2018).

14. Come è evidente anche dai richiami compiuti dalla giurisprudenza, il presupposto essenziale per poter sindacare la manifestazione del pensiero da parte del lavoratore e del sindacalista – ed entrare dunque nel merito del possibile superamento dei limiti al diritto di critica – è che si configuri un pregiudizio alla reputazione e al decoro del datore di lavoro.

Applicazione al caso concreto.

15. L'unica condotta che si può ascrivere al ricorrente – aver *"dichiarato che effettivamente molti dipendenti della _____ sono stati vittime di aggressioni nell'esercizio del loro lavoro"* – manca di quest'ultima fondamentale condizione per poter attribuire una rilevanza disciplinare alla manifestazione del pensiero.



16. La mera affermazione del fatto che i dipendenti della convenuta sono stati *"vittime di aggressioni nell'esercizio del loro lavoro"* presenta un contenuto oggettivo, peraltro del tutto coerente con i rischi dell'attività sociale.

17. Secondo la relativa visura camerale, infatti, la _____ ha per oggetto sociale *"lo studio per la consulenza di servizi di sicurezza, investigazioni private, servizi di auditing per terzi su problemi di sicurezza, raccolta di informazioni, scorta protettiva su beni e persone, sicurezza, sorveglianza ed accertamenti, antifurto, personale infedele, servizi fiduciari, servizi antisabotaggio e controspionaggio industriale ed in ogni caso tutte le attività previste dall'art. 134 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza"* ovvero attività che, in molti casi, possono porre chi le compie in situazioni di conflitto con i soggetti da cui i clienti della convenuta chiedono di essere protetti, esponendoli al rischio di aggressioni.

18. Nella frase non sono ravvisabili addebiti di sorta alla società, né un tale contenuto può essere mutuato dal fatto che essa, secondo quanto ammette lo stesso ricorrente, è stata pronunciata dopo che la presentatrice aveva qualificato i dipendenti della società *"come persone disperate e costrette dall'azienda ad accettare pericolose funzioni di contrasto alla criminalità senza avere avuto la necessaria formazione"*: l'avverbio *"effettivamente"*, infatti, conduce a ritenere che egli abbia confermato soltanto il dato oggettivo delle aggressioni.

19. Considerato che la frase è estrapolata dal contesto di tutte le altre dichiarazioni del ricorrente stesso e degli altri soggetti che hanno partecipato alla trasmissione (di cui nulla si sa) e che nulla si può addebitare al ricorrente sotto il profilo formale del linguaggio e dei toni (anch'essi sconosciuti), dunque, non vi è alcuno spazio per configurare un esercizio del diritto di critica lesivo della reputazione aziendale di cui vagliare il rispetto dei limiti esterno ed interni, onde verificare se esso sia o meno meritevole di sanzione disciplinare.

20. Non è certo sufficiente a condurre a diversa conclusione il messaggio whatsapp prodotto dalla società come doc. 1: la lettura del medesimo, infatti, evidenzia che il ruolo che il sindacato, anche per il tramite del ricorrente, può aver avuto nel provocare l'*"intervento di Striscia la Notizia"* (il riferimento, peraltro, è alla trasmissione in sé e non a ciò che il ricorrente vi ha detto), così come il *"precetto della Procura"* (riferimento poco chiaro) ed avrebbe avuto nelle preannunciate *"vertenze di un bel po' di dipendenti"* (non è chiaro se relative alle aggressioni già citate o forse alle rivendicazioni salariali, di cui è pure traccia in atti) era chiaramente orientato a quel *"sistemare le cose"* rispetto al quale il ricorrente lamenta la mancanza di *"buona volontà di _____"* e dunque è perfettamente riconducibile a legittima lotta sindacale.

Natura discriminatoria e conseguente nullità del licenziamento.

21. Quanto sopra impone di considerare certamente privo di giusta causa, e dunque illegittimo, il licenziamento intimato al ricorrente.

22. A fronte della graduazione delle domande del ricorrente, la scelta della tutela conseguente richiede innanzi tutto di verificare anche se esso sia anche qualificabile come discriminatorio per ragioni sindacali ai sensi dell'art. 2 d.lvo n. 216/2003.



23. Nel dare attuazione alla direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, quest'ultima norma stabilisce che *“per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età, della nazionalità o dell'orientamento sessuale”* e che *“Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta”,* configurando quindi la discriminazione diretta *“quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età, per nazionalità o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga”* e la discriminazione indiretta *“quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o nazionalità o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone”*.

24. Come ha chiarito la Suprema Corte nella sentenza pronunciata a Sezione Unite n. 20819/2021, *“l'espressione "convinzioni personali" deve essere interpretata in tale contesto, come formula di chiusura del sistema, nel senso che le opinioni del lavoratore, che possono riguardare temi diversi tra cui anche l'esercizio dei diritti sociali (associazione sindacale, sciopero), anche con una proiezione dinamica e fattuale (adesione ad una associazione sindacale, esercizio del diritto di sciopero), non possono legittimare una condotta discriminatoria, che cioè non consenta al lavoratore di esercitare in situazione di parità i propri diritti”* e che *“Nell'espressione "convinzioni personali", richiamata dagli artt. 1 e 4 del d.lgs. n. 216 del 2003, caratterizzata dall'eterogeneità delle ipotesi di discriminazione ideologica estesa alla sfera dei rapporti sociali, va quindi, ricompresa la discriminazione per motivi sindacali”*.

25. Nell'ordinamento italiano, d'altronde, il carattere discriminatorio dei comportamenti del datore di lavoro riconducibili a ragioni sindacali è inequivocabilmente sancito già dall'art. 15 legge n. 300/1970, intitolato *“Atti discriminatori”*, che colpisce con la nullità *“qualsiasi patto o atto diretto a subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero alla sua partecipazione ad uno sciopero”*.

26. Il ricorrente invoca al riguardo la tutela processuale di cui all'art. 28 d.lvo n. 150/2011 e, in particolare, l' *“agevolazione che si esprime in una diversa ripartizione degli oneri di allegazione e prova”* ivi ravvisata dalla costante giurisprudenza laddove afferma che *“il lavoratore deve provare il fattore di rischio, il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghi e non portatori del fattore di rischio, deducendo una correlazione significativa fra questi elementi che rende plausibile la discriminazione; il datore dei lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di*



qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione" (così Cass. n. 23338/2018).

27. Gli elementi in atti sono sicuramente univoci nel correlare il licenziamento del ricorrente al fattore di rischio e configurare dunque una discriminazione diretta per ragioni sindacali.

28. Il licenziamento, infatti, è stato intimato in relazione a dichiarazioni rese dal ricorrente nel corso di una trasmissione televisiva in cui si discuteva delle condizioni di sicurezza sul lavoro dei suoi colleghi e dipendenti della convenuta che sono chiaramente riconducibili ad esercizio di tipica attività sindacale.

29. È d'altronde pacifico che il ricorrente fosse RSA - così come il collega che, secondo quanto allegato dal ricorrente e non contestato dalla società, è stato anch'egli licenziato per dichiarazioni rese nella medesima trasmissione televisiva - e ciò consente di ritenere che egli fosse alla trasmissione proprio in tale veste e vi stesse comunque esercitando il suo ruolo.

30. Non possono esservi dubbi, a fronte di ciò, nel concludere che il ricorrente è stato licenziato "*a causa della sua attività sindacale*", né la convenuta ha offerto alcun elemento per escludere la natura discriminatoria del licenziamento; per il vero non si vede come avrebbe potuto farlo, essendo la correlazione con l'attività sindacale esplicita nello stesso contenuto della lettera di contestazione disciplinare.

31. È dunque indiscutibile, ai fini della decisione, la nullità ai sensi dell'art. 15 legge n. 300/1970 del licenziamento intimato al ricorrente "*a causa della sua attività sindacale*", in quanto discriminatorio.

32. L'assunzione del ricorrente nel 2017 conduce ad individuare la normativa applicabile al medesimo nel d.lvo n. 23/2015 il cui art. 2, per il licenziamento di cui venga dichiarata la nullità perché discriminatorio, prevede la reintegrazione nel posto di lavoro, la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore attraverso "*un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative*" e la condanna al versamento dei relativi contributi previdenziali ed assistenziali.

33. In applicazione di tale previsione, la società convenuta va dunque condannata a reintegrare il sig. _____ nel suo posto di lavoro ed a risarcire al medesimo il danno subito a causa dell'illegittimo licenziamento per l'intero periodo dal licenziamento alla reintegrazione che, non essendovi stata alcuna contestazione sulla sua correttezza, va calcolato in base all'importo mensile di € 1.131 lordi indicato in ricorso.

34. Non essendo stato eccepito, né provato, dalla convenuta alcun ulteriore fattore che, ai sensi della norma citata, possa influire sulla liquidazione del risarcimento, l'unico importo da decurtare è quello di € 2.711 lordi che lo stesso ricorrente ha documentato di aver percepito sino al 31 marzo 2024, a cui deve aggiungersi quello - che in questa sede non può essere quantificato - che egli abbia eventualmente percepito nel periodo successivo in forza del contratto di



collaborazione coordinata e continuativa con scadenza al 30 giugno 2024 che ha pure documentato.

Risarcimento ulteriore.

35. Il ricorso contiene anche la domanda di condanna della convenuta al risarcimento del danno che il ricorrente articola in domanda di pagamento di € 30.000 ai sensi dell'art. 28 del d.lvo n. 150/2011 quale risarcimento dei *"danni morali per la lesione della immagine del ricorrente nella sua qualità di RSA e per il dolore e vergogna di una ingiusta ed infondata denuncia penale per estorsione"* oltre che di *"pagamento del danno biologico da stress psico-fisico patito a seguito del comportamento della datrice di lavoro"*.

36. In relazione al licenziamento, la domanda risarcitoria è fondata.

37. L'art. 28 del d.lvo n. 150/2011, al comma 5, stabilisce tra l'altro che *"Con l'ordinanza che definisce il giudizio il giudice può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale"* - così dando veste normativa in relazione al diritto a non essere discriminati alla regola cd. di diritto vivente messa a punto dalla giurisprudenza della *"ristorabilità della lesione di valori costituzionalmente garantiti, dei diritti inviolabili e dei diritti fondamentali della persona, in particolare dei diritti all'integrità psico-fisica e alla salute, all'onore e alla reputazione, all'integrità familiare, allo svolgimento della personalità ed alla dignità umana"* (Cass. n. 31071/2021) - e la previsione è certamente applicabile anche nel giudizio ordinario.

38. La gravità delle conseguenze della discriminazione realizzata dalla convenuta ai danni del ricorrente, costituite dalla cessazione del rapporto di lavoro senza preavviso in data 5 aprile 2023 preceduta dalla sospensione dal servizio e dalla retribuzione per quasi 4 mesi (dal 12 gennaio 2023) e l'ovvia notorietà del medesimo tra i dipendenti della convenuta, in quanto RSA, risultano ampiamente sufficienti a presumere il danno non patrimoniale dedotto a fondamento della stessa in termini sia di danno morale derivante dalla lesione della sua dignità e personalità morale, sia di danno di immagine.

39. La liquidazione del corrispondente risarcimento, da effettuarsi necessariamente in via equitativa, deve tenere conto delle essenziali indicazioni fornite al riguardo dal diritto dell'Unione, in particolare per quanto qui interessa dall'art. 17 della direttiva 2000/78, il quale prescrive che le sanzioni contro la discriminazione, compreso il risarcimento del danno, *"devono essere effettive, proporzionate e dissuasive"* il che significa, secondo univoca interpretazione, che devono essere idonee a concorrere all'obiettivo di realizzare la parità di trattamento, proporzionate al danno subito dalla vittima di discriminazione ed alla gravità di quest'ultima e idonee ad evitare che i comportamenti si ripetano.

40. Gli aspetti che occorre prendere in considerazione per liquidare un risarcimento che assolva a tali funzioni riguardano sia la vittima della discriminazione, sia il suo autore.

41. Sotto il primo profilo risultano rilevanti, in particolare, gli aspetti che incidono sulla proporzionalità e cioè l'intensità del disagio e della sofferenza ed i vari aspetti che possono influire sulla stessa, quali la notorietà dei protagonisti,



l'eventuale risonanza mediatica della vicenda, il contenuto e la forza offensiva della discriminazione.

42. Sotto il secondo profilo vanno invece considerati gli aspetti rilevanti per garantire la funzione dissuasiva del risarcimento da discriminazione, uno dei principali strumenti dell'effettività: si tratta, da un lato, di ciò che concretizza il rischio di ripetizione - l'eventuale reiterazione delle condotte, l'assenza di qualsivoglia forma di resipiscenza e intenzione di fare ammenda, l'eventuale recidiva, il carattere di reazione rispetto ad una richiesta di tutela (specificamente valorizzato anche dall'art. 28 comma 6 laddove prevede che "*Ai fini della liquidazione del danno, il giudice tiene conto del fatto che l'atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento*") - e, dall'altro, della capacità patrimoniale dell'autore della discriminazione e dell'entità del vantaggio che il danneggiante ha inteso assicurarsi con il comportamento discriminatorio.

43. Facendo applicazione di tali criteri al caso concreto, sotto il primo profilo vanno posti in evidenza il carico di sofferenza che la perdita del lavoro di per sé comporta, per il suo impatto concreto sulla vita quotidiana e sulla capacità reddituale, certamente accentuata per il fatto che il licenziamento è stato intimato per lo svolgimento di un'attività di servizio animata da ideali come quella sindacale, e l'ovvia risonanza che il licenziamento ha avuto tra i dipendenti (la visura camerale prodotta dal ricorrente come doc. 4 indica 150 addetti), iscritti e non iscritti, indubbiamente produttiva di un danno d'immagine che è stato certamente esaltato dal contestuale licenziamento anche di altro RSA e dalla denuncia penale di cui si dirà infra.

44. Sotto il secondo profilo, vanno invece valorizzati sia la non modesta capacità patrimoniale della società desumibile dal numero di dipendenti, sia la natura e l'entità del vantaggio derivante ad essa dal licenziamento di un sindacalista decisamente attivo.

45. Tenendo conto di tutto quanto sopra esposto, si ritiene equo liquidare il risarcimento nella misura di € 10.000.

46. Mancano invece i presupposti per configurare anche un danno biologico da stress psicofisico.

47. A differenza del danno di cui al punto 38, infatti, il danno biologico ha un'oggettività che non consente affatto di presumerlo, ma il ricorrente si è limitato a menzionarlo genericamente e chiedere di accertarlo "*in corso di causa mediante CTU medico-legale*", senza alcuna specifica allegazione e richiesta di prova e senza neanche produrre una consulenza medica di parte che ne illustri caratteristiche ed entità, avanzando di fatto una richiesta del tutto esplorativa.

48. Come si è visto al punto 35, la domanda risarcitoria fa riferimento anche ad una denuncia penale.

49. Si tratta della denuncia per tentata estorsione presentata nei confronti del ricorrente in data 7 dicembre 2022 dal presidente del consiglio di



amministrazione della _____, che è stata archiviata dal GIP di Torino in data 5 luglio 2023.

50. La denuncia non è in atti, ma dalla lettura della richiesta di archiviazione e dell'archiviazione stessa si evince che il comportamento asseritamente estortivo è consistito nell'invio di messaggi whatsapp afferenti a rivendicazioni retributive e dunque, come ha anche sottolineato la stessa GIP nel provvedimento di archiviazione, va ricondotto allo svolgimento di attività di natura sindacale.

51. Il ricorrente la individua come fonte di responsabilità risarcitoria ai sensi dell'art. 28 d.lvo n. 150/2011 basandosi unicamente sul fatto che la stessa è stata archiviata e sul contenuto dell'archiviazione, laddove è scritto che il ricorrente ha *"posto in essere i comportamenti denunciati per una finalità del tutto lecita, ossia il farsi portavoce di tutti i lavoratori inquadrati dal CCNL di Vigilanza e Servizi Fiduciari e attirare l'attenzione pubblica su una situazione fortemente ingiusta e pericolosa per i numerosi lavoratori"*.

52. La domanda richiederebbe numerose riflessioni in merito ai presupposti giuridici e di fatto necessari per attribuire natura discriminatoria ad una denuncia penale come quella di cui si discute, che tuttavia appaiono superflue nel caso concreto alla luce di una specifica ragione che risulta del tutto sufficiente ad attestarne l'infondatezza e cioè la carenza di allegazioni evidenziata al punto 51 e la mancanza in atti della denuncia stessa.

53. Non si può escludere a priori che il nesso di causa tra denuncia e fattore di rischio necessario a configurare discriminazione possa ravvisarsi anche quando il comportamento denunciato integra effettivamente un reato: servono però ulteriori specifici elementi della situazione concreta, che è onere del danneggiato allegare e provare come, ad esempio, che il comportamento denunciato è riscontrabile in capo ad una molteplicità di soggetti, ma la denuncia è avvenuta soltanto rispetto a chi presenta il fattore di rischio.

54. Ove manchino univoci elementi in tal senso, l'unica via che consente di configurare il nesso di causa è un ragionamento presuntivo basato sull'accertamento che la denuncia risulti del tutto infondata, strumentale e pretestuosa se non addirittura calunniosa.

55. Per giungere ad una tale conclusione non è sufficiente il mero fatto che la denuncia sia stata archiviata o il denunciato assolto, essendo necessario che anche il giudice investito della domanda risarcitoria possa positivamente escludere nella condotta denunciata ogni aspetto astrattamente idoneo ad evocare la responsabilità penale ipotizzata.

56. Quando invece la denuncia riguarda una situazione astrattamente idonea ad evocare nel denunciante l'idea della configurabilità di un reato e l'archiviazione o l'assoluzione avvenga per ragioni diverse da una completa e patente liceità della condotta denunciata, percepibile da chiunque, infatti, il rivolgersi all'autorità penale perché, nell'esercizio della sua specifica competenza, proceda all'accertamento ed alla qualificazione penale dei fatti risulta del tutto giustificato e il solo fatto che il denunciato sia portatore di un fattore di rischio non appare sufficiente a far presumere la natura



discriminatoria della denuncia, rendendo indispensabile l'accertamento di specifici ed univoci elementi esterni alla stessa.

57. Nel caso di specie, tutto ciò manca: non potendo leggere la denuncia – che nessuna delle parti ha prodotto – tutto ciò che si può sapere del comportamento denunciato deriva dalla richiesta di archiviazione e dal provvedimento di archiviazione.

58. Ebbene, la loro lettura – e ciò trova conforto nel fatto, allegato dallo stesso ricorrente, che l'archiviazione non sia avvenuta immediatamente, ma solo dopo un'attività istruttoria – impone di ritenere che la condotta denunciata non fosse totalmente priva di aspetti idonei a giustificare che la convenuta si rivolgesse alla magistratura penale.

59. Conducono in tal senso, in particolare, il riferimento della rappresentante del pubblico ministero all'esistenza di continue e costanti richieste di rivendicazione accompagnate dall'affermazione dell'intenzione di rivolgersi alle forze di polizia, all'A.G. e ai mezzi di informazione e la valorizzazione tra di esse di alcuni messaggi qualificati come *“del tutto inverosimili”*, il che avrebbe reso evidente che le condotte del ricorrente *“difficilmente possano aver ingenerato timore in una società che svolge attività d'indagine in ambito privato, aziendale, assicurativo”*.

60. È ancora più significativo, al riguardo, il fatto che la GIP, ben lungi dall'escludere nelle condotte denunciate ed accertate qualsiasi aspetto riconducibile al reato di tentata estorsione, abbia archiviato per l'insussistenza di *“elementi tali da sostenere un'accusa in giudizio nei confronti dell'indagato”*, motivando con la considerazione che *“non è possibile rilevare il superamento dei tassi soglia e la sussistenza degli elementi costitutivi del reato contestato”* e che *“i toni e il tenore delle frasi”* del ricorrente, *“alla luce dell'impatto psicologico sugli interlocutori e sul destinatario finale, non sembrano assumere una concreta connotazione minacciosa”* ed abbia comunque ritenuto di sottolineare che il ricorrente ha *“certamente tenuto condotte non edificanti e prepotente, eventualmente passibili di rilievo disciplinare”*.

61. A fronte di quanto rilevato e in assenza di altri elementi che possano univocamente condurre in tal senso, il fatto che il ricorrente fosse RSA e che le condotte denunciate siano riconducibili allo svolgimento di attività sindacale non risulta affatto sufficiente a qualificare la denuncia come discriminatoria per ragioni sindacali e dunque la relativa parte di domanda risarcitoria va ritenuta infondata, senza necessità di affrontare ogni altra questione posta dalla medesima.

Spese

62. La decisione sulle spese di lite segue la soccombenza di parte convenuta, con liquidazione in base ai valori medi.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando,



- dichiara la nullità del licenziamento intimato a _____ da _____
in data 5 aprile 2024 e, per l'effetto,
 - ordina a _____ in persona del suo legale
rappresentante di reintegrare immediatamente il ricorrente nel suo posto di
lavoro;
 - condanna _____ in persona del suo legale
rappresentante al risarcimento del danno in favore del ricorrente in misura pari
all'importo mensile di € 1.131 lordi dal giorno del licenziamento a quello della
effettiva reintegrazione, previa decurtazione dell'importo di € 2.711 lordi
percepito sino al 31 marzo 2024 e di quello percipiendo, oltre rivalutazione
monetaria ed interessi legali sulla somma annualmente rivalutata dalla
maturazione delle singole mensilità al saldo, nonché al versamento dei relativi
contributi previdenziali ed assistenziali;
 - condanna altresì la società convenuta al risarcimento del danno non
patrimoniale in favore del ricorrente nell'importo di € 10.000;
 - condanna, infine, _____ alla rifusione in favore del
ricorrente di € 7.377, oltre rimborso forfettario 15%, Iva e Cpa;
 - fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.
- Torino, 23 aprile 2024

LA GIUDICE
dott.ssa Daniela PALIAGA

