

Giudice e valutazione della gravità dell'illecito disciplinare: una questione di diritti costituzionalmente garantiti?

di G. Zampieri - 9 gennaio 2026

Il caso: un grido di protesta

La vicenda che ha dato origine alla sentenza del Tribunale di Milano, 1° dicembre 2025, n. 5214, oggetto del presente commento vede come “protagonista” una lavoratrice assunta con contratto a tempo determinato per lo svolgimento delle mansioni di maschera nell’ambito del Servizio di Sala del Teatro alla Scala.

Il 4 maggio 2025 aveva luogo un evento concertistico di rilievo internazionale. Ad assistere al concerto vi erano importanti cariche istituzionali, tra cui alcuni rappresentanti del Ministero dell’Economia e delle Finanze, nonché il Presidente del Consiglio.

Poco prima dell’inizio dello spettacolo, la lavoratrice abbandonava la sua postazione al terzo ordine di palchi destro per dirigersi verso la prima galleria, ove stavano prendendo posto gli ospiti istituzionali.

Raggiunto tale luogo del teatro, la lavoratrice gridava “Palestina libera” e cercava di esporre la bandiera della Palestina venendo però interrotta dall’intervento tempestivo delle forze dell’ordine.

Il giorno successivo la lavoratrice veniva sospesa dall’attività lavorativa e il 22 maggio 2025, a seguito del procedimento disciplinare, riceveva il provvedimento di irrogazione della sanzione consistente nel licenziamento per giusta causa.

All’interno della lettera contenente la comunicazione di recesso datoriale si legge che «il comportamento da Lei messo in atto ha presupposto [...] un allontanamento non autorizzato dalla postazione di lavoro a Lei assegnata [...]. Tale inadempienza risulta aggravata dalle specifiche circostanze in cui il comportamento si è tenuto. Rileva infatti l’assoluta rilevanza dell’evento in termini istituzionali [...]. In conseguenza di ciò, la sua azione ha inevitabilmente creato un momento di tensione all’interno della sala, con conseguente intervento delle Forze dell’Ordine. [...] Alla luce di quanto sopra esposto, riteniamo che l’inadempienza da lei commessa leda irrimediabilmente il necessario vincolo fiduciario alla base del rapporto di lavoro».

La lavoratrice impugnava la sanzione disciplinare e si rivolgeva al Tribunale di Milano per sentirne accertare la nullità e/o l’illegittimità.

La decisione del Tribunale di Milano: la valutazione della gravità dell'illecito disciplinare e della proporzione della sanzione

Il giudice del Tribunale di Milano conferma, innanzitutto, la rilevanza disciplinare del fatto contestato alla lavoratrice, ossia l’allontanamento non autorizzato dalla postazione assegnata, anche se di breve durata.

L’art. 254 del Contratto Scala applicato al rapporto prevede infatti che «le Maschere durante lo svolgimento dello spettacolo debbono assicurare la presenza e l’assistenza necessarie. Le

temporanee assenze dal proprio posto devono sempre essere autorizzate dai propri Superiori. [...] Eventuali anomalie dovute a colpe o negligenze verranno perseguite disciplinarmente».

La stessa lavoratrice, tanto nel corso del procedimento disciplinare quanto nelle fasi introduttive del processo, aveva confermato l'accaduto.

Ciò che viene in discussione è invece la valutazione della gravità del fatto disciplinarmente rilevante in relazione alla quale deve essere valutata la legittimità della risposta sanzionatoria del datore di lavoro.

Ad avviso di quest'ultimo, infatti, le specifiche circostanze in cui i fatti si erano svolti avrebbero legittimato una risposta sanzionatoria particolarmente severa. Le "aggravanti" contestate alla lavoratrice consistevano, in particolare, nella rilevanza istituzionale dell'evento e nel fatto di aver causato, con il suo comportamento, un momento di tensione all'interno della sala.

La valutazione del datore di lavoro diverge, però, da quella del Tribunale di Milano. Secondo il giudice «la valutazione degli estremi della condotta, anche in funzione del giudizio di congruità della sanzione disciplinare comminata, [deve] essere operata sulla scorta di elementi concreti e oggettivi, la cui analisi non può che condurre alla conclusione dell'assoluta inoffensività del gesto» (Trib. Milano, n. 5214/2025).

La lavoratrice aveva infatti consapevolmente organizzato e realizzato un plateale atto di protesta che si era però svolto in modo pacifico e in un brevissimo lasso temporale. Tale accaduto non aveva pertanto causato né l'interruzione dello spettacolo o la modifica del programma della serata, né l'insorgere di preoccupazioni per la generale sicurezza dell'evento stesso.

Tali considerazioni portano il Tribunale di Milano «a concludere nel senso dell'evidente esorbitanza della sanzione comminata, ovvero il recesso in tronco, risultando maggiormente adeguata al fatto, nella sua portata soggettiva e oggettiva, l'applicazione di una sanzione conservativa» (Trib. Milano, n. 5214/2025).

Viene pertanto dichiarata l'illegittimità del licenziamento per giusta causa e accertato il diritto della lavoratrice al risarcimento del danno consistente nel mancato compenso dovuto dal momento del licenziamento fino alla scadenza originaria del contratto a termine (decorsa durante lo svolgimento del processo).

L'orientamento di legittimità: il ruolo del giudice di merito nella valutazione dell'illecito disciplinare

Il giudice del Tribunale di Milano ha esercitato il suo ruolo interpretativo nell'ambito di quanto affermato dalla Corte di Cassazione.

Costituisce infatti affermazione costante nelle pronunce di legittimità quella per cui «in materia disciplinare, non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva ai fini dell'apprezzamento della giusta causa di recesso, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, purché vengano valorizzati elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, coerenti con la scala valoriale del contratto collettivo, oltre che con i principi radicati nella coscienza sociale, idonei a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario» (*ex multis* Cass. civ., sez. lav., 6

agosto 2020, n. 16784, par. 5; tra le recenti pronunce in materia: Cass. civ., sez. lav., 24 marzo 2025, n. 7828 in www.rivistalabor.it, con nota di S. Grivet Fetà, *Rilevanza disciplinare dell'omessa giustificazione dell'assenza per malattia: presupposto sostanziale e obblighi formali*, 25 luglio 2025 e Cass. civ., sez. lav., 10 marzo 2025, n. 6398 in www.rivistalabor.it, con nota di A. Pavin, *Grave insubordinazione quale giusta causa di licenziamento: decisivo il ruolo interpretativo del giudice*, 15 maggio 2025).

Si ritiene di dover sottolineare che l'attività valutativa del giudice di merito deve fondarsi su elementi *concreti*. La gravità dell'illecito disciplinare non dipende quindi dalla percezione che di esso possa aver avuto il datore di lavoro ma, piuttosto, dall'accertata sussistenza di circostanze che evidenzino la rilevanza dell'inadempimento rispetto al dovere di diligenza e obbedienza che il prestatore di lavoro è tenuto ad osservare.

In questo contesto, l'eventuale tipizzazione operata dal contratto collettivo costituisce solamente uno degli indici – o, utilizzando la terminologia della Corte di Cassazione, degli elementi concreti – da tenere in considerazione ai fini della valutazione di gravità dell'illecito (Cass. civ., sez. lav., 12 novembre 2021, n. 33811, par. 37).

Per il resto, il giudice di merito viene lasciato libero nella sua attività di ponderazione delle circostanze che caratterizzano la fattispecie concreta, al fine di verificarne la sussumibilità nella fattispecie astratta di cui all'art. 2119 c.c.

L'elefante nella stanza: il diritto alla libera manifestazione del pensiero

Come è stato osservato (M. Salvagni, *Licenziamento per il grido "Palestina libera!"*: il difficile equilibrio tra potere disciplinare, manifestazione di pensiero e proporzionalità della sanzione, in *LPO News*, 10 dicembre 2025), la pronuncia del Tribunale di Milano si caratterizza per la rigorosa applicazione del richiamato orientamento di legittimità.

La valutazione delle modalità pacifiche di attuazione della protesta e delle limitate conseguenze che esso ha comportato sullo svolgimento dell'evento hanno portato a una riconsiderazione da parte del giudice di merito delle conclusioni raggiunte dal datore di lavoro in sede di procedimento disciplinare.

D'altra parte, è stata confermata la rilevanza disciplinare – seppure meritevole di sanzione esclusivamente conservativa – del comportamento consistente «nel repentino allontanamento dal posto di lavoro, per inscenare un gesto di protesta e sensibilizzazione su un tema, di matrice politica e umanitaria, di stringente attualità» (Trib. Milano, n. 5214/2025). Gesto che viene definito dal Tribunale di Milano come una «manifestazione di pensiero» della lavoratrice (in questi termini la sentenza annotata).

Sono questi gli unici passaggi della sentenza in commento in cui l'indiscusso fatto oggetto di sanzione disciplinare viene posto in relazione allo scopo con cui tale insubordinazione è stata messa in atto, ossia l'esercizio di un diritto costituzionalmente garantito.

Non è possibile in questa sede affrontare un tema complesso quale quello che richiederebbe di interrogarsi sui limiti del diritto di cui all'art. 21 Cost. nell'ambito del rapporto di lavoro caratterizzato dalla presenza degli obblighi di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Tuttavia, si ritiene di dover sottolineare come la decisione in commento susciti proprio tale interrogativo.

Ci si chiede, in particolare, se proprio il richiamato orientamento di legittimità possa, in realtà, costituire il presupposto per un esito che consenta di escludere integralmente la rilevanza disciplinare della condotta della lavoratrice nel caso in oggetto.

Infatti, lì dove la Corte di Cassazione richiama “i principi radicati nella coscienza sociale”, potrebbe forse trovare spazio una valutazione del giudice di merito che metta in risalto le motivazioni di particolare valore morale che, in un determinato momento storico (elemento concreto), portino un lavoratore a disattendere ai suoi doveri di diligenza e obbedienza. Soprattutto qualora l’insubordinazione costituisca esercizio di diritti costituzionalmente garantiti.

Giovanna Zampieri, dottoranda di ricerca nell’Università degli Studi di Padova

Visualizza il documento: [Trib. Milano, 1 dicembre 2025, n. 5214](#)