



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

Licenziamento per il grido “Palestina libera!”: il difficile equilibrio tra potere disciplinare, manifestazione di pensiero e proporzionalità della sanzione

di *Michelangelo Salvagni**

1. La ricostruzione fattuale e la contestazione disciplinare

La [sentenza del Tribunale di Milano del 1° dicembre 2025 n. 5214](#) sta suscitando reazioni di vario genere che si concentrano, spesso e volentieri, sul gesto “politico” più che sull’effettività della condotta della lavoratrice dal punto di vista della sanzione adottata.

La presente nota, scevra da ogni condizionamento di tipo ideologico, intende invece analizzare nel dettaglio l’*iter* logico-giuridico seguito dal Tribunale di Milano, soffermandosi sulla qualificazione dell’inadempimento, sul giudizio di proporzionalità *ex art. 2119 c.c.* e sulle conseguenze risarcitorie nel contesto del lavoro a tempo determinato.

La fattispecie posta al vaglio del giudice meneghino verde su un rapporto a tempo determinato (compreso nel periodo dal 2 ottobre 2023 al 30 settembre 2025) regolato dal c.d. ‘Contratto Scala’, nell’ambito del quale la lavoratrice, con mansioni di maschera ascritte al ‘gruppo rosso’, era tenuta a garantire una prestazione lavorativa di natura discontinua.

Il punto *dolens* della controversia risiede nell’episodio verificatosi il 4 maggio 2025 in occasione di un concerto diretto dal Maestro Gamba, evento qualificato come di “assoluta rilevanza istituzionale” per la presenza di delegazioni governative.

L’azione si consumava in un frangente temporale critico, ovverossia poco prima dell’inizio del concerto (programmato per le 19:00). La lavoratrice, verosimilmente in concomitanza con l’ingresso in sala delle autorità, abbandonava la postazione assegnatale (terzo ordine dei palchi destro) e, affacciandosi dalla prima galleria, gridava lo slogan “Palestina libera!”, tentando, al contempo, di esporre un manifesto (o una bandiera, secondo le dichiarazioni rese in sede di interrogatorio libero). La maschera, tuttavia, veniva immediatamente bloccata dalle Forze dell’Ordine e scortata all’uscita.

La Fondazione Teatro la Scala procedeva, dopo la contestazione disciplinare (con contestuale sospensione cautelare) e l’audizione disciplinare del 16 maggio 2025, alla risoluzione del rapporto per giusta causa. La lettera di licenziamento qualificava la condotta non solo come posta in violazione dell’art. 254 del Contratto Scala (abbandono del posto), ma enfatizzava l’insubordinazione e la creazione di un “momento di tensione” che aveva leso irrimediabilmente il vincolo fiduciario, aggravato dalla visibilità istituzionale dell’evento.

2. La tematica giuridica: la comparazione tra rilevanza disciplinare e proporzionalità

La sentenza n. 5214/2025 affronta due questioni nodali e cioè, l’estensione temporale e oggettiva dei doveri di diligenza e obbedienza (art. 2104 c.c.) in relazione alle mansioni di attesa/vigilanza, nonché il giudizio di proporzionalità della sanzione espulsiva (art. 2119 c.c.) quando l’inadempimento coincide con l’esercizio di un diritto costituzionalmente garantito (art. 21 Cost.), seppur con modalità improprie.

* Avvocato in Roma

Il Tribunale respinge preliminarmente la tesi difensiva della lavoratrice volta a negare in radice la rilevanza disciplinare del fatto. La difesa della prestatrice infatti sosteneva che, essendo l'episodio avvenuto prima dell'inizio dello spettacolo, non vi fosse violazione dell'art. 254 del Contratto Scala, il quale prescrive la presenza “durante lo svolgimento dello spettacolo”.

Il Giudice, con un'interpretazione teleologica e non meramente letterale della norma contrattuale, afferma che il vincolo di permanenza alla postazione non è limitato alla *performance* artistica in senso stretto. Le mansioni della maschera (assistenza al pubblico, controllo accessi, verifica biglietti) sono, per loro natura, prodromiche all'evento stesso.

Ne consegue che l'allontanamento non autorizzato integra, oggettivamente, una violazione dei doveri di diligenza e obbedienza e un superamento dei confini della mansione. Il Tribunale sancisce che l'abbandono del posto per inscenare una protesta, indipendentemente dal contenuto della stessa, costituisce un inadempimento contrattuale sanzionabile.

Il fulcro della decisione, tuttavia, risiede nella valutazione della gravità dell'addebito.

L'art. 37 del Contratto Scala legittima il licenziamento in tronco per mancanze “così gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto”. A ben vedere, tale clausola riproduce pedissequamente la definizione codicistica di giusta causa *ex art. 2119 c.c.*

Il Giudice meneghino, dunque, richiamando la giurisprudenza di legittimità (Cass. 24 marzo 2025, n. 7828), opera una valutazione autonoma della gravità, svincolata dai meccanismi contrattuali, basata sugli elementi concreti, oggettivi e soggettivi della fattispecie.

In tale operazione ermeneutica di bilanciamento di contrapposti interessi, la pronuncia evidenzia come la condotta, pur costituendo inadempimento, manchi dei connotati di pericolosità o violenza necessari per giustificare *l'extrema ratio* del recesso per giusta causa.

Invero, a parere del Tribunale di Milano la protesta, di matrice politica e umanitaria, è stata tuttavia “inoffensiva” e priva di violenza, visto che non ha determinato alcun pericolo per le persone presenti in sala.

Il gesto, contraddiristinto quindi da una pacifica manifestazione del pensiero, si è comunque risolto in un “ridottissimo lasso temporale”. Non vi è stata infatti alcuna interruzione del pubblico servizio, né variazione del programma.

Inoltre, la premeditazione (desumibile dal possesso del manifesto/bandiera) non muta la natura dimostrativa e non violenta dell'atto. Sebbene la Fondazione abbia insistito sull'allarme sicurezza generato dalla presenza del Presidente del Consiglio, il Tribunale rileva che nessun elemento concreto induceva a ritenere che la protesta potesse evolvere in chiave pericolosa.

La sentenza, in ragione di quanto sin qui delineato, stabilisce un principio cardine: l'inappropriatezza del luogo e del tempo della manifestazione del pensiero può integrare un illecito disciplinare (sanzionabile con misure conservative come la sospensione), ma non raggiunge automaticamente la soglia della “giusta causa” se il gesto rimane confinato nella dialettica pacifica e non arreca pregiudizio concreto all'organizzazione o alla sicurezza.

L'articolazione sanzionatoria dell'art. 37 del “Contratto Scala” offre opzioni più graduate (multa, sospensione) che sarebbero state proporzionate all'accaduto.

Orbene, così ricostruiti i fatti nella loro linearità, il Tribunale di Milano ha ritenuto che il licenziamento apparisse sproporzionato in quanto il contegno posto in essere della lavoratrice era punibile con sanzione conservativa.

3. Le conseguenze del licenziamento illegittimo nel contratto a termine

Dichiarata l'illegittimità del recesso, la sentenza affronta il tema delle tutele applicabili.

Nella specie, la lavoratrice ricorrente richiedeva la ricostituzione del rapporto fino alla scadenza naturale (30 settembre 2025) e il risarcimento del danno.

Il Tribunale, tuttavia, ha rigettato tale domanda. La motivazione è duplice.

La sentenza interviene in data 1° dicembre 2025, ovvero successivamente alla data di scadenza naturale del contratto a termine (fissata al 30 settembre 2025). Non è giuridicamente possibile ricostituire un rapporto già scaduto *ex contractu*.

Inoltre, in linea di diritto, il giudice ribadisce che nei contratti a tempo determinato illegittimamente risolti *ante tempus*, non si applica la tutela reale o restitutoria (art. 18 Statuto Lavoratori o tutele crescenti), bensì residua esclusivamente una tutela di natura risarcitoria.

Il danno viene liquidato in misura pari alle retribuzioni che la lavoratrice avrebbe percepito dal giorno del licenziamento fino alla scadenza del termine.

Interessante è il criterio di calcolo adottato. La Fondazione sosteneva che il risarcimento dovesse limitarsi alle sole chiamate dell'organico "rosso" (di appartenenza della ricorrente), escludendo le sostituzioni dell'organico "blu" effettuate in passato.

Il Giudice, applicando il potere di valutazione equitativa *ex art. 432 c.p.c.*, rigetta tale limitazione. Riconosce che la "frequente variazione delle presenze" e la prassi delle sostituzioni rendevano la distinzione formale tra gruppi inidonea a quantificare il reale lucro cessante.

Pertanto, il danno è calcolato proiettando la media delle prestazioni effettivamente svolte nei mesi precedenti (16 mesi), moltiplicate per il valore unitario della prestazione (€ 50,60), garantendo così un ristoro integrale del pregiudizio economico subito.

4. Conclusioni

La sentenza in commento si distingue per il rigore con cui applica i principi generali del diritto del lavoro a una fattispecie che poteva essere "inquinata" dal contenuto ideologico del gesto, peraltro connotato, stante l'attualità del tema, da un forte impatto mediatico.

La pronuncia, dunque, pare applicare in maniera corretta i principi in tema di recesso per giusta causa rispetto ad una vicenda che poteva indurre a suggestioni politiche; ove, invece, il giudice non ha fatto altro che riportare l'accaduto su un'interpretazione giuridica del recesso conforme alla legge e, in particolar modo, al principio di proporzionalità della sanzione.

Il pregio di questa pronuncia risiede nella sua asetticità. Il giudice ha stigmatizzato il contesto politico per applicare la pura tecnica giuridica, senza lasciarsi condizionare dal "colore" dello *slogan*. Il bilanciamento è stato lineare: da un lato la libertà di manifestazione, dall'altro l'inadempimento contrattuale.

In definitiva, la pronuncia riafferma che il potere disciplinare datoriale, pur legittimo a fronte di un inadempimento (l'abbandono del posto), non può trasformarsi in uno strumento di repressione sproporzionata della libertà di espressione, qualora questa si manifesti in forme che, seppur contrattualmente illegittime per modalità e tempi, rimangono inoffensive sul piano della sicurezza e dell'organizzazione aziendale.

La condanna al risarcimento del danno, parametrata sull'effettiva perdita di *chance* lavorative fino alla scadenza del termine, chiude il cerchio di una tutela che, sebbene non restitutoria, appare pienamente satisfattiva sul piano economico.