

R. G. n. 1560/2012



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI POTENZA

SEZIONE LAVORO

ORDINANZA AI SENSI DELL'ART. 1, CO. 49 L. 92/2012

il Giudice del lavoro dr. Leonardo Pucci, sciogliendo la riserva trattenuta all'udienza del 6.12.2012
nella causa promossa da:

con l'avv.

CONTRO

S.p.A.
Con avv.

Oggetto: licenziamento per giusta causa

Rilevato che

- parte ricorrente (già dipendente della società resistente, con mansione di addetto alla vendita e al magazzino) ha agito in giudizio per sentire dichiarare l'illegittimità del licenziamento in tronco intimatogli dalla convenuta in data 10 febbraio 2012 (doc. 7, fasc. ricorrente), in quanto: non vi sarebbe stata sostanzialmente alcuna audizione del lavoratore licenziato, pur dietro sua richiesta specifica; sarebbe stato negato al ricorrente l'accesso agli atti posti a fondamento delle contestazioni; la contestazione disciplinare attiene a fatti e condotte mai poste in essere dal ricorrente; in ogni modo, anche se taluno dei fatti contestati dovesse risultare effettivamente verificatosi, non vi sarebbe il rispetto del principio di proporzionalità tra inadempimento del lavoratore e la sanzione irrogata.

- Di conseguenza ha domandato al giudice la reintegrazione sul posto di lavoro, con il conseguente risarcimento del danno, oltre interessi e rivalutazione.
- Si costituiva la società S.p.A., contestando nel merito la domanda del , insistendo per l'accertamento dei fatti contestati al ricorrente e per la loro gravità, tale da giustificare l'irrogazione della sanzione espulsiva.

Ritenuto che

A) Dalle allegazioni delle parti e dall'istruttoria svolta in corso di giudizio è possibile ricostruire i seguenti fatti: la mattina del giorno 21 gennaio 2012 un dipendente di società di investigazioni in servizio presso locali commerciali di S.p.A., ha visto il ricorrente, intorno alle 9.45, portare fuori dai locali buste col marchio della resistente; lo stesso soggetto ha avvertito il responsabile della sicurezza ed il Direttore del centro commerciale (cfr., teste Di Chicco – ud. 29.11.2012).

Successivamente quest'ultimo avrebbe avvertito i Carabinieri di Potenza (cfr., teste Menga – ud. 29.11.2012), i quali, giunti sul luogo, hanno atteso l'uscita del ricorrente e, dopo che il ha aperto la macchina, hanno provveduto al controllo che ha condotto al ritrovamento di due capi di abbigliamento ancora integri del tagliando e del dispositivo antitaccheggio all'interno del veicolo, oltre un ulteriore capo nell'abitazione del ricorrente, sempre integro (cfr., teste Del Gaudio – ud. 6.12.2012).

Da un controllo tecnico, è emerso che tutti i capi di abbigliamento rinvenuti nel possesso del non erano stati pagati, bensì risultavano formalmente giacenti in magazzino, ma sostanzialmente mancanti (cfr., testi Menga e Del Gaudio, cit.).

B) In via preliminare devono essere esaminate le due eccezioni procedurali avanzate da parte ricorrente.

Come osservato, secondo la difesa del, non sarebbe stato rispettato il dettato dell'art. 7 Stat. Lav., in quanto, pur avendo il ricorrente espressamente (e tempestivamente, cfr., doc. 3, fasc. ricorrente) richiesto di essere ascoltato, l'incontro fissato allo scopo non si sarebbe rivelato idoneo, in quanto, per loro

stessa ammissione, i delegati dell'azienda non avevano i poteri per ricevere le giustificazioni del dipendente.

In altri termini, parte ricorrente muove dall'assunto che permettere l'audizione personale del dipendente davanti a soggetti non autorizzati a raccogliere le sue giustificazioni equivarrebbe, nella sostanza, a non consentire l'audizione stessa.

Tali considerazioni in astratto sono certamente corrette, ma, nel caso di specie, dal tenore letterale del verbale (sottoscritto da tutti i partecipanti all'audizione, cfr., doc. 6, fasc. ricorrente) emerge soltanto che i due delegati dell'azienda non avessero titolo per esprimersi in merito alla contestazione (essendo il potere disciplinare radicato in capo a diverso Ufficio) e alla consegna di atti o documenti della procedura.

Ne consegue, viceversa, che gli stessi avrebbero potuto certamente raccogliere le giustificazioni del ricorrente (in una sede in cui non è previsto, peraltro, alcun contraddittorio, nel merito, con la parte datoriale) e riportarle all'Ufficio competente per il prosieguo del procedimento disciplinare.

Tale doglianza, perciò, non è meritevole di accoglimento.

C) Per quanto concerne la seconda eccezione (rifiuto di consegnare atti e documenti della procedura disciplinare, è doveroso osservare quanto segue.

Parte ricorrente, in tre occasioni ha espressamente richiesto di avere accesso agli atti della procedura disciplinare (tramite consegna in copia degli stessi).

Le prime due volte con le missive del gennaio 2012 (cfr., doc. 3 cit., nonché doc. 5, fasc. ricorrente), la terza in sede di audizione (cfr., doc. 6 cit.).

Secondo il ricorrente, tale rifiuto inficerebbe il procedimento disciplinare, facendo venir meno la possibilità di una effettiva difesa del dipendente, il quale, tra le altre cose, si pone come soggetto debole del rapporto.

Secondo la tesi della società resistente, al contrario, non vi sarebbe un obbligo (sanzionato con l'invalidità della procedura sanzionatoria e degli atti conseguenti) di permettere l'accesso agli atti dell'iter disciplinare da parte del datore di lavoro.

Entrambe le parti, peraltro, rafforzano la rispettiva ricostruzione facendo riferimento alle medesime pronunce giurisprudenziali di legittimità.

In particolare, richiamano Cassazione civile, sez. lav., 18/11/2010, n. 23304, secondo cui (in massima) *«L'art. 7 della legge n. 300 del 1970 non prevede, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione del lavoratore, nei cui confronti sia stata elevata una contestazione di addebiti di natura disciplinare, la documentazione aziendale relativa ai fatti contestati, restando salva la possibilità per il lavoratore medesimo di ottenere, nel corso del giudizio ordinario di impugnazione del licenziamento irrogato all'esito del procedimento suddetto, l'ordine di esibizione della documentazione stessa. Il datore di lavoro è tenuto, tuttavia, ad offrire in consultazione all'incolpato i documenti aziendali solo in quanto e nei limiti in cui l'esame degli stessi sia necessario al fine di una contestazione dell'addebito idonea a permettere alla controparte un'adeguata difesa; ne consegue che, in tale ultima ipotesi, il lavoratore che lamenti la violazione di tale obbligo ha l'onere di specificare i documenti la cui messa a disposizione sarebbe stata necessaria al predetto fine»* e Cassazione civile, sez. lav., 27/10/2000, n. 14225 in cui la Suprema Corte rileva (sempre in massima) che *«In relazione alla normativa riguardante la contestazione disciplinare di cui all'art. 7 legge n. 300 del 1970, il datore di lavoro, nell'ambito della procedura di contestazione, non si pone quale soggetto imparziale cui sia affidata una sorta di procedimento a carattere pregiudiziale diretto alla determinazione della sanzione disciplinare da eventualmente comminare, essendo egli soltanto obbligato a rendere noto preventivamente al lavoratore l'addebito specifico costituente il fondamento della sanzione che intende irrogare; pertanto, in base alla "ratio" di tale normativa, il datore di lavoro è tenuto ad offrire all'incolpato documenti in consultazione solo in quanto e nei limiti in cui l'esame degli stessi sia necessario al fine di una contestazione dell'addebito idonea a permettere alla controparte un'adeguata difesa»*

D) Tra le due tesi deve essere preferita quella di parte ricorrente, laddove evidenzia che non sussiste un automatico esonero del datore dal consentire l'accesso agli atti, ma questi deve (pena l'invalidità del procedimento disciplinare

e dell'eventuale conseguente sanzione inflitta, cfr., Corte d'Appello di Potenza 596/2004 richiamata e prodotta da parte ricorrente) consentire la visione di tutti quei documenti o atti in suo possesso al dipendente, laddove tali atti siano fondanti dell'addebito disciplinare.

Nel caso di specie, però, non sembrano sussistere documenti con le caratteristiche richieste dalla Corte di Cassazione per far sorgere il diritto del ricorrente all'accesso.

Infatti, esaminando la contestazione disciplinare (doc. 2, fasc. ricorrente e doc. 3, fasc. resistente), emerge che la stessa, sicuramente specifica e dettagliata, non lascia dubbi sul fatto che gli addebiti siano fondati completamente sull'attività compiuta dai Carabinieri intervenuti sul posto di lavoro la mattina del 21 gennaio 2012.

La lettera di contestazione, in particolare, fa riferimento al fermo subito dal ricorrente alle 12.35 del 21 gennaio 2012 e al fatto che, durante tale atto delle Forze dell'Ordine, le stesse hanno rinvenuto due articoli di , ancora muniti di codice, tagliando del prezzo e placca antitaccheggio.

In questo contesto, non avendo (come confermato in sede istruttoria, cfr., teste Del Gaudio, cit.) il ricorrente giustificato il possesso di tali capi (nonché della camicia rinvenuta nella sua abitazione) sono stati ravvisati gli estremi del furto nella condotta tenuta e, su tali basi, elevata la contestazione.

Se così è, il sig. ha assistito personalmente a tutti gli atti che hanno originato il procedimento disciplinare e aveva, così, un quadro integrale di ogni aspetto che gli permettesse «una contestazione dell'addebito» e un'adeguata difesa, dovendo, in sostanza, semplicemente giustificare la presenza dei due capi di abbigliamento all'interno della sua auto e di quello dentro l'abitazione.

Ma ancora, laddove l'addebito sia costituito da fatti semplici, chiari e rispetto ai quali il dipendente abbia piena cognizione, per essere stato direttamente presente al momento dell'intervento e degli accertamenti delle Forze dell'Ordine, ma lo stesso ritenga, in ogni modo, che vi siano atti particolari della procedura disciplinare necessari alla sua difesa, ha l'onere di indicare in maniera specifica quei documenti che, fermi gli atti di cui è a conoscenza, gli

avrebbero permesso quell'adeguata difesa riferita nelle pronunce giurisprudenziali citate.

Ovviamente, come osservato dalla stessa difesa del ricorrente, tale indicazione difficilmente potrebbe essere fatta dal dipendente nel momento della richiesta di accesso, in quanto la sua non conoscenza degli atti datoriali impedisce, a maggior ragione, di sapere quale di tali atti sia idoneo *«al fine di una contestazione dell'addebito idonea a permettere alla controparte un'adeguata difesa»*.

Al tempo stesso, però ha l'onere di indicarli nella fase di giudizio, allorquando detti documenti sono allegati dalla controparte.

Nel caso di specie non vi sono atti o documenti ulteriori rispetto agli accertamenti dei Carabinieri che possano ritenersi essenziali.

Infatti, le uniche allegazioni ulteriori sono la relazione del dipendente della società di investigazioni (doc. 7, fasc. resistente), la quale, a fronte del successivo intervento delle Forze dell'Ordine è palesemente irrilevante e i risultati delle verifiche sul magazzino effettuate dal datore di lavoro (cui fanno riferimento i testi Menga e Del gaudio citati e la lettera di contestazione), che, però, sono del pari ininfluenti, atteso che, come detto, vertono sempre sul giustificato (o meno) possesso dei capi d'abbigliamento da parte del.

In conclusione, dallo svolgimento dell'iter disciplinare nessuna violazione dei diritti di difesa del lavoratore può ritenersi sussistente.

E) Con riferimento alla contestata proporzionalità della sanzione irrogata al dipendente, giova evidenziare, innanzitutto, come i fatti contestati ed accertati in questa sede non rientrino in maniera puntuale in alcuna delle esemplificazioni previste nella contrattazione collettiva (cfr., doc. 11, fasc. resistente), in quanto non sono descritti nell'art. 225, né specificamente nell'art. 229 (dove vi è l'ipotesi simile di appropriazione nel luogo di lavoro di beni dell'azienda o di terzi).

Peraltro, con riferimento al giudizio di proporzionalità (necessario per quanto detto al capoverso precedente), per quanto concerne la sanzione del recesso in tronco, occorre analizzare in maniera rigida l'importanza dell'inadempimento del lavoratore che, per quanto riguarda il contratto di lavoro si atteggia in modo

ancor più restrittivo di quanto avviene in generale (cfr., Cassazione civile, sez. lav., 27/07/2009, n. 17431: *«In tema di licenziamento individuale per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, dovendosi a riguardo considerare la circostanza che, a tutela del lavoratore, il suo inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c.»*).

Certo non è dirimente la presenza di danni patrimoniali (ingenti) a carico del datore (cfr., ad esempio, Cassazione civile, sez. lav., 02/11/2011, n. 22692), ma si deve indagare se il comportamento tenuto sia tale da minare in maniera definitiva il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, in particolare dal punto di vista delle sue aspettative per l'eventuale prosieguo del rapporto tra le parti.

Partendo dal fatto che il ricorrente svolgeva le mansioni di addetto alla vendita ed al magazzino, con diretto controllo, quindi delle merci poste al suo interno e possibilità di utilizzare l'uscita per lo scarico/carico delle merci (non provvisto di controllo antitaccheggio), le condotte accertate sono dirette proprio ad intaccare il rapporto fiduciario su aspetti fondamentali, quali la conservazione dei capi di abbigliamento nel magazzino.

Parametrando, dunque, la violazione commessa all'inquadramento del ricorrente, la sanzione espulsiva si pone come proporzionata alle condotte (cfr., Cassazione civile, sez. lav., 12/04/2010, n. 8641: *«In tema di licenziamento per giusta causa, la condotta del lavoratore deve essere valutata nel suo contenuto oggettivo, con specifico riferimento alla natura e alla qualità del rapporto, al particolare vincolo di fiducia che esso implica per la posizione rivestita nel suo ambito dal prestatore di lavoro, al grado di affidamento richiesto per le mansioni ricoperte, nonché nella sua portata soggettiva in relazione alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi che l'hanno determinato e alla intensità dell'elemento volitivo, che deve essere riferito anche all'ambito della relazione lavorativa e non solo ai profili meramente interiori. (Nella specie, relativa al licenziamento di un dipendente bancario, il quale, falsificando la firma della propria fidanzata sul presupposto del consenso di quest'ultima, aveva effettuato un prelievo indebito*

da un conto bancario, la S.C., in accoglimento del ricorso, ha annullato la decisione di merito che non solo aveva omesso ogni considerazione sui profili oggettivi, ossia sul ruolo ricoperto dal dipendente e sul correlato grado di affidamento richiesto dalla specifica posizione lavorativa ricoperta, ma anche sul piano soggettivo aveva preso in considerazione esclusivamente il profilo interno relativo alla relazione extralavorativa del lavoratore, del tutto ignorando l'aspetto prognostico del giudizio da formulare sulla potenziale futura compromissione dell'idoneità dello stesso all'esatto adempimento delle obbligazioni con la banca)», per il merito, cfr., Tribunale Piacenza, 13/09/2011: «In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione non l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale, ma la ripercussione sul rapporto di una condotta suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, in quanto sintomatico di un certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti (Nel caso di specie, una dipendente di un istituto di credito veniva licenziata per giusta causa per aver ottenuto, in modo arbitrario e senza le necessarie autorizzazioni previste dalla normativa interna, agevolazioni inerenti il rilascio e l'utilizzo di carte di credito per sé e il proprio coniuge; il rigetto del reclamo ex art. 669 terdecies c.p.c. veniva disposto dal giudicante a nulla rilevando la circostanza che la reclamante avesse ripianato il proprio debito dopo la contestazione disciplinare)»), essendo ragionevole ritenere che la società resistente non possa più fare concreto affidamento sul ricorrente quale addetto al magazzino, vista la tipologia di infrazioni commesse, le quali incidono proprio sul concetto di responsabilità gestionale e conservazione delle merci (cfr., ancora, Cassazione civile, sez. lav., 29/10/2010, n. 22170: «In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza»).

F) Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

I) Respinge il ricorso;

II) condanna parte ricorrente al pagamento delle spese di lite, liquidate in complessivi euro 1.100,00 oltre IVA e CAP.

Si comunichi alle parti.

Potenza, 7 dicembre 2012

Il Giudice
Leonardo Pucci