

TRIBUNALE DI CASTROVILLARI

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

* * * *

Il Giudice del lavoro, dott.ssa Anna Caputo, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nella causa di lavoro iscritta al n. 4964 del ruolo degli affari contenziosi dell'anno 2016,

TRA

_____ con l'Avv. Antonio Campilongo;

RICORRENTE

E

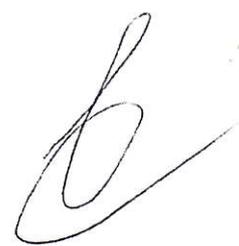
_____, in p.l.r.p.t., con l'Avv. _____ e con _____

RESISTENTE

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO

Con ricorso depositato in data 22.11.2016, la ricorrente esponeva:

- 1) di avere prestato la propria attività lavorativa alle dipendenze della _____, esercente l'attività di Supermercato " Commercio al dettaglio generi alimentari e non, articoli per la pulizia



della casa e della persona” , presso la filiale di Trebisacce (Cs), a far data dal 16.02.2009 al 10.05.2014;

- 2) di essere stata trasferita, a seguito di chiusura di detta filiale, alla filiale di Corigliano Calabro con sede in contrada Santa Lucia (Unità Locale n. CS/1), dal 12.05.2016 al 13.10.2016 (data di ricezione del licenziamento con effetto immediato), inquadrata nella qualifica di operaio 4° Livello, con mansioni di addetta alle vendite, ai sensi del Ccnl settore per i dipendenti del Terziario;
- 3) di avere lavorato alle dipendenze della società [redacted], di cui sub a), con contratto di lavoro part-time a tempo indeterminato di 20 ore settimanali, percependo una retribuzione mensile di circa € 850,00.

Rappresentava che:

- Con nota del 24.05.2016 la società resistente, senza alcuna motivazione e/o specifico addebito disciplinare, comunicava alla ricorrente “... che a far data dal ricevimento della presente Lei deve ritenersi sospesa in via cautelare, pur mantenendo il diritto alla retribuzione, dal servizio che svolge in qualità di Addetta alle Vendite presso la Filiale di Corigliano Calabro, per i fatti recentemente emersi e che Le verranno compiutamente contestati con lettera di contestazione disciplinare”;
- con nota del 03.06.2016 per il tramite dell’O.S. C.G.I.L. ella contestava alla società [redacted] detto provvedimento di sospensione cautelare, emesso in violazione di legge chiedendo nel contempo, senza esito alcuno, la revoca e “... un incontro urgente volto al tentativo di addivenire ad una risoluzione bonaria della questione” (cfr. doc. 5);
- solo in data 25.07.2016, a distanza di oltre due mesi dal provvedimento di sospensione cautelare, alla ricorrente le veniva contestata, per la prima volta, la seguente infrazione disciplinare: “Recentemente Lei, imputata in qualità di Addetta alle Vendite presso la Filiale di Corigliano Calabro, in ripetute circostanze, di seguito precisate, teneva un atteggiamento privo di correttezza e buona fede oltre che irrispettoso e minaccioso nei confronti dei Suoi colleghi;
- in data 16/05/2016 presso la filiale di Corigliano Calabro i sig.ri [redacted] i, Responsabile Personale e Sociale, e [redacted], Coordinatore Regionale Vendite, tenevano un incontro con i



- collaboratori per approfondire una segnalazione in merito a lavoro fuori timbratura da Lei svolto negli ultimi mesi;
- al termine di tale incontro, la sig.ra [redacted] apprendeva che lei, prima ancora di abbandonare la filiale, inviava sul gruppo Whatsapp di filiale messaggi vocali con i quali insultava e minacciava di violenza fisica le Sue colleghe con le seguenti parole: "voi non siete colleghi ma siete infami, io vi accoltello a tutti come so fare ... io vi denuncio a tutti e portatemi le prove ...mi fate schifo";
 - ad aggravare la pericolosità delle Sue minacce si rileva che Lei durante l'incontro con i sig.ri [redacted] e [redacted], professava le seguenti parole: risolverò "a modo mio la questione" precisando che in passato aveva già "accoltellato l'amante di mio marito ... omissis ... Successivamente i due responsabili apprendevano che Lei aveva minacciato verbalmente la sig.ra [redacted] con le seguenti parole "schifosa infame, mi fai schifo, non mi devi più parlare i faccia;
 - in data 17.05.2016 Lei minacciava il Suo collega Sig. [redacted], Addetto alle Vendite, dicendogli levati davanti se no ti uccido";
 - in data 19.05.2016, Lei al termine della riunione "Tu fai la differenza", rivolgendosi alla Sua collega sig.ra [redacted], la insultava definendola nuovamente "infame" e precisando di non voler più rapporti con lei";
 - con nota del 27 luglio 2016 la ricorrente, per il tramite della O.S. C.G.I.L., riformulava la richiesta ex art. 7 legge 300/1970 alla [redacted] di un incontro per essere ascoltata ed esporre le proprie difese in merito ai fatti contestati;
 - la [redacted] dava riscontro alla richiesta di audizione con missiva del 05.08.2016, fissando l'audizione della ricorrente a distanza di oltre un mese;
 - con successiva raccomandata a/r del 24.08.2016 la [redacted] comunicava alla ricorrente un differimento di detto incontro al 09.09.2016, invitando la ricorrente a presentarsi presso [redacted] sito in [redacted] e non alla sede di Corigliano Calabro dove la ricorrente prestava attività lavorativa;
 - l'audizione si teneva il giorno 22.09.2016 (a distanza di 2 mesi dalla richiesta formulata dalla ricorrente con missiva del 27 luglio 2016) alla presenza del rappresentante sindacale nominato



dalla ricorrente e, in detta occasione, la stessa ricorrente contestava, così come già fatto in sede di giustificazioni formali, la fondatezza degli addebiti in punto di fatto e senza alcuna ammissione parziale degli addebiti, anche se la _____ ometteva di redigere, come previsto per legge, un apposito verbale di audizione sottoscritto dalle parti;

- nonostante ciò la convenuta, a distanza di circa 5 mesi dal verificarsi degli asseriti comportamenti disciplinarmente rilevanti, irrogava la sanzione disciplinare del licenziamento per giusta causa con effetto immediato, per i seguenti motivi: "Con riferimento alla nostra lettera di contestazione disciplinare del 25.07.2016, da Lei ricevuta in data 27.07.2016, e alle giustificazioni orali da Lei rese all'incontro del 22.09.2016 omissis ... la scrivente attentamente esaminate, non sono state ritenute accettabili, in quanto, da un lato, rappresentano una parziale ammissione dei fatti a Lei contestati, dall'altro, risultano essere completamente smentite dalle verifiche effettuate ..." ;
- con raccomandata A/r N. 15095557129 – 4 del 24.10.2016 la ricorrente impugnava nel termine di sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in via stragiudiziale il licenziamento;
- con racc. a/r del 26.10.2016, la resistente ribadiva alla ricorrente, senza alcuna motivazione, la cessazione del rapporto di lavoro a far data dal 13.10.2016.

Ciò posto eccepiva la illegittimità del licenziamento per:

- tardività della contestazione rispetto alla commissione dell'asserito fatto disciplinarmente rilevante;
- tempestività del licenziamento rispetto alla contestazione dell'addebito;
- violazione del diritto di difesa;
- mancanza di giusta causa e per manifesta insussistenza del fatto posto a base del recesso.

Concludeva chiedendo:

1. dichiararsi illegittimo e, comunque, annullare il licenziamento per giusta causa comunicato dalla _____ alla ricorrente con nota del 07.10.2016, ricevuta in data 13.10.2016, con ogni conseguenza di legge;



IV

2. Per l'effetto, stante l'applicabilità del regime della tutela reale, condannare ai sensi dell'art. 18, l. n. 300/1970, la XXXXXXXXXX, in persona del legale rappresentante pro tempore, alla reintegra dell'odierna ricorrente nel proprio posto di lavoro, con le medesime mansioni e qualifica;

3. Condannare la XXXXXXXXXX in persona del legale rappresentante pro-tempore al risarcimento del danno patito dalla ricorrente per il licenziamento illegittimo, stabilendo, fatto salvo il diritto di agire in separato giudizio per la liquidazione di eventuali maggiori danni differenziali, un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, nella misura massima di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, ed al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale;

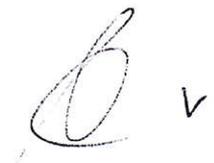
4. in via subordinata condannare la XXXXXXXXXX al pagamento in favore della ricorrente di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata nella misura massima di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ovvero di quella somma che risulterà dovuta in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti;

5. Condannare la società convenuta al pagamento delle spese di lite, oltre IVA, CAP e RGS, con distrazione.

Si costituiva il resistente esponendo che:

- durante il rapporto lavorativo la ricorrente si rendeva responsabile di diverse negligenze nell'espletamento della propria attività lavorativa che non le sono venivano contestate per benevolenza e con la fiducia che la ricorrente avrebbe impiegato maggior cura nell'adempimento delle proprie mansioni:

- in particolare, con missive datate 26.6.2009, 18.8.2009, 3.6.2010, 23.10.14, 23.12.2014 (), 28.9.2015, 31.12.2015, 30.1.2016 veniva comunicato alla ricorrente che vi erano stati insoluti di cassa (ovvero una differenza in negativo tra quanto risultante come incassato sulla base delle registrazioni di cassa e il denaro effettivamente rinvenuto in cassa a fine turno) attribuibili alla sua gestione (cfr.



comunicazioni del 26.6.2009, 18.8.2009, 3.6.2010, 23.10.14, 23.12.2014, 23.12.2014, 28.9.2015, 31.12.2015, 30.1.2016: all. da 8 a 16);

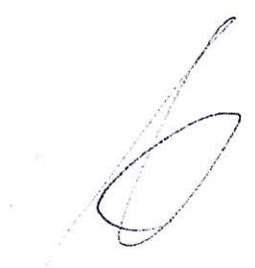
- in data 16/05/2016 presso la filiale di Corigliano Calabro i sig.ri [redacted], Responsabile Personale e Sociale della società convenuta, e [redacted], Coordinatore Regionale Vendite della Direzione Regionale di [redacted], tenevano un incontro con i collaboratori di detta filiale per approfondire una segnalazione in merito ad ore di lavoro "nero" svolto dalla ricorrente nei mesi precedenti prima o dopo la regolare registrazione della presenza tramite il badge in dotazione a ciascun dipendente;

- durante l'incontro con i sig.ri [redacted] e [redacted], la ricorrente proferiva le seguenti espressioni: risolverò "a modo mio la questione" precisando che in passato aveva già "accoltellato l'amante di mio marito";

- al termine dell'incontro descritto nel punto precedente la sig.ra [redacted] apprendeva che la sig.ra [redacted], prima ancora di abbandonare la filiale, inviava sul gruppo Whatsapp di filiale messaggi vocali con i quali insultava e minacciava di violenza fisica le sue colleghe con le seguenti parole: "voi non siete colleghe ma siete infami, io vi accoltello a tutte come so fa- re ... io vi denuncio a tutti e portatemi le prove ... mi fate tutti schifo";

- del gruppo di Whatsapp sopra menzionato fanno parte, oltre alla ricorrente, tutti i dipendenti della filiale di Corigliano Calabro dell'epoca;

- dopo aver inviato i suddetti messaggi vocali, la ricorrente abbandonava la filiale unitamente alla sig.ra [redacted], Addetta alle Vendite presso la filiale di Corigliano; in tale frangente, i sig.ri [redacted] e [redacted], che erano in auto ancora all'interno del parcheggio della filiale, notavano che lei, visibilmente adirata, inveiva nei confronti della sua collega; successivamente i due predetti responsabili apprendevano che lei aveva insultato la sig.ra [redacted] con le seguenti parole "schifosa infame, mi fai schifo, non mi devi più parlare in faccia";



- in data 17.5.16 la ricorrente minacciava il suo collega di lavoro sig. [redacted], Addetto alle Vendite, dicendogli "levati davanti se no ti uccido"; l'incontro tra i due avveniva tra il momento in cui la ricorrente timbrava la fine del turno (ore 17:32) e il momento in cui il sig. [redacted] timbrava l'inizio turno (17:58);
- in data 19.05.2016, al termine della riunione "Tu fai la differenza" la sig.ra [redacted] riferiva ai sig.ri [redacted] e [redacted] che nella mattinata la ricorrente le si era rivolta insultandola e definendo- la nuovamente "infame" e precisandole di non voler più avere rapporti con lei (si intende che la ricorrente ha riferito alla sig.ra [redacted] che non voleva più avere rapporti con quest'ultima);
- con comunicazione datata 24.5.2016 la società convenuta comunicava alla ricorrente che in relazione ai fatti di cui sopra doveva ritenersi sospesa in via cautelare;
- con comunicazione datata 25.07.16 la società convenuta contestava alla ricorrente i fatti descritti nei punti precedenti;
- con comunicazione datata 27.07.16 ricevuta dalla società convenuta in data 2.8.2016 la ricorrente, per il tramite dell'organizzazione sindacale FILCAM CGIL, chiedeva un incontro ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970 ;
- con comunicazione del 5.8.2016 la società convenuta fissava l'incontro per il giorno 7.9.2016 salvo poi dover rinviare l'incontro al 9.9.2016 per sopraggiunti e improrogabili impegni;
- con comunicazione del 5.9.2016 l'O.S. CGIL comunicava l'indisponibilità della ricorrente a recarsi a [redacted] e chiedeva di svolgere l'audizione a Castrovillari presso la sede del medesimo sindacato;
- con comunicazione del 9.9.2016 la società convenuta spostava quindi l'incontro al giorno 22.9.2016 dando disponibilità ad effettuare lo stesso presso la sede della CGIL di Castrovillari (cfr. comunicazione del 9.9.2016: all. 22);
- in data 22.09.16 si teneva l'audizione orale della ricorrente; nel corso di detta audizione, avvenuta alla presenza dei sig.ri [redacted], [redacted], [redacted], oltre che del sig. [redacted] della Camera del

Lavoro e dell'Avv. [redacted], la sig.ra [redacted] riconosceva di aver minacciato i suoi colleghi tramite messaggi vocali, giustificandosi in base allo stress causatole dalle accuse che le erano state mosse in merito al lavoro oltre timbratura che avrebbe effettuato e negando comunque di aver minacciato i colleghi

e [redacted];

- con comunicazione spedita il 7.10.2016 la società convenuta, preso atto del fatto che la ricorrente aveva parzialmente riconosciuto le minacce, procedeva ad irrogare la sanzione del licenziamento per giusta causa.

Ciò premesso, contestava ogni eccezione e deduzione del ricorso e ne chiedeva il rigetto.

Esaurita la discussione, si riservava la causa.

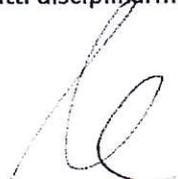
Il ricorso merita accoglimento.

Il licenziamento appare illegittimo per violazione della procedura prescritta dall'art. 7 L. 300/1970 e dall'art. 227 e 229 del ccnl del settore, con la conseguenza che il mancato esperimento di tale procedura costituisce un vizio insanabile che comporta, secondo, il prevalente orientamento giurisprudenziale l'illegittimità del licenziamento intimato (Cass. 23/10/00, n. 13959; Cass. S.U. 1/6/87 n. 4823; Cass. 7/7/04 n. 12526; Cass. 7/9/93 n. 9390; Cass. 4/3/93 n. 2596) e che si determina la decadenza del relativo potere datoriale e, di conseguenza, l'invalidità della sanzione conservativa irrogata (Cass., sez. lav., 18 marzo 2004, n. 5527).

Difetta, in primis, il requisito della tempestività della contestazione rispetto alla commissione dell'asserito fatto disciplinarmente rilevante.

L'immediatezza della contestazione è condizione di legittimità del recesso per giusta causa, disattesa nel caso in esame dalla [redacted] che ha provveduto a contestare alla ricorrente gli addebiti disciplinari a distanza di oltre 2 mesi dal verificarsi dei fatti contestati e ad adottare la sanzione del licenziamento per giusta causa con efficacia immediata a distanza di circa 5 mesi dal verificarsi degli asseriti fatti disciplinarmente rilevanti.

vlll



Nello specifico, la resistente comunicava alla ricorrente con racc. a/r del 24.05.2016 "*... che a far data dal ricevimento della presente Lei deve ritenersi sospesa in via cautelare, pur mantenendo il diritto alla retribuzione, dal servizio che svolge in qualità di Addetta alle Vendite presso la Filiale di Corigliano Calabro, per i fatti recentemente emersi e che Le verranno compiutamente contestati con lettera di contestazione disciplinare*" , provvedendo tuttavia alla contestazione disciplinare solo con racc. a/r del 25.07.2016 (v. documenti nel fascicolo del ricorrente).

Il riferimento generico ai "fatti recentemente emersi" , infatti, si traduce in un difetto di contestazione, esternazione dei motivi, in una mancanza di trasparenza che lede anche il diritto di difesa.

La prima vera contestazione degli addebiti è avvenuta a distanza di due mesi dalla adozione della misura impugnata.

Ciò, ovviamente, si traduce in una violazione del principio dell'immediatezza della contestazione, che trova fondamento nella legge 20 maggio 1970, n. 300, articolo 7, commi 3 e 4, mira, da un lato, ad assicurare al lavoratore incolpato il diritto di difesa, così da consentirgli il pronto allestimento del materiale difensivo per poter contrastare più efficacemente il contenuto degli addebiti, e, dall'altro, nel caso di ritardo della contestazione, a tutelare il legittimo affidamento del prestatore sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto incriminabile, con la conseguenza che, ove la contestazione sia tardiva, come nel caso in esame, si realizza una preclusione all'esercizio del relativo potere e l'invalidità della sanzione irrogata (Cass. 27/6/2013 n. 16227, Pres. Stile Rel. Napoletano, in Lav. nella giur. 2013, 954).

Il principio dell'immediatezza della contestazione, nell'ambito di un licenziamento per motivi disciplinari, pur dovendo essere inteso in senso relativo, comporta che il datore di lavoro deve procedere alla formale contestazione dei fatti addebitabili al lavoratore dipendente non appena ne venga a conoscenza e appaiano ragionevolmente sussistenti, (e non dopo oltre 2 mesi, come nel caso in esame) ragion per cui, alla stregua del suddetto principio di immediatezza, non può consentirsi al datore di lavoro di procrastinare ingiustificatamente la contestazione stessa, in modo da rendere impossibile o eccessivamente difficile la difesa da parte del lavoratore, con la conseguenza che, qualora la contestazione medesima intervenga

tardivamente, il recesso datoriale deve qualificarsi come illegittimo. (Nella specie, la S.C., sulla scorta dell'enunciato principio, ha rigettato il ricorso incidentale proposto dal datore di lavoro e confermato l'impugnata sentenza di merito con la quale era stata rilevata l'illegittimità del licenziamento intimato dal datore di lavoro, in base alla riscontrata tardività della contestazione mossa al dipendente del cui comportamento - rilevante disciplinarmente e consistente nello svolgimento di altra attività lavorativa presso altra azienda - lo stesso datore era già a conoscenza da apprezzabile tempo). (Rigetta Trib. Roma 23 dicembre 2002). (Cass. 13/6/2006 n. 13621, Pres. Mercurio Est. Lamorgese, in Dir. e prat. lav. 2007, 81).

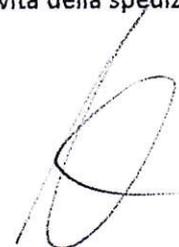
Quindi, la contestazione deve avvenire non appena i fatti appaiano "ragionevolmente sussistenti", non essendo necessario che il datore di lavoro ne abbia assoluta certezza (Cass. sez. lav. 12 maggio 2005, n. 9955, Notiz. giur. lav., 2005, 571; Cass., Sez. lav. 16 giugno 1987, n. 5309, in Dir. prat. lav., 2009, 31, 1844).

Il ritardo ingiustificato della contestazione viene interpretato dalla giurisprudenza come una manifestazione di scarso interesse del datore a sanzionare il comportamento del lavoratore (Cass., 20 agosto 2003, n. 12261, in Arch. civ., 2004, 803. Contra Cass., 3 febbraio 2003, n. 1562, in Arch. Civ., 2003, 1357; Cass., 29 settembre 2003, n. 14507, in Gius., 2004, 813).

Non appare fondata, invece, l'eccezione relativa al difetto della tempestività del licenziamento rispetto alla contestazione dell'addebito, violazione dell'art. 227 del c.c.n.l. del settore il quale recita: *"L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni"*.

Nel caso di specie, infatti, la contestazione è avvenuta a distanza di 15 giorni dall'audizione tenutasi in data 22.09.2016 (circostanza, questa, pacifica tra le parti) per come evidenziato dalla stessa nella lettera di licenziamento, atteso che il licenziamento è stato comunicato con raccomandata a/r del 07.10.2016. La circostanza che la comunicazione, trattandosi di atto recettizio, abbia prodotto effetti al momento in cui la ricorrente ne sia venuta a conoscenza (in data 13.10.2016), non inficia la tempestività della spedizione, che risulta avvenuta nel termine previsto.

x



Risulta indubbiamente violato il diritto di difesa della ricorrente, atteso il grande ritardo con il quale le sono stati contestati gli addebiti dopo l'adozione della misura cautelare.

A prescindere dalle considerazioni sul merito, dunque, la misura adottata appare illegittima sotto il profilo formale poiché adottata in violazione della procedura prescritta dall'art. 7 L. 300/1970 e dall'art. 227 e 229 del ccnl del settore, con la conseguenza dell'illegittimità del licenziamento intimato (Cass. 23/10/00, n. 13959; Cass. S.U. 1/6/87 n. 4823; Cass. 7/7/04 n. 12526; Cass. 7/9/93 n. 9390; Cass. 4/3/93 n. 2596).

Spese a carico del soccombente.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, così provvede:

1. Dichiaro illegittimo il licenziamento comunicato dalla [redacted] a [redacted] con nota del 07.10.2016, ricevuta in data 13.10.2016;
2. condanna, ai sensi dell'art. 18, l. n. 300/1970, la [redacted] s.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, alla reintegra dell'odierna ricorrente nel proprio posto di lavoro, con le medesime mansioni e qualifica;
3. Condanna la [redacted] S.r.l. in persona del legale rappresentante pro-tempore al risarcimento del danno patito dalla ricorrente per il licenziamento illegittimo, nella misura di 6 mensilità della retribuzione globale di fatto, ed al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale;
4. Condanna la società convenuta al pagamento delle spese di lite, in misura di € 1.500,00, oltre accessori di legge, con distrazione ex art 93 cpc.

Castrovillari, 15.3.2017

DEPOSITATO
Castrovillari, 16/3/17

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
[redacted]

Il Giudice

Dr.ssa Anna Caputo