



R.G. 686 /2011

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**Tribunale Ordinario di Castrovillari ex Tribunale Ordinario di
Rossano**

Sezione Lavoro

Il Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, in composizione monocratica nella persona del dott. Simone FALERNO, all'udienza del 18 dicembre 2017 ha pronunciato, dando lettura del dispositivo e della esposizione delle **ragioni di fatto e di diritto** della decisione, la seguente

Sentenza

nella causa per controversia *di lavoro* promossa da:

[redacted]
rappr. e dif. dall' avv. [redacted] **-Ricorrente-**

contro

[redacted], in persona del legale rappresentante *pro tempore*,

rappr. e dif. dall' avv. Antonio CAMPILONGO

- Convenuta-

Fatto e diritto

Con ricorso depositato in data 23 marzo 2011, [redacted] ha esposto quanto segue:

-di essere dipendente di [redacted] s.r.l. da oltre 15 anni;



-di aver subito, ai sensi dell'art. 72 del CCNL applicato, con tre distinte missive la contestazione della medesima violazione disciplinare, reiterata tre volte, costituita dalla mancata presentazione sul posto di lavoro senza aver preventivamente avvertito l'azienda, né il giorno precedente, né il giorno stesso dell'assenza;

-che, nonostante le giustificazioni addotte, l'azienda ha provveduto ad irrogargli, rispettivamente, la sanzione disciplinare della multa di 4 ore della retribuzione individuale, della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un giorno, e infine della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per due giorni;

-che i suddetti provvedimenti disciplinari sono illegittimi in quanto innanzitutto il ricorrente non è stato convocato per esporre le proprie giustificazioni entro 30 giorni dalla notifica delle contestazioni ed in secondo luogo poichè il procedimento sanzionatorio non si è concluso nei 30 giorni dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente, così violando l'art. 72 del CCNL applicato;

-che, nel merito, comunque le contestazioni rivoltegli sono infondate.

Per tali ragioni, ha chiesto, previa declaratoria di illegittimità delle sanzioni irrogate nei suoi confronti, la condanna di controparte al pagamento in suo favore della somma trattenuta nella busta paga di febbraio 2011, oltre al risarcimento del danno alla vita di relazione da liquidarsi equitativamente.

ECOROSS S.R.L. si è regolarmente costituita rivendicando la correttezza del proprio operato, sia per quanto attiene al rispetto della tempistica procedimentale, sia per ciò che riguarda il merito della contestazione.

Escussi due testi, dichiarata parte ricorrente decaduta dal prosieguo della prova a seguito della mancata dimostrazione della citazione dei *testi per l'udienza destinata alla loro escussione, e depositate note conclusive da parte della convenuta, la causa è stata infine discussa dai procuratori delle parti. Questo Giudice ha poi deciso ai sensi dell'art. 429 comma 1 c.p.c., nel testo riformulato dall'art. 53 del D.L. 25 giugno 2008 n.112, conv. con modif. dalla



L. 6 agosto 2008 n. 133, dando lettura della sentenza (comprensiva del dispositivo e della esposizione delle ragioni di fatto e diritto della decisione).

Il ricorso è infondato e deve essere rigettato.

Occorre in primo luogo soffermarsi sulla prima violazione procedimentale lamentata da parte ricorrente. Quest'ultima ha infatti affermato che s.r.l. avrebbe violato l'art. 72 del CCNL applicato in quanto non avrebbe rispettato il termine di 30 giorni dalla notifica degli addebiti disciplinari per la convocazione del lavoratore, così violando il suo diritto di difesa.

Il motivo di doglianza è infondato.

L'art. 72 CCNL servizi igienici prevede al comma 8 che qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso (cioè di farsi convocare per esporre le proprie giustificazioni) a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o infortunio, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso sino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.

Ora, non vi è dubbio che il lavoratore sia stato assente dal lavoro per effetto di malattia e che la datrice di lavoro abbia tentato più volte di convocare il lavoratore, il quale, a causa delle sue ancora precarie condizioni di salute, ha chiesto a mezzo di rappresentante sindacale il rinvio di tale incontro. La società convenuta pertanto con comunicazione del 13 dicembre 2010 ha infine convocato il lavoratore per il 21 dicembre successivo per l'audizione effettivamente tenutasi. E' chiaro quindi che sia trascorso un termine maggiore rispetto a 30 giorni tra la data di notifica dei provvedimenti sanzionatori e l'audizione del lavoratore. Questo Giudice, tuttavia, ritiene che **il termine previsto dall'art. 72 CCNL non possa qualificarsi come perentorio**. Ciò innanzitutto perché, come del resto avviene con riferimento ai termini processuali, la perentorietà va considerata l'eccezione e non la regola, sicché occorrerebbe poter desumere dal dato testuale della disposizione contrattuale una indicazione in tal senso, nel caso di specie assente. In secondo luogo, perché se si optasse per la sua perentorietà, l'osservanza dello stesso



risulterebbe in molti casi inesigibile per il datore di lavoro che, come nel caso in esame, si trovi a contestare un addebito disciplinare ad un dipendente che si assenti lungamente dal lavoro, giacchè l'art. 72 comma 8 parrebbe disporre, con norma di chiusura, l'impossibilità di superamento del termine di 30 giorni, pur essendo il lavoratore impossibilitato a causa di malattia o infortunio.

Del resto, la Corte di Cassazione ha espressamente sancito che *"la natura dei termini contrattualmente previsti per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari deve essere definita con riguardo allo scopo che essi perseguono nel procedimento, nella prospettiva di un'inderogabile garanzia della necessaria legittimità di tutto il relativo procedimento, con la conseguenza che il carattere della perentorietà non è generalmente rinvenibile in tutti i termini volti a cadenzarne l'andamento (quali quello per la segnalazione d'ufficio, per la contestazione degli addebiti e la relativa comunicazione all'interessato), ma deve essere riconosciuto solo a quello stabilito per la sua conclusione (Cass., n. 7601 del 2005, relativa all'art. 27, comma 2, del CCNL, enti pubblici economici, che richiama Cons. Stato, sez. IV, 26 settembre 2001, n. 5049). In tal senso anche Cass., n. 6091 del 2010, in riferimento all' art. 24, comma 3, della procedura disciplinare prevista nel CCNL per i dipendenti delle regioni e delle autonomie locali; Cass., n. 5637 del 2009 e n. 20654 del 2007, in relazione all'art. 24 del CCNL, comparto ministeri, del 16 maggio 1995.*

Tali pronunce hanno confermato che in tema di sanzioni disciplinari, **qualora il contratto collettivo preveda termini volti a scandire le fasi del procedimento disciplinare e un termine per la conclusione di tale procedimento, solo quest'ultimo é perentorio**, con conseguente nullità della sanzione in caso di inosservanza, mentre **i termini interni sono ordinatori** e la violazione di essi comporta **la nullità della sanzione solo nel caso in cui l'incolpato denunci, con concreto fondamento, l'impossibilità o l'eccessiva difficoltà della sua difesa**" (Cass, sez, lav, **11 settembre 2014, n. 19216**).



Pertanto, guardando alla *ratio* della norma, deve ritenersi che *il ricorrente non abbia patito alcuna compressione del proprio diritto di difesa*, sicchè non vi è ragione per ritenere inficiata la legittimità del procedimento disciplinare.

La sopra citata pronuncia offre altresì spunti per affrontare il secondo motivo di doglianza del ricorrente. Questi ha infatti lamentato il mancato rispetto dei termini di conclusione del procedimento da parte della datrice di lavoro.

Sul punto, l'art. 72 CCNL servizi igienici al comma 9 dispone che "entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente ai sensi del comma 8, salvo casi particolarmente complessi oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore, l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare... Decorso tale termine, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo".

In tal caso, come del resto emerge chiaramente dall'interpretazione letterale della disposizione, non vi è dubbio che il termine per la conclusione del procedimento abbia carattere perentorio.

Dalle risultanze in atti, tuttavia, emerge che **parte resistente non abbia violato quest'ultimo**, avendo proceduto alla definitiva irrogazione delle sanzioni disciplinari **entro 30 giorni lavorativi** decorrenti dall'audizione del dipendente, avvenuta il 21 dicembre. Come infatti allegato e provato (cfr. prospetti assenze in atti) da parte resistente, e non specificamente contestato da parte ricorrente, tra il 21 dicembre ed il 25 gennaio (data di emissione dei provvedimenti disciplinari impugnati) vi sono state 7 giornate non lavorative, sicchè **il termine di 30 giorni non è all'evidenza decorso**.

Per quanto riguarda il **merito della vicenda**, deve ricordarsi che "*l'onere della prova circa i presupposti di fatto, oggettivi e soggettivi, che hanno portato all'irrogazione di una sanzione disciplinare conservativa grava sul datore di lavoro, in forza di un'applicazione estensiva dell'art. 5 l. 15 luglio 1966 n. 604 e attiene anche al rispetto del principio di proporzionalità, che deve trovare*



applicazione anche per le sanzioni di non rilevante entità". (Cass, sez, lav, 17 agosto 2001, n. 11153).

Ciò premesso, si ritiene che **la datrice di lavoro**, alla luce del materiale probatorio in atti, abbia **adempiuto all'onere della prova su di sé gravante**, avendo dimostrato che effettivamente il ricorrente si è assentato dal lavoro nelle giornate contestate senza informare preventivamente il dipendente a ciò preposto. Né parte ricorrente è stata in grado di offrire elementi in grado di confutare tale versione dei fatti.

L'accertamento della legittimità dell'operato di parte resistente induce evidentemente al rigetto sia della domanda di restituzione delle somme trattenute in busta paga, sia dell'ulteriore domanda risarcitoria spiegata da parte ricorrente. In relazione a quest'ultima, infatti, si rileva che ne manca il fondamento, costituito da una condotta illegittima ascrivibile a controparte. Peraltro, in ogni caso la domanda non avrebbe potuto essere accolta, stante la sua genericità in ordine ai profili di danno lamentati. Non si è infatti offerta alcuna prova nè del danno subito, nè della sua entità. Va rammentato infatti che *"in tema di responsabilità contrattuale ai fini del risarcimento dei danni patrimoniali conseguenti all'inadempimento del contratto non è sufficiente la prova dell'inadempimento del debitore, ma **deve** altresì **essere provato il pregiudizio effettivo e reale incidente sulla sfera del danneggiato, in termini sia di danno emergente sia di lucro cessante, e la sua entità**".* (Cass, civ, sez. III, 3 dicembre 2015, n.24632).

In ordine alle **spese** del presente giudizio, la peculiarità della vicenda e la qualità delle parti inducono a disporre **l'integrale compensazione** tra le stesse, anche in considerazione della versione dell'art. 92 c.p.c. applicabile *ratione temporis*.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, così provvede:



- 1) **rigetta il ricorso;**
- 2) **spese compensate.**

Castrovillari, 18 dicembre 2017.

Il Giudice del Lavoro

dott. Simone FALERNO

