TRIBUNALE DI CASTROVILLARI

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

R.G. n. 1589 / 2017

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Anna Caputo, celebrata l'udienza in forma cartolare,

in conformità a quanto previsto dall'art. 221, comma 4 D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 77/2020, nella parte in cui è disposto:

<<Il giudice può disporre che le udienze civili che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori delle parti siano sostituite dal deposito telematico di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni. Il giudice comunica alle parti almeno trenta giorni prima della data fissata per l'udienza che la stessa è sostituita dallo scambio di note scritte e assegna alle parti un termine fino a cinque giorni prima della predetta data per il deposito delle note scritte. ... (omissis)...>>;

Lette le note conclusionali depositate, ha pronunciato la seguente

Sentenza

Ex art 429, co. 1, cpc

nella causa di lavoro promossa da:

S.R.L. , con l'Avv. ,

parte ricorrente

CONTRO

, con l'Avv. CAMPILONGO ANTONIO ,

Parte resistente

OGGETTO: Opposizione L. 92/2012 cd. Legge Fornero

Firmato Da: CAPUTO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 11e56a01d0fa8849880b278f58e6e4c5

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 22 novembre 2016, adiva il Tribunale di Castrovillari, in funzione di Giudice del lavoro, affinché accertasse e dichiarasse l'invalidità licenziamento per giusta causa intimatole dalla S.r.l. con nota del 07.10.2016, ricevuta in data 13.10.2016, in quanto illegittimo, nullo, inefficace e, comunque, non sorretto da giusta causa o giustificato motivo.

A sostegno delle proprie pretese, la esponeva:

"a) di avere prestato attività lavorativa alle dipendenze della S.r.l., con qualifica e mansioni di operaio 4° Livello, addetta alle vendite (cfr. doc. 2, prospetto paga), ai sensi del Ccnl settore per i dipendenti del Terziario (cfr. doc. 3, fasc. fase somm.) presso la filiale di Trebisacce (Cs) a far data dal 16.02.2009 e, a seguito di chiusura di detta filiale, veniva trasferita alla presso la filiale di Corigliano Calabro;

b) di essere stata assunta dalla ., con contratto di lavoro part-time a tempo indeterminato di 20 ore settimanali, percependo una retribuzione mensile di circa € 850,00;

c) di avere ricevuto in data 24.05.2016, senza alcuna motivazione e/o specifico addebito disciplinare, missiva con la quale la società opponente le comunicava "... 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" (cfr. doc. 4, fasc. fase somm.);

d) di avere provveduto a contestare con missiva del 03.06.2016, per il tramite dell'O.S. C.G.I.L., 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, fasc. fase sommaria);

e) di avere ricevuto in data 25.07.2016 a distanza di oltre due mesi dal provvedimento di sospensione cautelare la contestazione di infrazione disciplinare (cfr. doc. 6, fasc. fase somm.);

Firmato Da: CAPUTO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 11e56a01d0fa8849880b278f58e6e4c5

f) di avere richiesto ex art. 7 legge 300/1970 alla . con nota del 27 luglio 2016, per il tramite della O.S. C.G.I.L., un incontro per essere ascoltata ed esporre le proprie difese in merito ai fatti contestati (cfr. doc. 7. Fasc. fase somm.);

g) di avere ricevuto in data 05.08.2016 missiva con la quale la Italia fissava l'audizione a distanza di oltre un mese, tralasciando che il ccnl prevede, (per come ampiamente dedotto con la comparsa di costituzione e risposta e per come contestato nella fase sommaria) un termine entro il quale deve esaurirsi la procedura disciplinare, pena l'inefficacia della sanzione disciplinare irrogata (cfr. doc. 8, fasc. fase somm.);

h) che con successiva raccomandata a/r del 24.08.2016 la comunicava un differimento di detto incontro al 09.09.2016, invitando la stessa a presentarsi presso il Garden Hotel Molfetta sito in S.P. Molfetta – Terlizzi e non a Corigliano Calabro sede di lavoro (cfr. doc. 9, fasc. fase somm.);

i) che l'audizione si teneva il giorno 22.09.2016 (a distanza di 2 mesi dalla richiesta formulata dalla Pitrelli con missiva del 27 luglio 2016) alla presenza del rappresentante sindacale nominato dalla e, in detta occasione, la stessa 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;

l) che la a distanza di circa 5 mesi dal verificarsi degli asseriti comportamenti disciplinarmente rilevanti, irrogava alla stessa opposta 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 ..." (cfr. doc. 11, fasc. fase somm.).

m) di avere impugnato con raccomandata A/r N. 15095557129 – 4 del 24.10.2016 nel termine di sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in via stragiudiziale il licenziamento, in quanto illegittimo, nullo, inefficace e, comunque, non sorretto da giusta causa o giustificato motivo (cfr. doc. 12, fasc. fase somm.)".

Firmato Da: CAPUTO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 11e56a01d0fa884988 0b278f58e6e4c5

Concludeva, quindi, chiedendo dichiararsi l'illegittimità e/o nullità del licenziamento per giusta causa comunicatole dalla S.r.l. con nota del 07.10.2016, ricevuta in data 13.10.2016, con ogni conseguenza di legge.

La S.r.l. si costituiva in giudizio, con memoria difensiva depositata il 02.02.2017 e chiedeva il rigetto di tutte le domande proposte dalla poiché infondate sia in fatto che in diritto, ritenendo la ritualità dell'iter disciplinare di cui all'art. 7 L, 300/70 e del ccnl del settore.

In via subordinata, chiedeva, la conversione del licenziamento intimato all'opposta per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con riconoscimento della sola indennità sostitutiva del preavviso.

Con l'ordinanza del 16.03.2017, oggi opposta, si accoglieva integralmente il ricorso proposto dal signora statuendo: *"1. Dichiara illegittimo il licenziamento comunicato dalla s.r.l. a la con nota del 07.10.2016, ricevuta in data 13.10.2016; 2. Condanna, ai sensi dell'art. 18, l. 300/1970, la 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 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 ricorso in opposizione ex art. 1 c. 51 L. n. 92/12 depositato telematicamente in data 19 aprile 2017, la S.p.a. proponeva opposizione avverso detta ordinanza, formulando richieste ed eccezioni, sostanzialmente identiche a quelle già proposte con la comparsa di costituzione nella fase sommaria, che si possono così sintetizzare:

- nel merito previa riforma dell'ordinanza di reintegra, rigettare tutte le domande formulate dall'opposta nei confronti della , poiché inammissibili e/o infondati in fatto e in diritto;

Firmato Da: CAPUTO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 11e56a01d0fa8849880b278f58e6e4c5

- in via subordinata, previa riforma dell'ordinanza di reintegra, ridurre le somme eventualmente spettanti all'opposta, previa conversione del licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con riconoscimento della sola indennità sostitutiva del preavviso;

- in via ulteriormente subordinata, il riconoscimento della sola indennità risarcitoria di cui al 6° coma dell'art. 18 S.L. nella misura minima di 6 mensilità, ovvero del 5° comma dello stesso art. 18 nella misura minima di 12 mensilità.

A sostegno della richiesta di riforma dell'ordinanza di reintegra la deduceva che:

a. il giudice di prime cure, con l'ordinanza oggetto di impugnazione, ha erroneamente applicato il comma 4°, anziché il comma 6° dell'art. 18 L. 300/1970, laddove ha dichiarato illegittimo il licenziamento intimato alla , sul presupposto della violazione dell'art. 7 L. 300/70 e degli artt. 227 e 229 del c.c.n.l. del settore;

b. il giudice della fase sommaria ha ritenuto illegittimo il licenziamento nonostante l'opposta "... aveva pronunciato frasi minacciose nei confronti dei colleghi al termine di un incontro che si era tenuto in data 16.05.2016 tra il Responsabile del personale e Sociale della datrice di lavoro, sig.ra , e il Coordinatore Regionale Vendite della Direzione Regionale di Molfetta, sig. ...";

c. l'ordinanza di reintegra appare ingiusta nella parte in cui il giudice di prima cure ha ritenuto violato il requisito della tempestività del licenziamento intimato all'opposta, rispetto alla commissione fatto disciplinarmente rilevante, sul presupposto che la "... ha provveduto a contestare alla ricorrente [oggi opposta] gli addebiti disciplinari a distanza di 2 mesi dal verificarsi dei fatti contestasti 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 ...".

Espletata l'istruttoria, all'odierna udienza si decide.

§§§§§

ASPETTI FORMALI DEL LICENZIAMENTO.

Ritiene la che il "... Giudicante non avrebbe potuto applicare il comma 4 dell'art. 18, come invece erroneamente ha fatto, ma avrebbe dovuto applicare il comma 6 di

Firmato Da: CAPUTO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 11e56a01d0fa8849880b278f58e6e4c5

tale articolo ...", e dichiarare risolto il rapporto di lavoro con la sola condanna nei confronti della al pagamento di un'indennità risarcitoria da un minimo di 12 mensilità e un massimo di ventiquattro mensilità.

La giurisprudenza di legittimità ha, da tempo, affermato che il radicale difetto di contestazione dell'infrazione, elemento essenziale di garanzia del procedimento disciplinare, determina l'inesistenza del procedimento stesso, con applicazione della tutela reintegratoria. Vi sarebbe, infatti, un difetto assoluto di giustificazione del licenziamento poiché, non esistendo alcun fatto contestato, lo stesso non potrebbe in alcun modo ritenersi sussistente (Cass., Sez. Lav., 14 Dicembre 2016, n. 25745).

Per la Suprema Corte si rientra nell'ambito d'applicazione della tutela reintegratoria anche laddove la contestazione dell'addebito non assurga al carattere della specificità. Infatti, qualora non siano fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto nel quale il datore di lavoro abbia ravvisato delle infrazioni disciplinari, lo stesso deve ritenersi non sussistente (Cass., Sez. Lav., 12 Maggio 2015, n. 9615).

Nel caso di specie, la sanzione della sospensione che ha dato avvio al procedimento di licenziamento [all. 4, fascicolo attoreo della fase sommaria] non era stata preceduta da alcuna contestazione né specificava in alcun modo i fatti contestati, limitandosi ad applicare la misura cautelare della sospensione in maniera "secca" addirittura motivando a posteriori l'adozione della stessa (con la missiva del 2.7.2016, all. 6 del predetto)

A ciò si aggiunga che la contestazione disciplinare è risultata tardiva.

Quid iuris?

Secondo un primo orientamento, l'immediatezza della contestazione costituisce un elemento essenziale del licenziamento, la cui mancanza consente l'applicazione della tutela reintegratoria, dal momento che il fatto non contestato idoneamente deve essere considerato insussistente in base all'articolo 18 l. 300/1970, non possedendo l'idoneità ad essere verificato in giudizio (Cass., Sez. Lav., 31 Gennaio 2017, n. 2513).

Secondo l'altro indirizzo, invece, si deve negare carattere sostanziale al vizio della contestazione tardiva, non essendo attinente all'insussistenza del fatto contestato in senso né materiale né giuridico.

Firmato Da: CAPUTO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 11e56a01d0fa8849880b278f58e6e4c5

Quest'ultima sarebbe, infatti, una mera violazione procedurale con applicazione, quindi, della sola tutela indennitaria (Cass., Sez. Lav., 13 Ottobre 2015, n. 20540), così come previsto anche in caso di durata del procedimento disciplinare eccedente i limiti della ragionevolezza (Cass., Sez. Lav., 26 Agosto 2016, n. 17371).

Tale contrasto è stato composto da una recente pronuncia con cui le Sezioni Unite hanno statuito che, diversamente da quanto affermato nei precedenti arresti, in caso di non tempestività dell'addebito disciplinare, deve trovare applicazione la tutela indennitaria c.d. forte, prevista dal comma 5 dell'art. 18 L. 200/1970, con conseguente riconoscimento al lavoratore di un'indennità ricompresa tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Ciò per due ordini di motivi: in primo luogo, perché la tardività della contestazione disciplinare pone a serio rischio l'esercizio del legittimo diritto di difesa del lavoratore, impedendo al medesimo di contrastare efficacemente il contenuto degli addebiti ricevuti; in secondo luogo, perché il decorso di un lasso temporale eccessivo tra la conoscenza dei fatti disciplinarmente rilevanti da parte del datore di lavoro e la contestazione dei medesimi al lavoratore compromette il legittimo affidamento che il prestatore può aver maturato in ordine all'assenza di rilevanza disciplinare dei fatti imputatigli e alla conseguente rinuncia del datore di lavoro a muovere nei suoi confronti una contestazione disciplinare (Cass., Sez. Unite, 27 Dicembre 2017, n. 30985; sul punto si veda: Cassazione: La contestazione intempestiva comporta l'applicazione della tutela indennitaria ex art. 18, c.5, L. 300/1970).

Conseguenza della declaratoria di inefficacia del licenziamento per vizi formali o procedurali, di cui al 6° comma dell'art. 18 della l. 300/1970, così come modificato dalla riforma Fornero, è la risoluzione del rapporto ed il riconoscimento a favore del lavoratore di un'indennità onnicomprensiva.

La stessa definita tutela indennitaria debole, perché ridotta rispetto all'ammontare dell'indennità prevista dal precedente comma 5, è determinata tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal dipendente, con determinazione da parte del giudice, sul quale la legge fa gravare l'onere di specifica motivazione.

La disciplina in esame si chiude, comunque, con una clausola di salvaguardia, posto che il legislatore della riforma prevede che laddove al vizio formale-procedurale si

Firmato Da: CAPUTO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 11e56a01d0fa8849880b278f58e6e4c5

sovrapponga un vizio sostanziale, debbano trovare applicazione le tutele più favorevoli per il prestatore previste dai precedenti commi dell'art. 18.

Nel caso di specie, non solo a monte vi è un provvedimento di sospensione dal **contenuto sostanzialmente identico alla sanzione espulsiva** [con contestuale consegna di ogni oggetto in possesso della lavoratrice], ma tale sanzione sostanzialmente espulsiva è stata adottata in assenza di contestazione, motivazione, in seguito ad un comportamento acquiescente del datore di lavoro, (ammesso dallo stesso] che ha assunto nel corso del tempo i **connotati di un disinteresse.**

Del resto, giova precisare il ricorso della fase sommaria non si è limitato a contestare alla la sola violazione del principio dell'immediatezza, ma ha sostenuto e documentato che la procedura disciplinare è stata aperta tardivamente a ragione del fatto che, il datore aveva escluso, per fatti concludenti, la rilevanza disciplinare del comportamento poi addebitato con ritardo, comportamento, questo, che 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).

Lo stesso ricorso in opposizione da atto di tale iniziale inerzia [pag. 41, punto n.4].

Ed ecco allora che non si tratta più di vagliare la mera violazione della procedura disciplinare, ma il motivo soggettivo del licenziamento, con la conseguenza che se la contestazione tardiva comporta una preclusione all'esercizio del relativo potere e l'invalidità della sanzione irrogata. (cfr. Cass. 27/6/2013 n. 16227, Pres. Stile Rel. Napoletano, in Lav. nella giur. 2013, 954).

Da qui la scelta di applicare la tutela reintegratoria.

Venendo all'odierno giudizio, si passa ad esaminare la legittimità del licenziamento sotto il profilo sostanziale.

ASPETTI SOSTANZIALI DEL LICENZIAMENTO.

Occorre valutare se gli atteggiamenti adottati dalla possano considerarsi giusta causa di licenziamento.

Firmato Da: CAPUTO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 11e56a01d0fa8849880b278f58e6e4c5

Preliminarmente, però, bisogna verificare quali e quanti tra gli atteggiamenti contestati siano stati concretamente dimostrati nell'odierno giudizio.

Gli addebiti

La S.r.l. a sostegno della contestazione disciplinare assume che:

a. la durante l'interrogatorio del 16.05.2016 avrebbe riferito agli interroganti sig.ri e "risolverò "a modo mio la questione" precisando che in passato aveva già "accoltellato l'amante di mio marito".

La per provare detta contestazione, con il ricorso in opposizione ha articolato il capitolo di prova n. 7 con il seguente tenore: *"Vero che durante l'incontro con i sig.ri , la opposta proferiva le seguenti espressioni: risolverò "a modo mio la questione" precisando che in passato aveva già "accoltellato l'amante di mio marito".*

Di tale atteggiamento minaccioso, tuttavia, non è stata fornita prova.

- All'udienza del 3.7.2018 il teste della sig.ra riferiva in merito a detto capitolo di prova: *"Non ho sentito le frasi in questione perché, come dedotto, non ero presente all'incontro"*;
- all'udienza del 18.09.2018 il teste della sig. riferiva in merito a detto capitolo di prova precisando: *"nulla so in quanto non ero presente a detto incontro";*
- all'udienza del 6.12.2018 il teste della sig.ra riferiva in merito a detto capitolo di prova precisando: *"Io quel giorno ero di turno ma non ho presenziato all'incontro e non ho assistito al colloquio di cui ai capp 6 e 7".*

La summenzionata circostanza di cui al cap. 7, non è stata confermata nemmeno dagli interroganti sig.ri e , non citati come testi dalla nel presente giudizio.

La circostanza è peraltro generica laddove non precisa il soggetto destinatario delle offese.

Ciò si sostanzia in genericità e infondatezza di detto addebito.

Firmato Da: CAPUTO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 11e56a01d0fa8849880b2278f58e6e4c5

b. "In data 17/05/2016 Lei minacciava il Suo collega Sig. , Addetto alle Vendite, dicendogli "levati davanti se no ti uccido".

Sostiene la che in data 17.05.2016 non ha avuto alcun contatto con , dal momento che la stessa finiva il proprio turno di lavoro alle 17.30, mentre il iniziava il proprio turno di lavoro alle 18.00 e che alle 17.30 faceva rientro a casa con la zia sig. che l'attendeva con la macchina nel parcheggio della fiale della

Il teste , sentita all'udienza del 18 settembre 2018, confermava il capitolo di prova n. 1 e 2 della comparsa di costituzione e, precisamente:

1. *"Se è vero che la ricorrente in data 17.05.2016 non ha avuto alcun contatto con dal momento che la stessa ricorrente finiva il proprio turno di lavoro alle 17.30, mentre il sig. iniziava il proprio turno di lavoro alle 18.00?".*

2. *"Se è vero che la ricorrente in data 17.05.2016 verso le ore 17.30 dopo avere beggiato faceva rientro a casa con la zia sig. che l'attendeva con la macchina nel parcheggio della fiale della ?"*

Con riferimento al capitolo di prova n. 1, la teste precisava con chiarezza e precisione che: " *... la ricorrente in data 17/5/16 non ha avuto alcun contatto con il sig. . Tanto so perché in data 17/5/16, nel pomeriggio, credo verso le 17:30 ma non ricordo con esattezza l'orario, ero nel parcheggio con la mia macchina per andare a casa assieme perché la ricorrente da giorni non stava bene ed era senza macchina [...] Confermo la circostanza di cui al cap. 2 della comparsa per come già detto al n. 1".*

La deposizione del teste ha trovato puntuale riscontro nella deposizione dello stesso teste di parte opponente sig. il quale escludeva di avere incontrato la *in data 17/5/2016 per come asserito dalla Italia precisando che: "non ero presente all'incontro di cui al capitolo, ne sono venuto a conoscenza successivamente tramite un messaggio vocale sulla chat (gruppo) whatsapp ...".*

Tanto basta per ritenere illegittimo e immotivato il provvedimento adottato dalla nei confronti della su presupposto di avere minacciato , Addetto

Firmato Da: CAPUTO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 11e56a01d0fa8849880b278f58e6e4c5

alle Vendite, dicendogli *"levati davanti se no ti uccido"*, poiché lo stesso ha escluso con la deposizione di avere incontrato la in data 15.5.2016.

Non convince, al riguardo, la dichiarazione del teste il quale, escusso come testimone, ha confermato il capitolo 11 del ricorso, senza tuttavia ricordare se ciò fosse avvenuto prima o dopo la timbratura e senza fornire ulteriori dettagli, pur essendo stato personalmente coinvolto nell'accaduto.

c. "In data 17/05/2016, Lei al termine della riunione "Tu fai la differenza", rivolgendosi alla Sua collega sig.ra , la insultava definendola nuovamente "infame" e precisando di non voler più avere rapporti con lei".

Al riguardo, il teste ha confermato il cap. n. 3 di prova di cui alla comparsa di costituzione e, precisamente: *"Se è vero che la ricorrente in data 19.05.2016 usciva dalla alle ore 17.00 circa senza incontrare e discutere con la e di essersi portata verso la macchina per far rientro a casa, allorquando si è sentita mancare nel parcheggio della Filiale e veniva soccorsa dai colleghi di lavoro e ?"*.

La , dal canto suo, ha articolato il capitolo di prova n. 10 con il seguente tenore: *"Vero che, dopo avere inviato i succitati messaggi vocali, la opposta abbandonava la filiale unitamente alla sig.ra , Addetta alle vendite presso la filiale di Corigliano; in tale frangente, i sig.ri e , che erano in auto ancora all'interno del parcheggio della filale, notavano che lei, visibilmente adirata, inveiva nei confronti della sua collega; successivamente i due predetti responsabili apprendevano che lei aveva insultato la sig.ra con le seguenti parole: "schifosa infame, mi fai schifosa mi devi più parlare in faccia"*.

Al riguardo, la teste si è limitata a dichiarare di avere appreso tale circostanza solo de relato, dalla

teste della , all'udienza del 6.12.2018, nulla ha riferito sul punto.

Firmato Da: CAPUTO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 11e56a01d0fa8849880b278f58e6e4c5

La circostanza che la . avrebbe minacciato la collega appare infondata anche alla luce della discordanza tra le deposizioni rese dalla stessa e dal collega di lavoro

Quest'ultimo, all'udienza del 18 settembre 2018, riferiva di avere visto la signora vicino alle casse allorquando veniva "*... minacciata e insultata dalla sig.ra anche se non ricordo le testuali parole che disse la signora* ".

La , invece, all'udienza del 3.7.2018 riferiva di essere stata minacciata fuori dalla filiale della e, precisamente: "... io l'ho vista piangere disperata fuori dopo l'incontro ..." e non vicino alle casse all'interno della come riferito dal teste Villella.

d. "**avere insultato e minacciato di violenza fisica le colleghe, con un messaggio sul gruppo whatsapp** ".

La circostanza deve essere interpretata nel contesto degli accadimenti. La ricorrente sostiene di essere stata vittima di un pressante ed irrituale interrogatorio al termine della giornata lavorativa e di avere (re-) agito in una condizione di stress psico-fisico.

Sul punto il teste marito della sentito all'udienza del 18.09.2018 confermava il cap. 6 della comparsa di costituzione: "*Se è vero che la ricorrente veniva sottoposta ad un estenuante interrogatorio durato 3 ore, nel corso del quale veniva imposto alla stessa ricorrente senza la presenza di un legale e/o rappresentante sindacale, di sottoscrivere dichiarazioni di asserite e inveritiere responsabilità di lavoro fuori timbratura?*".

Il teste precisava con chiarezza e precisione: "*Confermo la circostanza poiché preoccupato del ritardo di mia moglie le ho telefonato ed era agitata, confermandomi i fatti di cui al capitolo che mi viene letto*".

In data 18 maggio 2016 verso le ore 21.32 la signora dopo essersi calmata, inviava ai colleghi un messaggio whatsapp di scuse e, precisamente: "*Forse l'altro giorno ho avuto uno sfogo esagerato mi conoscete cm sono fatta sono troppo impulsiva poiché avevo ricevuto accuse ingiuste di lavoro a nero dopo essermi sentita dire che non ero credibile e tante altre cose non ho saputo controllarmi!!! Ora che sono più calma ho capito d aver sbagliato e vi chiedo scusa!!! Buona serata a tutti*" (cfr. doc. 14).

Firmato Da: CAPUTO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 11e56a01d0fa8849880b278f58e6e4c5

I fatti come sopra esposti dalla hanno trovato conferma nel corso dell'istruttoria espleta nel presente giudizio di opposizione, con l'audizione dei testi escussi sui capitoli di prova nn. 11, 13 e 14 della comparsa di costituzione e, precisamente:

- Cap. di prova n. 11. "*Se è vero che in data 16 maggio 2016 la . verso le ore 20.00, dopo una giornata di lavoro e dopo un lungo interrogatorio fatto di accuse di lavoro nero è crollata fisicamente, subendo una crisi di nervi che ha determinato un turbamento emotivo e uno stress psico-fisico, scoppiando in un pianto dirotto, per cui le veniva concessa un pausa da parte dei due interroganti?*" .

Il teste , sentito all'udienza del 18.09.2018 così rispondeva: "*Confermo la circostanza n. 11 che mi viene letto in quanto, dopo l'interrogatorio, mia moglie mi ha telefonato in un evidente stato di agitazione, piangendo e riferendomi la circostanza di cui al cap. 11*".

Detta circostanza veniva confermata anche dal teste della sig.ra all'udienza del 3.7.2018 precisando: " *... poiché io l'ho vista piangere disperata fuori dopo l'incontro ...*".

- Cap. di prova n. 13. "*Se è vero che detto interrogatorio verso le ore 20.30 veniva rinviato a causa delle condizioni psicofisiche della ricorrente, per cui veniva invitata a fare rientro a casa?*".

Il teste , sentito all'udienza del 18.09.2018 così rispondeva: "*Confermo il cap. 13, avendo appreso telefonicamente quanto indicato nel capitolo da mia moglie; a telefonarmi è stata mia moglie*".

- Cap. di prova n. 14. "*Se è vero che in data 18 maggio 2016 verso le ore 21.32 la signora Pirelli dopo essersi calmata, inviava ai colleghi un messaggio whatsapp di scuse e, precisamente: "Forse l'altro giorno ho avuto uno sfogo esagerato mi conoscete cm sono fatta sono troppo impulsiva poiché avevo ricevuto accuse ingiuste di lavoro a nero dopo essermi sentita dire che non ero credibile e tante altre cose non ho saputo controllarmi!!! Ora che sono più calma ho capito d aver sbagliato e v chiedo scusa!!! Buona serata a tutti*"?

Con riferimento a detta circostanza, la signora , teste della all'udienza del 6.12.2018, riferiva con chiarezza e precisione che: "*Successivamente, e comunque non è passato molto tempo, la ha mandato un*

Firmato Da: CAPUTO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 11e56a01d0fa8849880b278f58e6e4c5

messaggio vocale chiedendo scusa a tutti per le parole che aveva detto nel messaggio precedente".

Anche il teste , indicato dalla . Italia all'udienza del 22.05.2018 riferiva che: "*dopo circa un giorno dall'invio del messaggio di cui al cap. 8 la opposta ha inviato un successivo messaggio con il quale chiedeva scusa*".

In conclusione, è stato dimostrata solo tale ultima circostanza attinente al litigio verbale consumato non nei locali della , ma con messaggi sul gruppo whatsapp dei colleghi, senza ricorrere alle vie di fatto.

L'art. 229 del c.c.n.l. del settore (richiamato dalla a fondamento della contestazione disciplinare), legittima il licenziamento con efficacia immediata solo nel caso in cui il diverbio litigioso avvenuto durante il servizio sia seguito da vie di fatto, con **turbativa delle normali attività aziendali** (cfr. doc. 3, fasc. attoreo fase somm).

Nel caso di specie, difetta proprio tale ultimo elemento della "turbativa al normale esercizio della attività aziendale" (di cui all'art. 229 CCNL di settore).

Orbene, la Cassazione al riguardo ha statuito che **l'insussistenza del fatto contestato** comprende anche "il fatto contestato, che presupponga anche un **ulteriore elemento del quale non sia stata data la prova** (come, ad esempio la gravità del danno, allorquando il CCNL consideri sanzionabili con il licenziamento determinati comportamenti che producano "un grave nocumento morale o materiale all'impresa) (Cass., Sez. Lav., 13 Ottobre 2015, n. 20545).

In queste circostanze l'accertata insussistenza del fatto deve avere, a giudizio della Corte, quale conseguenza la reintegra del prestatore nel proprio posto di lavoro (Cass., Sez. Lav., 20 Settembre 2016, n. 18418).

Si richiama Cassazione (Cass. sez. lav. sent. n. 12232/2013), secondo la quale non può essere licenziato per giusta causa il dipendente che, durante un'accesa discussione, abbia minacciato il collega senza passare alle vie di fatto ed evitando, in tal modo, di arrecare turbamenti o pregiudizi ulteriori all'altra parte.

Il comportamento contestato alla ricorrente non può di certo essere validamente qualificato quale condotta lesiva del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro e come tale idoneo a legittimare l'esercizio del diritto di recesso ad opera della società

Firmato Da: CAPUTO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 11e56a01d0fa8849880b278f58e6e4c5

opponente, dal momento che la massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (Cass. 22 marzo 2010, n. 6848; Cass. 10 dicembre 2007, n. 25743; Cass. 24 luglio 2006, n. 16864; Cass. 25 febbraio 2005, n. 3994; Cass. 14 gennaio 2003, n. 444).

Del resto la costante giurisprudenza della S.C. ha sempre escluso la giusta causa di licenziamento nel litigio verbale tra colleghi, per quanto aspro (Cass. Civ., sez. lav, n. 8737/2010).

Con una recente ordinanza la Corte Suprema di Cassazione, ha rilevato la non sussistenza della "giusta causa di licenziamento per la lite col collega avvenuta fuori ufficio" e che la sanzione era sproporzionata rispetto alla parte della condotta contestata e provata (pesante diverbio litigioso avuto con un collega) (Corte di Cass., ord. n. 297 del 2018).

La sanzione del licenziamento irrogata all'odierna opposta non si allinea neanche con le condotte oggetto di tipizzazione ex Ccnl del settore (cfr. doc. 3), il quale prevede all'art. 229 ["Recesso ex art. 2119 c.c.]" che: " *Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto e a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa) [...] A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:*

- *il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;*
- *l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;*
- *l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;*
- *l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;*
- *il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;*

Firmato Da: CAPUTO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 11e56a01d0fa8849880b278f58e6e4c5

l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi ..." (cfr. doc. 3).

In sostanza, pur essendo in contestazione l'applicazione del comma 4, la reintegra appare comunque l'unica soluzione possibile, in applicazione dell'ultima parte del comma 6, dell'art 18, trattandosi di licenziamento illegittimo sia sotto il profilo formale che sostanziale e che riconduce, in quanto tale, all'applicazione del comma 4, per tutte le motivazioni sinora esposte.

p.q.m.

Il Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, così provvede:

- rigetta l'opposizione;
- conferma l'ordinanza opposta;
- condanna la [redacted] in p.l.r.p.t., a pagamento delle spese del giudizio, liquidate in euro 3.500,00, oltre accessori di legge, con distrazione ex at 93 cpc, ove richiesta.

Il Giudice

Dott.ssa Anna CAPUTO

Firmato Da: CAPUTO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 11e56a01d0fa8849880b278f58e6e4c5