



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**In nome del Popolo Italiano**  
Corte D'Appello di Catanzaro  
SEZIONE LAVORO

La Corte, riunita in camera di consiglio, così composta:

- |                                   |                  |
|-----------------------------------|------------------|
| 1. dott. Emilio Sirianni          | Presidente       |
| 2. dott.ssa Barbara Fatale        | Consigliere rel. |
| 3. dott.ssa Giuseppina Bonofiglio | Consigliere      |

ha pronunciato, *a seguito di trattazione scritta ai sensi del combinato disposto degli artt.1, co.1, D.L. 2/2021, 23, 1° co., D.L. 137/2020, 1, 1° co., D.L. 19/2020 e 221, 4° co., D.L. 34/2020 e rispettive leggi di conversione e successivi aggiornamenti, nonché della modifica operata dall'art. 2, comma primo, D.L. 105/2021 e dall'art. 16 D.L. 228/2021, giusti provvedimenti di autorizzazione adottati in data 28.10.2020, 22.01.2021, 16 aprile 2021, 30 agosto 2021, 24 settembre 2021, 22 ottobre 2021, 22 novembre 2021, 27 dicembre 2021, 19 gennaio 2022, 17 febbraio 2022, 17 marzo 2022*, la seguente

**SENTENZA**

nella causa in grado di appello iscritta al numero 1524 del Ruolo generale affari contenziosi dell'anno 2021 e vertente

**TRA**

S.r.l. a socio unico (c.f. e p. iva ), in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa, giusta mandato a margine dell'atto di reclamo, dagli avv.ti

, unitamente ai quali è elettivamente domiciliata in Catanzaro, Via  
n. , presso lo studio dell'Avv.

reclamante

e



... , rappresentata e difesa dall'avv. Antonio Campilongo, giusta procura a margine della memoria di costituzione in sede di reclamo, elettivamente domiciliata alla via Bambinello Gesù n. 21, Catanzaro, presso lo Studio dell'avvocato Filomena Beraldi

reclamata

**Avente ad oggetto:** Reclamo, ex art.1, 58°co., L.92/012 avverso sentenza del Tribunale di Castrovillari. Licenziamento disciplinare

### Conclusioni.

- per ... : << ...In via principale: previo accoglimento del presente reclamo e conseguentemente previa integrale riforma della sentenza n. 1820/2021 pubblicata il 12.11.2021 e comunicata a mezzo pec in pari data, in questa sede impugnata, rigettarsi, per le ragioni esposte, le domande tutte ex adverso formulate dalla reclamata in quanto integralmente infondate sia in fatto che in diritto. In via subordinata: ridursi comunque le somme eventualmente spettanti alla reclamata alla luce di tutto quanto ecepito, dedotto ed argomentato, se del caso, previa conversione del licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con riconoscimento alla sig.ra ... dell'indennità sostitutiva del preavviso o, in via ulteriormente subordinata, con il riconoscimento della sola indennità risarcitoria di cui al 6° comma dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori nella misura minima di 6 mensilità ovvero, in via ancor più subordinata, di cui al 5° comma dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori nella misura minima di 12 mensilità ovvero, infine, in ipotesi di applicabilità del comma 4° del medesimo art. 18, previa detrazione dell'aliunde perceptum (in relazione ad altri redditi e alla NASPI). In ogni caso: con vittoria di spese ed onorari per entrambi i gradi di giudizio>>;
- per ... : <<...respinta ogni altra domanda, istanza ed eccezione, confermare in ogni sua parte l'impugnata sentenza n. 1820/2021, pubblicata dal Tribunale di Castrovillari, in funzione di giudice del lavoro in data 11.11.2021, nel giudizio iscritto al R.G. n. 1589/2017 e, per l'effetto: 1) In via preliminare dichiarare la inammissibilità del reclamo ai sensi dell'art. 348 bis c.p.c., dal momento che non può resistere al filtro di inammissibilità non avendo ragionevole probabilità di essere accolto, per come motivato con la presente comparsa di costituzione e risposta; 2)



Nel merito, rigettare reclamo proposto dalla **ARUBAPEC S.r.l.** avverso la sentenza n. 1820/2021 per tutte le motivazioni in fatto e in diritto espresse nella presente memoria, tutte qui da intendersi per integralmente riportate e trascritte, poiché inammissibile, improponibile ed infondato in fatto e in diritto; 3) condannare la società reclamante al pagamento di spese ed onorari con distrazione ex art. 93 c.p.c.>>;

### FATTO e DIRITTO

**ARUBAPEC S.r.l.**, con atto depositato il 10.12.2021, propone reclamo ai sensi dell'art. 1 comma 58^ della l. n. 92/2012, avverso la sentenza che ha rigettato l'opposizione che la medesima società ha avanzato avverso l'ordinanza che, in accoglimento del ricorso proposto nei suoi confronti da **BARBARA FATALE**, avente ad oggetto l'impugnazione del licenziamento per giusta causa intimatogli dalla datrice di lavoro **ARUBAPEC S.r.l.**, ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento, con condanna dell'azienda alla reintegra della lavoratrice nel proprio posto di lavoro, con le medesime mansioni e qualifica e con condanna della medesima a risarcire alla sig.ra **FATALE BARBARA** il danno patito per l'illegittimo licenziamento, pari a sei mensilità della retribuzione globale di fatto.

Al diniego dell'opposizione avverso l'ordinanza di reintegra il giudicante è pervenuto alla luce delle seguenti argomentazioni: <<... *Con ricorso depositato in data 22 novembre 2016, BARBARA FATALE, adiva il Tribunale di Castrovillari, in funzione di Giudice del lavoro, affinché accertasse e dichiarasse l'invalidità licenziamento per giusta causa intimatole dalla ARUBAPEC 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 FATALE esponeva: "a) di avere prestato attività lavorativa alle dipendenze della ARUBAPEC 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 ARUBAPEC, 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.); di avere richiesto ex art. 7 legge 300/1970 alla [redacted] 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 [redacted] 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 [redacted] 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 [redacted] con missiva del 27 luglio 2016) alla presenza del rappresentante sindacale nominato dalla [redacted] 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.)”. 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 dalla signora : statuendo: “1. Dichiaro illegittimo il licenziamento comunicato dalla S.r.l. a Pitrelli Angela 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 S.p.a., poiché inammissibili e/o infondati in fatto e in diritto; - 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° comma 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 S.p.a. 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 S.p.a., 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 [redacted]; e il Coordinatore Regionale Vendite della Direzione Regionale di Molfetta, sig. [redacted] ..."; 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 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 ...”. 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 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. 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 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. 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 e , 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. "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 filiale 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 [redacted] dal momento che la stessa ricorrente finiva il proprio turno di lavoro alle 17.30, mentre il sig. [redacted] 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 beggionato faceva rientro a casa con la zia sig. [redacted] che l’attendeva con la macchina nel parcheggio della fiale della [redacted]?” 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. [redacted]. 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 [redacted] ha trovato puntuale riscontro nella deposizione dello stesso teste di parte opponente sig. [redacted] il quale escludeva di avere incontrato la [redacted] in data 17/5/2016 per come asserito dalla [redacted] 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 [redacted] nei confronti della [redacted] su presupposto di avere minacciato [redacted] Addetto alle Vendite, dicendogli “levati davanti se no ti uccido”, poiché lo stesso [redacted] ha escluso con la deposizione di avere incontrato la [redacted] in data 15.5.2016. Non convince, al riguardo, la dichiarazione del teste [redacted] 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 [redacted] la insultava definendola nuovamente “infame” e precisando di non voler più avere rapporti con lei”. Al riguardo, il teste [redacted] 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 [redacted] alle ore 17.00 circa senza incontrare e discutere con la signora [redacted] 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 [redacted] e [redacted]?”. La [redacted], 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 [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 schifosa mi devi più parlare in faccia”. Al riguardo, la teste [redacted] si è limitata a dichiarare di avere appreso tale circostanza solo de relato, dalla [redacted], teste della [redacted] all'udienza del 6.12.2018, nulla ha riferito sul punto. La circostanza che la [redacted] avrebbe minacciato la collega [redacted] appare infondata anche alla luce della discordanza tra le deposizioni rese dalla stessa [redacted] e dal collega di lavoro [redacted]. Quest'ultimo, all'udienza del 18 settembre 2018, riferiva di avere visto la signora [redacted] vicino alle casse allorquando veniva “... minacciata e insultata dalla sig.ra [redacted] anche se non ricordo le testuali parole che disse la signora [redacted]”. La [redacted], invece, all'udienza del 3.7.2018 riferiva di essere stata minacciata fuori dalla filiale della [redacted] e, precisamente: “... io l'ho vista piangere disperata fuori dopo l'incontro ...” e non vicino alle casse all'interno della [redacted] come riferito dal teste [redacted]. 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 L. [redacted] Giorgio Cignoni, marito della [redacted] 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 [redacted] 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. 141 fatti come sopra esposti dalla [redacted] 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 [redacted] 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 diretto, per cui le veniva concessa un pausa da parte dei due interroganti?”. Il teste [redacted] 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 [redacted] sig.ra [redacted] 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 [redacted] 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 [redacted] 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 [redacted] teste della [redacted] Italia all’udienza del 6.12.2018, riferiva con chiarezza e precisione che: “Successivamente, e comunque non è passato molto tempo, la [redacted] ha mandato un messaggio vocale chiedendo scusa a tutti per le parole che aveva detto nel messaggio precedente”. Anche il teste [redacted] indicato dalla [redacted] 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 stata dimostrata solo tale ultima circostanza attinente al litigio verbale consumato non nei locali della lidl, 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 [redacted] 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 dell’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 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 è 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 nocimento 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; 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. >>>.*

Con il proposto reclamo, la società lamenta l'erroneità della sentenza per i seguenti motivi:

- 1) *Violazione e falsa applicazione dell'art. 18, 4° comma, 5° comma e 6° comma della legge n. 300 del 20.5.1970 in relazione all'ipotetica (ma insussistente) tardività dell'avvio della procedura disciplinare che ha determinato il licenziamento della reclamata; rileva, in particolare, sul punto, che il giudice: a) una volta ritenuta la tardività dell'avvio della procedura disciplinare, avrebbe dovuto applicare, non già la tutela reintegratoria, bensì quella del sesto comma dell'art. 18 stat. Lav.; b) non ha tenuto conto, al fine di escludere la tardività dell'avvio della procedura, che la lavoratrice è stata sospesa dal servizio in via cautelare per i fatti del 16, 17 e 19 maggio del 2016, e che comunque il 25 luglio del 2016 è stata formulata la contestazione disciplinare, sicché non si può parlare di intempestività della contestazione, né di manifestazione di scarso interesse della parte datoriale a sanzionare il comportamento datoriale; c) non ha spiegato perché l'asserito ritardo della contestazione disciplinare sarebbe notevole e non giustificato, né ha chiarito per quale motivo il comportamento datoriale sarebbe contrario ai canoni di correttezza e buona fede, tenuto conto del fatto che la lavoratrice è stata immediatamente sospesa in via cautelare (avendo la società preferito pagarle lo stipendio e tenerla a causa, piuttosto che rischiare che si ripetessero i gravi comportamenti di cui si era resa protagonista) e che comunque il ritardo è stato fisiologico, in quanto giustificato dalla necessità di accertare fatti che hanno coinvolto più soggetti; d) non ha considerato che la procedura disciplinare – contrariamente a quanto afferma controparte – ha avuto una durata maggiore di quella strettamente necessaria in quanto la reclamata chiedeva, in data 27.07.2016 per il tramite dell'O.S. che la tutelava, un incontro ai sensi dell'art. 7 della l. n. 300/1970 che veniva poi fissato al 22.09.2016, anche a seguito di una richiesta di rinvio della sig.ra*



- 2) *Violazione dell'art. 7 della legge 20.5.1970 n. 300 per quanto concerne la decisione giudiziale di ritenere tardiva la contestazione che ha dato avvio al procedimento disciplinare per cui è causa: "...la comunicazione della lettera di contestazione disciplinare dopo soli due mesi dai fatti, non può certo essere ritenuta tardiva e ciò sulla base di due più che ovvi motivi. In primo luogo, in quanto le condotte contestate coinvolgevano anche altri colleghi della reclamata ed avevano reso necessaria una indagine interna. In secondo luogo in quanto essendo [redacted] una società di dimensioni rilevanti, estesa su tutto il territorio nazionale e con una struttura gerarchica complessa, come ampiamente osservato nel corso del primo grado di giudizio, le tempistiche per assumere la decisione di avviare una procedura di licenziamento non possono essere immediate, posto anche che la direzione generale e sede legale si trova ad [redacted] (VR) mentre la direzione regionale della società con giurisdizione sul punto vendita ove era addetta la lavoratrice si trova a Molfetta (BA), il che non può non avere evidenti ripercussioni per quanto concerne i tempi dei procedimenti disciplinari. A tal riguardo risulta del tutto ovvio che la tempistica occorrente per assumere una decisione circa l'avvio di un procedimento disciplinare sia nella società reclamante necessariamente più dilatata nel tempo rispetto a realtà aziendali di piccole o medie dimensioni...la sig.ra [redacted] non ha nemmeno dedotto che la supposta tardività avrebbe determinato un pregiudizio per quanto concerne le prerogative defensionali....";*
- 3) *Violazione e falsa applicazione dell'art. 18, 4° comma della legge 20.5.1970 n. 300 laddove si ritiene che il fatto sarebbe insussistente prendendo come parametro di riferimento la fattispecie disciplinare prevista da una norma (art. 227 CCNL) che non ha nulla a che vedere con i comportamenti oggetto di contestazione e omettendo completamente di indagare, invece, la sussistenza nel caso di specie dei comportamenti previsti dalla norma invocata dalla società datrice di lavoro a giustificazione del licenziamento (art. 225 del CCNL di categoria). Ancora violazione e falsa applicazione dell'art. 30, comma 3, della legge 4.11.2010 n. 183:*
- a) *"...Il Giudice del Lavoro di Castrovillari ha svolto incomprensibilmente una verifica circa la sussistenza dei fatti previsti come ragione di licenziamento nell'art. 229 del CCNL di categoria (diverbio litigioso seguito dalle vie di fatto) nonostante la*



società reclamante ...abbia sempre evidenziato ... che la sanzione del licenziamento si giustifica in ragione dell'art. 225 del CCNL di categoria ("grave violazione dei doveri di ufficio e dell'obbligo di tenere una condotta conforme ai doveri civici"). Come si è argomentato a pag. 29 e ss. del ricorso in opposizione, l'art. 225, penultimo comma, terzo alinea, del c.c.n.l. di categoria in vigore all'epoca dei fatti per cui è causa (e che si è dimesso in estratto quale all. 25 del ricorso in opposizione) sanziona con il licenziamento in tronco "la grave violazione degli obblighi di cui all'art. 220, 1° e 2° comma", obblighi tra i quali la norma da ultimo citata prevede, al primo comma, a carico del dipendente, "l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri .... di ufficio ... e di tenere una condotta conforma ai civici doveri". Non servono molte parole per evidenziare come le condotte contestate alla sig.ra [redacted], integrino proprio quelle condotte previste dall'art. 225, penultimo comma, terzo alinea, con il licenziamento in tronco per giusta causa. Infatti, la ricorrente ha in più occasioni proferito espressioni oltraggiose e gravi minacce nei confronti di diversi colleghi di lavoro e perfino il Giudice di primo grado da atto del fatto che, almeno in quell'occasione, ciò è provato (perfino documentalmente). È evidente che il lavoratore che si renda autore dei comportamenti sopra richiamati, non rispetti certamente i doveri civici, doveri che imporrebbero di tenere una condotta rispettosa nei confronti dei propri colleghi di lavoro. Tanto più che il mansionario dell'addetta alla vendita, ruolo ricoperto dalla ricorrente, richiama espressamente ed esplicitamente il dovere di mantenere un "comportamento cortese nei confronti della clientela, dei superiori e dei colleghi" e i Principi Aziendali prevedono l'obbligo di reciproco rispetto nell'ambito dei rapporti tra il personale dipendente di [redacted] (cfr. all. 4 e all. 3 della memoria depositata nella fase sommaria del giudizio, documenti richiamati nei punti 3 e 4 a pag. 2 della predetta memoria del 2.2.2017). In altre parole, non dovrebbe essere certo necessaria una esplicita previsione scritta emanata dal datore di lavoro per far comprendere ad un dipendente che non è consentito minacciare e insultare i propri colleghi di lavoro, ma nel caso di specie la sig.ra [redacted] con il proprio comportamento, ha sicuramente tenuto un comportamento che si pone in contrasto, oltre che la surriportata previsione del c.c.n.l., anche con quanto previsto nel mansionario e nel documento denominato



Principi Aziendali (documenti che ben conosceva in quanto le sono stati consegnati al momento dell'assunzione, come risulta dalla firma per ricevuta apposta dalla reclamata sulla copia dei predetti documenti prodotta in giudizio). E, quindi, oltre alla grave violazione dei doveri civici c'è anche un'evidente violazione dei doveri d'ufficio, sanzionata, per l'appunto, con il licenziamento disciplinare dal combinato disposto di cui all'art. 220 e 225 del c.c.n.l. di categoria. Non aver tenuto in minimo conto tali norme del c.c.n.l., sempre invocate in tutti gli atti di causa dalla scrivente difesa, ha portato anche alla palese violazione dell'art. 30, comma 3, della legge 4.11.2010 n. 183, secondo il quale "Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ...", principi, questi, che sono stati resi ancor più stringenti dal disposto dell'art. 1, comma 42, della legge 28.6.2012 n. 92. E' pertanto evidente l'errore in cui è incorso il Giudice del Lavoro di Castrovillari allorché è andato a verificare la sussumibilità del caso concreto in una fattispecie (quella dell'art. 229 del c.c.n.l., che disciplina il diverbio litigioso seguito dalle vie di fatto) completamente diversa da quella disciplinata dalla normativa invocata dalla società datoriale a giustificazione del licenziamento (art. 225 del c.c.n.l., grave violazione dei doveri d'ufficio e dei doveri civici) ... vista la gravità delle condotte tenute dalla reclamata, il primo Giudice non avrebbe comunque potuto limitarsi a negare la legittimità del recesso solo invocando una norma del c.c.n.l. (peraltro ben diversa da quella invece applicata dalla società datrice di lavoro), ma avrebbe dovuto valutare se simili condotte della (del tutto inaccettabili) comunque avrebbero legittimato il suo licenziamento per giusta causa..."; b) contesta l'analisi che delle risultanze dell'istruttoria ha compiuto il giudice di primo grado, da cui, invece, si può desumere la prova della commissione da parte della lavoratrice delle ulteriori condotte a lei contestate;

- 4) **Violazione dell'art. 2697 del codice civile e dell'art. 116 del codice di procedura civile laddove il Giudice afferma che l'episodio delle minacce via whatsapp andrebbero ridimensionate in considerazione del fatto (indimostrato) che la reclamata sarebbe stata vittima di un pressante ed irrituale**



**interrogatorio al termine della giornata lavorativa** : "...secondo il Giudice di prime cure la responsabilità della reclamata andrebbe ridimensionata in considerazione del fatto (indimostrato) che la **D. M.** sarebbe stata vittima di un pressante ed irrituale interrogatorio al termine della giornata lavorativa. Preliminarmente va evidenziato che il fatto che alla **D. M.** sono state chieste spiegazioni circa propri comportamenti non può in alcun modo giustificare la reazione spropositata della stessa e, soprattutto, le minacce e i tentativi di intimidazione nei confronti dei propri colleghi. In secondo luogo, era, ovviamente, onere di controparte dare dimostrazione circa tale ipotetico pressante "interrogatorio", prova che non è stata in alcun modo fornita. Non si può certo considerare una prova valida, infatti, la dichiarazione testimoniale del marito della reclamata, il quale, con ogni evidenza, ha un coinvolgimento emotivo se non economico nella vicenda tale da rendere del tutto inattendibili le sue dichiarazioni. Ad ogni modo, anche se fosse vero che la ricorrente ha agito per effetto di un ipotetico stress indotto, ciò non elimina certo la responsabilità della stessa per le minacce e intimidazioni proferite, ma, tutt'al più, dovrà essere considerato ai fini della valutazione della proporzionalità del licenziamento. Ma in tal caso il Giudice di prime cure non avrebbe dovuto spingersi a reintegrare la ricorrente ai sensi dell'art. 18, 4° comma dello Statuto dei Lavoratori, ma avrebbe dovuto, tutt'al più, dichiarare risolto il rapporto e condannare la società datrice di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria che, stante la palese responsabilità della lavoratrice, avrebbe dovuto comunque essere commisurato nel minimo previsto dal 5° comma dell'art. 18 sopra citato. E lo stesso dicasi per quanto concerne il rilievo contenuto a pag. 12 della sentenza reclamata secondo cui "la signora **Maria** dopo essersi calmata, inviava ai colleghi un messaggio whatsapp di scuse". Le scuse tardive, innanzitutto, più che di pentimento sono un segnale che la **M. M.** si è accorta di aver esagerato minacciando i colleghi in maniera davvero eccessiva e fuori luogo. Non si è trattato di pentimento, quindi, ma di opportunismo. Anche a proposito delle scuse, comunque, è evidente che tale considerazione del Giudice del Lavoro di Castrovillari non avrebbe dovuto portare a disporre la reintegra della ricorrente, ma, tutt'al più, ad accertare la mancanza di proporzionalità della sanzione espulsiva con applicazione



del 5° comma dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori e non del 4° comma. E lo stesso dicasi su un ulteriore aspetto che il Giudice di prime cure non ha mancato di enfatizzare pur di giustificare le minacce e intimidazioni poste in essere dalla sig.ra [redacted] nei confronti dei colleghi di lavoro (che, sia detto per inciso, la società reclamante è tenuta per legge a tutelare nella propria integrità psico-fisica ai sensi dell'art. 2087 del Codice civile). Afferma, infatti, il Giudice del Lavoro di Castrovillari a pag. 14 della sentenza che il litigio verbale (in realtà scritto, in quanto via whatsapp) sarebbe avvenuto non nei locali della società datrice di lavoro e, comunque, senza ricorrere alle vie di fatto.... Per quanto concerne il passaggio alle vie di fatto...il Giudice ha inspiegabilmente preso a riferimento per valutare la legittimità del licenziamento l'art. 229 del c.c.n.l. di categoria mentre la società datrice di lavoro ha sempre giustificato il licenziamento ai sensi dell'art. 225 del c.c.n.l. medesimo. Di talché il riferimento al passaggio alle vie di fatto è del tutto fuori luogo...”;

- 5) **Violazione dell'art. 2119 del Codice civile e degli artt. 1 e 3 della legge 604 del 1966 in ragione del fatto che il Giudice, anche qualora non ravvisasse una giusta causa di licenziamento, avrebbe dovuto comunque dichiarare legittimo il licenziamento a fronte del notevole inadempimento degli obblighi lavorativi;** rileva, all'uopo, che, anche a non volere qualificare in termini di giusta causa i fatti commessi dalla sig.ra [redacted], ad ogni modo questi costituiscono un grave inadempimento degli obblighi lavorativi, a fronte dei quali, la domanda di reintegrazione giammai avrebbe potuto essere accolta;
- 6) *Violazione dell'art. 18, 4° comma dello Statuto dei lavoratori in ragione del fatto che il Giudice di primo grado ha confermato la condanna a pagare alla lavoratrice una indennità risarcitoria di sei mensilità nonostante dal licenziamento alla reintegrazione siano trascorsi meno di sei mesi e non ha nemmeno provveduto a detrarre da quanto riconosciuto all'esito della reintegrazione l'aliunde perceptum e l'aliunde percipiendum, non provvedendo nemmeno ad eseguire gli accertamenti istruttori richiesti espressamente con il ricorso introduttivo del giudizio di opposizione;* allo scopo ribadisce le istanze già formulate in primo grado, ossia di volere ordinare alla sig.ra [redacted] la produzione in giudizio delle dichiarazioni dei



redditi per gli anni 2016 e 2017, al fine di verificare se, medio tempore, abbia reperito proficua occupazione, nonché di richiedere al Centro per l'impiego informazioni sul punto, e di verificare presso l'Inps se alla stessa sia stata erogata la Naspi.

Costituitasi in giudizio, [redacted] ha formulato le conclusioni sopra riportate.

La Corte, acquisito il fascicolo di primo grado, all'udienza del 12 aprile 2022, celebratasi ai sensi del combinato disposto degli artt.1, co.1, D.L. 2/2021, 23, 1° co., D.L. 137/2020, 1, 1° co., D.L. 19/2020 e 221, 4° co., D.L. 34/2020 e rispettive leggi di conversione e successivi aggiornamenti, nonché della modifica operata dall'art. 2, comma primo, D.L. 105/2021 e dall'art. 16 D.L. 228/2021, giusti provvedimenti di autorizzazione adottati in data 28.10.2020, 22.01.2021, 16 aprile 2021, 30 agosto 2021, 24 settembre 2021, 22 ottobre 2021, 22 novembre 2021, 27 dicembre 2021, 19 gennaio 2022, 17 febbraio 2022, 17 marzo 2022, ha riservato la decisione.

Il gravame non è meritevole di accoglimento.

Occorre prendere le mosse dalla contestazione disciplinare elevata nei confronti della lavoratrice:

<<recentemente lei, impiegata 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 maggio 2016 presso la filiale di Corigliano Calabro i signori [redacted], responsabile personale e sociale, e [redacted], coordinatore regionale vendite, tenevano un incontro con i collaboratori per approfondire una segnalazione in merito al lavoro fuori timbratura da lei svolto negli ultimi mesi. Al termine di tale incontro, la signora [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 tutti schifo". Ad aggravare la pericolosità delle sue minacce si rileva che lei durante un incontro con i signori [redacted] e [redacted] proferiva le seguenti parole "risolverò a modo mio la questione", precisando che in passato aveva già accoltellato "l'amante di mio



marito". Dopo aver inviato i suddetti messaggi vocali, abbandonava la filiale unitamente alla signora [redacted], addetta alle vendite. I signori [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 responsabili apprendevano che lei aveva minacciato verbalmente la signora [redacted] con le seguenti parole "schifosa infame, mi fai schifo non mi devi più parlare in faccia". In data 17 maggio 2016 lei minacciava il suo collega signor [redacted] [redacted], addetto alle vendite, dicendogli "levati davanti sennò ti uccido". Ma non è tutto: in data 19 maggio 2016 lei, al termine della riunione, "tu fai la differenza" rivolgendosi alla sua collega signora [redacted] la insultava definendola nuovamente "infame" e precisando di non voler più avere rapporti con lei.

Dunque, lei, in diverse circostanze e senza alcuna motivazione, assumeva comportamenti non professionali e non rispettosi, proferendo insulti e gravi minacce, comportamenti questi tenuti in manifesta violazione dei più generali civici doveri. Altresì, tale sua condotta risulta essere stata tenuta in violazione anche di quanto previsto dalla job description dell'addetta alle vendite, a lei ben nota, secondo la quale il titolare della posizione è principalmente responsabile per la seguente sfera di competenze in accordo con il diretto superiore "comportamento cortese nei confronti della clientela, dei superiori e dei colleghi". Se ciò non bastasse, con i suoi comportamenti lei inoltre violava gravemente i principi aziendali, i quali prevedono quanto segue "il nostro operato quotidiano è improntato al senso di responsabilità, dal punto di vista economico sociale e ambientale. La lealtà all'interno dell'azienda è un imperativo da osservare da chiunque. Ci rispettiamo e motiviamo a vicenda. Gli accordi presi vengono mantenuti in un clima di fiducia. Il nostro clima aziendale deve essere determinato nel nostro lavoro quotidiano da elogio, stima e capacità critica>>.

Con successiva nota del 7 ottobre 2016, avente ad oggetto "licenziamento per giusta causa", la società irrogava alla lavoratrice la sanzione espulsiva sulla scorta delle seguenti argomentazioni: <<Con riferimento alla nostra lettera di contestazione disciplinare del 25 luglio 2016, da lei ricevuta in data 27 luglio 2016, e alle giustificazioni orali da lei rese all'incontro del 22 settembre 2016 alla presenza dei



signori [redacted] ed [redacted] e con l'assistenza del rappresentanze sindacale signor [redacted], del responsabile della camera del lavoro, signor [redacted] e dell'avvocato signora [redacted], significhiamo quanto segue. Dette giustificazioni dalla scrivente attentamente esaminata, 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. Ciò premesso, esaminiamo di seguito quanto da lei addotto nel corso dell'incontro del 22 settembre 2016. In primo luogo, prendiamo atto del fatto che, nel corso dell'incontro del 22 settembre 2016, lei ha ammesso di aver minacciato le sue colleghe, in data 16 maggio 2016, tramite messaggi vocali inviati sul gruppo WhatsApp di filiale. Lei ha tentato di giustificare tale condotta asserendo di essere stata "sotto stress per tutta la questione relativa alle accuse sollevate dai colleghi circa il suo lavoro nero". Osserviamo in merito che anche se ciò fosse vero, comunque la sua condotta non troverebbe alcuna giustificazione. Infatti, è evidente che l'asserito stress che lei dichiara di aver subito, non può giustificare in alcun modo i gravi insulti e le minacce di violenza fisica da lei avanzate nei confronti delle sue colleghe. Ancora, nel corso dell'incontro del 22 settembre 2016, lei ha negato di aver più volte inveito nei confronti della signora [redacted] e di aver minacciato il signor [redacted]. Si evidenzia come, al contrario, tali addebiti risultino confermati dagli accertamenti effettuati dalla scrivente. Dunque, lei non avrebbe dovuto rivolgersi ai suoi colleghi, in diverse circostanze, dapprima tramite messaggi vocali rivolti a tutti i partecipanti del gruppo WhatsApp di filiale, successivamente verbalmente - in più occasioni - alla signora [redacted] e poi ancora al signor [redacted] insultandoli e minacciandoli di violenza fisica. Si ribadisce come lei, con la sua condotta, abbia gravemente violato i principi aziendali nonché i più generali civici doveri. Tutto quanto sopra esposto conferma la gravità dei fatti addebitati e, alla luce di una complessiva valutazione della sua condotta, comporta il venir meno della fiducia che la scrivente aveva riposto nel suo operato. Pertanto, le comunichiamo di aver adottato nei suoi confronti il provvedimento del licenziamento giusta causa del rapporto di lavoro con effetto dal ricevimento della presente>>>.



In definitiva, l'odierna reclamante ha proceduto al licenziamento della dipendente in quanto ha ritenuto che i fatti oggetto di contestazione, alla luce degli accertamenti compiuti, erano risultati acclarati, e che le giustificazioni rese dalla sig.ra [redacted] con riferimento al contenuto del messaggio vocale inviato sul gruppo chat della filiale non fossero decisive al fine di fare escludere il disvalore delle frasi pronunciate.

Si tratta allora di verificare se l'istruttoria espletata in primo grado consenta di affermare – come vorrebbe la reclamante (e siamo dunque alla disamina del motivo di gravame sub 3, lett. b, che assume carattere dirimente rispetto agli altri, perché riguarda l'accertamento della sussistenza dei fatti nel complesso contestati alla lavoratrice); - che i fatti si siano svolti così come riportato nella lettera di contestazione.

Vengono in considerazione, in particolare, le circostanze capitolate ai nn. 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 12 del ricorso in opposizione dell'odierna reclamante:

6. Vero che in data 16/05/2016 presso la filiale di Corigliano Calabro i sig.ri [redacted] e [redacted], Responsabile Personale e Sociale della società opponente, e [redacted]

Coordinatore Regionale Vendite della Direzione Regionale di Molfetta, tenevano un incontro con i collaboratori di detta filiale per approfondire una segnalazione in merito ad ore di lavoro “nero” svolto dalla opposta nei mesi precedenti prima o dopo la regolare registrazione della presenza tramite il badge in dotazione a ciascun dipendente.

7. Vero che durante l'incontro con i sig.ri [redacted] e [redacted], la opposta proferiva le seguenti espressioni: risolverò “a modo mio la questione” precisando che in passato aveva già “accoltellato l'amante di mio marito”.

8. Vero che 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 fare ... io vi denuncio a tutti e portatemi le prove ... mi fate tutti schifo”.

9. Vero che del gruppo di Whatsapp sopra menzionato fanno parte, oltre alla opposta, tutti i dipendenti della filiale di Corigliano Calabro dell'epoca.



10. Vero che, dopo aver inviato i suddetti messaggi vocali, la opposta 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".

11. Vero che in data 17.5.16 la opposta 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 opposta timbrava la fine del turno (ore 17:32) e il momento in cui il sig. [REDACTED] timbrava l'inizio turno (17:58).

12. Vero che 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 opposta le si era rivolta insultandola e definendola nuovamente "infame" e precisandole di non voler più avere rapporti con lei (si intende che la opposta ha riferito alla sig.ra [REDACTED] che non voleva più avere rapporti con quest'ultima).

Sulle suddette, sono stati sentiti i testi [REDACTED] (udienza del 22 maggio 2018), [REDACTED] (udienza del 3 luglio 2018), [REDACTED] (udienza del 3 luglio 2018), [REDACTED] (udienza del 18.9.2018), [REDACTED] (udienza del 6.12.2018).

Il teste [REDACTED] ha confermato la circostanza del contenuto del messaggio vocale WhatsApp di cui al punto 8, per averlo ascoltato; ha confermato quella di cui al capitolo 11, precisando di non ricordare "se questa frase sia stata pronunciata dopo la timbratura di uscita della sig.ra [REDACTED]". Ha aggiunto che, dopo circa un giorno dall'invio del messaggio vocale del punto 8, la collega ha inviato un successivo messaggio di scuse.

La teste [REDACTED] ha confermato le circostanze dei capitoli 8 e 9; ha altresì confermato quello sub 10, puntualizzando che tali frasi erano state pronunciate dalla sig.ra [REDACTED], nei suoi confronti, allorché, avendo notato, al termine dell'incontro di cui al capitolo 6, che ella piangeva disperata, e avendole chiesto cosa fosse successo, la medesima reagiva in quel modo; ha altresì aggiunto di non avere sporto querela



nei confronti della [redacted] per tali fatti. Infine, ha confermato le circostanze del capitolo 11.

La teste [redacted] ha riferito, per conoscenza diretta, solo sulle circostanze dei capitoli 8 e 9, confermandole.

Il teste [redacted], sul capitolo 12, ha riferito che la sig.ra [redacted] le riferì di “essere stata nuovamente minacciata ed insultata dalla sig.ra [redacted]”, aggiungendo, però, di non ricordare “le testuali parole che disse la sig.ra [redacted]”.

Infine, il teste [redacted] ha riferito solo sul contenuto del capitolo 8, parlando anch'egli delle scuse rivolte dalla sig.ra [redacted], a tutti i colleghi, sullo stesso gruppo WhatsApp, per le parole loro rivolte in precedenza.

In sostanza, dall'istruttoria è emerso che l'odierna reclamata, dopo avere partecipato ad un incontro svoltosi presso la filiale di Corigliano cui ella era addetta, ha rivolto alle colleghe di lavoro, sul gruppo WhatsApp di filiale, le seguenti minacce ed ingiurie: “voi non siete colleghe ma siete infami, io vi accoltello a tutte come so fare ... io vi denuncio a tutti e portatemi le prove ... mi fate tutti schifo”; ha poi detto alla sig.ra [redacted] “schifosa infame, mi fai schifo, non mi devi parlare in faccia”; e, al sig. [redacted], “levati davanti, se no ti uccido”.

Nessuno ha saputo riferire circa le finalità dell'incontro, nonché circa le parole che ella avrebbe pronunciato nei confronti dei collaboratori della filiale durante lo stesso. Ciò che è emerso chiaramente è il forte turbamento provocato alla lavoratrice dalla partecipazione a detto incontro (lo si evince, in particolare, dal dichiarato della teste [redacted], allorché parla del pianto disperato della sig.ra [redacted]), tale da ingenerare in lei una tale rabbia che ella ha riversato nei confronti dei colleghi, prima indistintamente sulla chat di gruppo, e poi sui due singolarmente entrati in stretto contatto con lei.

Ora, l'azienda pretende di ricondurre le condotte contestate alla lavoratrice all'ipotesi, sanzionata con il licenziamento disciplinare dall'art. 225 del ccnl, della “grave violazione degli obblighi di cui all'art. 220 commi 1<sup>o</sup> e 2<sup>o</sup>”; segnatamente, il primo comma dell'art. 220 prevede l'obbligo per il lavoratore di “osservare nel modo più scrupoloso i doveri ed il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con il pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri”.



Si legge, nella contestazione disciplinare, che alla lavoratrice si imputa di avere "... in diverse circostanze e senza alcuna motivazione...", assunto comportamenti non professionali e non rispettosi, proferendo insulti e gravi minacce, comportamenti questi tenuti in manifesta violazione dei più generali civici doveri".

Occorre considerare, tuttavia, che, a mente dell'art. 225 ccnl, non qualsiasi violazione dei doveri propri del cittadino/lavoratore autorizzano il licenziamento disciplinare del medesimo, ma solo quella che possa essere qualificata come "grave". Ritiene il Collegio che la violazione, per come contestata alla lavoratrice, non possa reputarsi grave. Infatti, secondo l'azienda, i comportamenti non professionali e non rispettosi sarebbero stati posti in essere in diverse occasioni e senza alcuna motivazione. Si è visto, invece, che l'istruttoria non ha consentito di ritenere provato che la sig.ra [redacted] abbia usato frasi minacciose nel corso dell'incontro del 16 maggio 2016, mentre piuttosto è emerso che le circostanze in cui ha proferito insulti e minacce ai colleghi sono tutte da ricollegare a quanto avvenuto nel corso del suddetto. Dunque, non si è trattato di "diverse occasioni", ma di un'unica occasione concretizzatasi nei tre episodi sopra enucleati, uniti da un medesimo filo conduttore – ossia il turbamento derivato da quanto accaduto nel corso dell'incontro del 16 maggio.

A difettare è, inoltre, il requisito, pure oggetto di contestazione, della carenza di "motivazione". Invero, affinché si fosse potuto ritenere del tutto immotivata la condotta tenuta dalla lavoratrice, sarebbe stato necessario che la società avesse fornito una spiegazione "plausibile" delle ragioni del più volte menzionato incontro del 16 maggio. Si osserva, infatti, che, se lo scopo del suddetto fosse veramente quello indicato nel capitolo 6 sopra riportato – ossia "approfondire una segnalazione in merito ad ore di lavoro nero svolto dalla opposta nei mesi precedenti prima o dopo la regolare registrazione della presenza tramite il badge in dotazione a ciascun dipendente" – ne è del tutto evidente il carattere pretestuoso: lo svolgimento di lavoro non regolarmente registrato, infatti, avrebbe potuto, al più, legittimare una pretesa retributiva della lavoratrice, non già dare adito ad una contestazione datoriale. In altri termini, lo stress indotto dall'essere stata la dipendente coinvolta in una conversazione priva di fondamento logico – che, verosimilmente, le ha fatto apparire



come ostile il contesto lavorativo -, autorizza ad escludere la connotazione di non giustificata della condotta tenuta dalla stessa.

In tale contesto, peraltro, assumono particolare valenza le scuse inviate solo dopo un giorno a tutti i colleghi, sulla medesima chat di gruppo della filiale: significative sia per lo scarto temporale breve entro cui sono avvenute, sia perché denotano che, una volta ritrovata la calma, la sig.ra [redacted] ha potuto cogliere l'esatta portata di quanto era avvenuto. Ed è altrettanto significativo che nessuno dei colleghi abbia sporto querela nei confronti dell'odierna reclamata per le ingiurie e le minacce subite (ha escluso espressamente di averlo fatto la teste [redacted]; la datrice di lavoro non ha provato che ciò sia stato fatto dagli altri dipendenti coinvolti): segno che le scuse sono state reputate genuine e sincere.

In definitiva, in mancanza della prova dell'effettivo verificarsi dei fatti riportati nella prima parte della contestazione, nell'impossibilità di ritenere la configurabilità delle "diverse occasioni" indicate nella stessa e della carenza di motivazione della condotta pure contestata, è da escludere la sussumibilità dell'illecito disciplinare riferito alla lavoratrice all'ipotesi di "grave violazione degli obblighi di cui all'art. 220 commi 1<sup>o</sup> e 2<sup>o</sup>" ccnl cui la società pretende di ricondurlo.

Quanto alle conseguenze di detto accertamento, è noto che «Nel caso di licenziamento disciplinare intimato per una pluralità di distinti ed autonomi comportamenti, solo alcuni dei quali risultino dimostrati, la "insussistenza del fatto" si configura qualora possa escludersi la realizzazione di un nucleo minimo di condotte che siano astrattamente idonee a giustificare la sanzione espulsiva, o se si realizzi l'ipotesi dei fatti sussistenti ma privi del carattere di illiceità, ferma restando la necessità di operare, in ogni caso, una valutazione di proporzionalità tra la sanzione ed i comportamenti dimostrati; ne consegue che, nell'ipotesi di sproporzione tra sanzione e infrazione, va riconosciuta la tutela risarcitoria se la condotta dimostrata non coincida con alcuna delle fattispecie per le quali i contratti collettivi o i codici disciplinari applicabili prevedono una sanzione conservativa, ricadendo la proporzionalità tra le "altre ipotesi" di cui all'art. 18, comma 5, della l. n. 300 del 1970, come modificato dall'art. 1, comma 42, della l. n. 92 del 2012, per le



quali è prevista la tutela indennitaria cd. Forte>> (Cass. Sez. L., Sentenza n. 31529 del 03/12/2019).

Nel caso di specie, l'insussistenza del fatto discende dalla considerazione stessa della mancanza della gravità della violazione dei doveri civici – in cui si è sostanziata l'accusa mossa alla lavoratrice; di conseguenza, la scelta del giudice di sanzionare con la tutela reintegratoria l'illegittima sanzione espulsiva irrogata alla lavoratrice, merita di essere condivisa.

Esaurita, sulla scorta delle considerazioni che precedono, la trattazione dei motivi di gravame di cui ai punti 3 e 4 – che assorbono e dunque rendono superflua la disamina di quelli sub 1, 2, 5; - residua la doglianza sub 6.

La società critica la quantificazione dell'indennità risarcitoria pari a sei mesi, a suo dire eccessiva “nonostante dal licenziamento alla reintegra siano trascorsi meno di sei mesi”; si lamenta altresì del fatto che da tale indennità non sia stato detratto l'aliunde perceptum e l'aliunde percipiendum, né sono stati eseguiti gli accertamenti istruttori richiesti espressamente, sul punto, con il ricorso introduttivo del giudizio di opposizione.

Ora, quanto a aliunde perceptum e aliunde percipiendum, si osserva che se è vero che << Nei giudizi di impugnativa di un licenziamento, il cosiddetto "aliunde perceptum", come fatto sopravvenuto dedotto nel primo momento utile, è rilevabile anche nel giudizio di rinvio, ove solo in occasione del suo svolgimento ne sia stata possibile la rilevazione e le relative circostanze di fatto siano state ritualmente acquisite al processo>> (Cass. Sez. L., **Ordinanza n. 16380** del 10/06/2021), allora è necessario che parte datoriale fornisca gli elementi da cui desumere il successivo esercizio di altra attività lavorativa da parte dell'ex dipendente, in modo tale da consentire l'attivazione dei poteri officiosi.

Nel caso di specie, la reclamante, invece, nulla ha dedotto sul punto, ossia non ha fornito elementi da cui desumere l'ulteriore impiego dell'energia lavorativa da parte della lavoratrice.

Di conseguenza, va condivisa la scelta del Tribunale di non attivare i poteri officiosi allo scopo di verificare il successivo conseguimento di redditi suscettibili di ridurre



l'indennità ex art. 18 comma quarto Stat. Lav. (cfr., in tale senso, Cass. Sez. L - , *Sentenza n. 2499 del 31/01/2017*, secondo cui *<<In tema di licenziamento illegittimo, il datore di lavoro che invochi l'aliunde perceptum da detrarre dal risarcimento dovuto al lavoratore deve allegare circostanze di fatto specifiche e, ai fini dell'assolvimento del relativo onere della prova su di lui incombente, è tenuto a fornire indicazioni puntuali, rivelandosi inammissibili richieste probatorie generiche o con finalità meramente esplorative>>*).

Per quanto concerne, poi, la quantificazione dell'indennità in questione, posto che il quarto comma dell'art. 18 Stat. Lav. prevede solo la misura massima dell'indennità e non anche quella minima, occorre dare seguito all'orientamento giurisprudenziale formatosi sotto il vigore del testo dell'art. 18 previgente alla novella introdotta dalla legge 92/2012 – atteso che invariata è rimasta la ratio dell'indennità risarcitoria, di ristoro del danno derivante dall'illegittimità dell'irrogato licenziamento – secondo cui *<<In tema di conseguenze patrimoniali del licenziamento illegittimo, l'importo pari a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto previsto dall'art. 18, quinto comma, della legge 30 maggio 1970, n. 300 (nella formulazione applicabile "ratione temporis"), rappresenta una parte irriducibile della obbligazione risarcitoria complessiva conseguente all'illegittimo licenziamento, commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione. Ne consegue che detto importo minimo è dovuto anche ove la reintegra intervenga a meno di cinque mesi dal licenziamento invalido, dovendosi escludere, in ogni caso, che la stessa sia cumulabile all'indennità risarcitoria>>* (Cass. Sez. L, *Sentenza n. 22050 del 17/10/2014*).

In sostanza, sulla quantificazione dell'indennità risarcitoria non ha incidenza la circostanza dedotta dalla reclamante dell'avvenuta tempestiva reintegra, perché la relativa obbligazione non ha una natura giuridica né una causa distinta da quella che connota l'obbligazione risarcitoria complessiva conseguente all'illegittimo licenziamento, sicché è in ogni caso dovuta, anche se la reintegra segue a distanza di poco tempo dal licenziamento invalido.



Le considerazioni che precedono conducono al rigetto del reclamo ed alla conseguente conferma della sentenza gravata.

Le spese del grado di lite seguono la soccombenza e si liquidano nella misura indicata in dispositivo.

P.Q.M.

la Corte, definitivamente decidendo sul reclamo proposto da [redacted], con atto depositato il 10 dicembre 2021, nei confronti di [redacted] avverso la sentenza del Tribunale di Castrovillari n. 1820/2021 del 12 novembre 2021, così provvede:

- rigetta il reclamo e, per l'effetto, conferma la sentenza gravata;
- condanna la reclamante a rifondere alla reclamata le spese del grado di lite, che liquida in euro [redacted], oltre accessori come per legge dovuti, da distrarsi ex art. 93 cpc;
- dà atto della sussistenza, ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, inserito dall'art. 1, comma 17, della L. 24 dicembre 2012, n. 228, dei presupposti per il versamento, da parte dell'appellante, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per l'impugnazione dallo stesso proposta, a norma del comma 1-bis del medesimo art. 13.

Così deciso in Catanzaro, nella camera di consiglio della Corte di appello, Sezione lavoro, 12 aprile 2022

*Il Consigliere estensore*

*Dr.ssa Barbara Fatale*

*Il Presidente*

*Dr. Emilio Sirianni*

