

R.G. 818/2016



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DELLA SPEZIA
Sezione Lavoro

Il Giudice monocratico, in persona del dott. Gabriele Romano,
visti gli atti ed udita la discussione orale,
pronuncia la seguente sentenza definitiva, dando lettura della motivazione e del
dispositivo ai sensi dell'art. 429 c.p.c.,
nel procedimento n. r.g. 818/2016,

promosso da (Avv.ti BERNARDINI ENRICA e MORETTI
BARBARA)
contro , in persona del legale rapp.te p.t. (Avv. TASSONE
LUANA)

Con ricorso ex art. 1, comma 48, legge n. 92/2012, adiva il
Tribunale della Spezia, giudice monocratico del lavoro, per impugnare il
licenziamento intimatole il 28 ottobre 2015 dal datore di lavoro
deducendo la violazione delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 legge n.
300/1970, l'insussistenza dei fatti oggetto di contestazione, l'insussistenza della
giusta causa di licenziamento e la carenza di proporzionalità tra addebito e sanzione.
Concludeva quindi chiedendo, in via principale, l'applicazione delle tutele di cui
all'art. 18 St. Lav. e, in via subordinata, di potere accedere alla tutela obbligatoria di
cui all'art. 8 legge 604/66, oltre, in ogni caso, la condanna della convenuta al
risarcimento dei danni patiti, anche a titolo di mobbing.

La convenuta regolarmente intimata, si costituiva in giudizio
eccependo preliminarmente la decadenza dall'impugnazione del licenziamento per
mancato rispetto dei termini ex art. 6 legge n. 604/1966, nonché l'inapplicabilità del
rito c.d. "Fornero" per insussistenza del requisito dimensionale di cui all'art. 18, 8°
comma, L. n. 300 del 1970 e la nullità del ricorso introduttivo per insufficiente
indicazione delle ragioni della domanda. Nel merito, evidenziava la gravità del
comportamento contestato alla lavoratrice, con conseguente legittimità e
proporzionalità del recesso *ex adverso* impugnato.

L'eccezione di decadenza è infondata.

È pacifico che la ricorrente ha comunicato l'impugnativa stragiudiziale del
licenziamento in data 17 novembre 2015 [all. 3 ric.], inviato alla controparte l'istanza



di conciliazione alla DTL in data 16 maggio 2016 [all. 4 ric.] e depositato il ricorso giudiziale in data 15 luglio 2016.

Ciò posto, si osserva che il termine di 180 giorni, decorrente dalla data di spedizione dell'impugnativa del recesso, andava a scadere in data 15 maggio 2016. Poiché tale giorno era festivo (domenica), la scadenza è prorogata di diritto al primo giorno seguente, ex art. 155, comma 3, c.p.c. e, dunque, al 16 maggio, data di comunicazione dell'istanza di conciliazione. Rispetto a tale ultima data, risulta tempestivo anche il deposito del ricorso, avvenuto nei 60 giorni successivi.

Quanto all'eccezione relativa alla sussistenza del requisito dimensionale, con ordinanza del 7 settembre 2016 si è osservato che la domanda principale di reintegra della ricorrente, di per sé, presuppone che il convenuto occupi oltre quindici dipendenti; in ogni caso, la scelta stessa del rito "Fornero", non accompagnata da doglianze di nullità assoluta del recesso (v. novellato art. 18, 1° comma, L. n. 300), impone che sia verificato il superamento del detto requisito dimensionale (v. art. 1, comma 47, L. n. 92).

Vero è che, nella specie, la lavoratrice, nell'ultimo motivo di ricorso, adombra la discriminatorietà del licenziamento. Nondimeno, a fronte di tale generica deduzione, deve rilevarsi, da un lato, che la ricorrente, sulla quale grava l'onere di provare la sussistenza di un motivo illecito, nulla allega in ordine alla pretesa discriminatorietà del recesso. Dall'altro lato, si osserva che il motivo discriminatorio e/o illecito determina la nullità del licenziamento solo quando il provvedimento sia stato determinato *esclusivamente* da esso, con la conseguenza che la nullità non si verifica quando nella determinazione del licenziamento con lo stesso motivo illecito ne concorra uno lecito, come una giusta causa o un giustificato motivo (in questo senso *ex multis*, Cass. sez. lav., n. 6501/13 e n. 4543/93). La pacifica sussistenza del fatto storico contestato, a prescindere dal giudizio di proporzionalità tra addebito e sanzione espulsiva, è dunque sufficiente ad escludere che il licenziamento sia stato determinato in via esclusiva da un motivo illecito.

In ordine alla verifica del requisito dimensionale, la convenuta ha allegato che il numero dei dipendenti, al momento del licenziamento, era pari a 10,50. Il dato, inizialmente provato soltanto con la produzione di un prospetto di parte, ha trovato conferma nel LUL prodotto dalla società in via telematica.

Il fondamento dell'eccezione pregiudiziale ha pertanto comportato la trasformazione dal rito sommario ex lege 92/2012 al rito ordinario, disposta con la menzionata ordinanza del 7 settembre 2016. Peraltro, ad analoga conclusione si sarebbe potuto pervenire anche valorizzando la data di assunzione della ricorrente, successiva all'entrata in vigore della disciplina di cui al d.lgs. n. 23/2015, con conseguente inapplicabilità, a prescindere dalle dimensioni del datore di lavoro, delle disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge n.92 del 2012 (v. art. 11 d.lgs. n. 23 cit.).

Va infine respinta l'eccezione di nullità del ricorso, essendo sufficientemente specificati nell'atto introduttivo sia il *petitum* (reintegra, ovvero tutela risarcitoria, a fronte dell'illegittimità del licenziamento e risarcimento dei pretesi danni da mobbing), sia la *causa petendi* (insussistenza dei fatti contestati e, comunque,



insussistenza della giusta causa di licenziamento, con adozione da parte del datore di atteggiamenti vessatori e mobbizzanti), tanto che la convenuta ha potuto prendere posizione nel merito su tutte le allegazioni e domande avversarie. Vero è che, con riferimento alle asserite condotte mobbizzanti, le allegazioni del ricorso sono oltremodo generiche, ma ciò determina non tanto la nullità dell'atto, quanto piuttosto, come si vedrà, il rigetto della domanda risarcitoria per carenza di prova.

Nel merito, il ricorso è parzialmente fondato, nei limiti che si vanno ad esporre.

Deve anzitutto escludersi che la convenuta abbia violato, nel corso del procedimento disciplinare che ha condotto al recesso, le garanzie di cui all'art. 7 legge n. 300/1970. Le missive sindacali prodotte dalla ricorrente [all. 5 ric.], con le quali si chiedevano incontri con la convenuta per ottenere spiegazioni e fornire giustificazioni a fronte di determinate comunicazioni datoriali, erano state infatti inviate a riscontro di precedenti contestazioni disciplinari, che, a quanto consta, non hanno condotto ad alcun provvedimento sanzionatorio. Vero è che, tra le missive allegate, ve n'è una che fa riferimento alla lettera di contestazione del 5 ottobre 2015, ma difetta la prova dell'invio della comunicazione al datore di lavoro.

Nondimeno, il licenziamento, al di là della regolarità formale del procedimento, è da ritenere illegittimo per insussistenza della giusta causa di recesso.

La condotta, contestata alla lavoratrice con lettera del 5 ottobre 2015 [all. 4 conv.], è la seguente:

“Giorno 24 settembre 2015, veniva pubblicato un video su un comune social network (facebook) dalla cui visione si evince che sul posto e durante l'orario di lavoro, Ella, protagonista del suddetto video, ha tenuto una condotta tutt'altro che professionale e diligente così come richiesto e previsto dal CCNL di riferimento, dal contratto di lavoro sottoscritto, e dalle norme del codice civile, e ciò ripetutamente nel tempo. Inoltre, in detto video Lei denigrava altresì il datore di lavoro sig. Falsetta richiamando il suo nome con tono non rispettoso. Circostanza più grave che il video de quo (come altre immagini pubblicate in altre circostanze sempre sul suddetto social network), è stato girato all'interno dello stabile dell'Aeronautica Militare ovvero in luogo in cui disciplina e compostezza ne sono espressione, ledendo l'onore e la dignità delle Forze Armate”.

I fatti sono pacifici e riportati nel video depositato dalla convenuta [v. dvd in all. 10 conv.], riconosciuto e confermato dalla lavoratrice in libero interrogatorio, motivo per cui non si è ritenuto necessario istruire la causa con le prove orali richieste dalle parti.

Nel video, della durata di circa un minuto, si vede la ricorrente che percorre un corridoio, mimando una sorta di sfilata con la borsetta appoggiata al braccio e dicendo *“è così che si lavora”*, oltre a qualche altra affermazione non proprio garbata.

Venendo dunque alla verifica della proporzionalità della sanzione rispetto alla condotta, si osserva che, in base ad un consolidato e condiviso orientamento della Suprema Corte, in caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere



che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendo determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza.

Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi a tal fine preminente rilievo alla configurazione che delle mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto (ed alla sua durata ed all'assenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare natura e tipologia (così, in motivazione, Cass., sez. lav., 29.8.2011, n. 17739; v. anche, nello stesso senso: Cass. 22 marzo 2010, n. 6848; Cass. 10 dicembre 2007, n. 25743; Cass. 22 giugno 2009, n. 14586; Cass. 1 marzo 2010, n. 5019; Cass. 8 gennaio 2008, n. 144; Cass. 21 maggio 2002, n. 7642).

Ciò posto, si rileva che, ai sensi dell'art. 48, lett. b), CCNL Pulizia Piccola Industria, incorre nel licenziamento senza preavviso *“il lavoratore che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.*

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;*
- b) furto nell'azienda o presso il committente;*
- c) trafugamento di oggetti o documenti dell'azienda o del committente;*
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale del committente;*
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;*
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;*
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;*
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione”.*

La casistica si esaurisce nella grave violazione di obblighi, ovvero in comportamenti dolosi o costituenti reato. Sebbene si tratti di un'elencazione definita esemplificativa, essa consente di valutare le condotte che le parti collettive abbiano ritenuto di gravità tale da giustificare la sanzione più afflittiva.



L'art. 47 CCNL regima invece i casi di applicazione delle sanzioni conservative, stabilendo che: *“Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:*

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;*
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;*
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;*
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;*
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dell'azienda o del committente;*
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;*
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;*
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;*
- i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'appalto.*

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo”.

Si ritiene che il comportamento posto in essere dalla lavoratrice sia maggiormente assimilabile alle condotte punite dalla contrattazione collettiva con la sanzione conservativa (*sub specie*, ad esempio, di sospensione del lavoro, o lieve insubordinazione, o esecuzione negligente del lavoro o, ancora, di commissione di mancanza che porti pregiudizio alla disciplina ed alla morale dell'appalto), piuttosto che alle (ben più gravi) ipotesi sanzionate con il licenziamento senza preavviso.

Pertanto, la sanzione irrogata appare sproporzionata rispetto al codice disciplinare elaborato dalla contrattazione collettiva.

In ogni caso, nella concreta valutazione della gravità dell'addebito, deve osservarsi che la condotta contestata, se può ritenersi indubbiamente negativa e sintomo di un atteggiamento poco serio della lavoratrice, non risulta tuttavia connotata da elementi di particolare intensità dell'elemento soggettivo, essendosi trattato, con tutta evidenza, di un momento di “leggerezza”, privo di concreta lesività per il datore di lavoro e non tale da procurare all'azienda grave nocumento morale o materiale.

Inoltre, non è dato ravvisare alcuna seria denigrazione nei confronti del datore di lavoro, che è menzionato solamente nel momento in cui la ricorrente, con riferimento al video che la collega stava girando, afferma: *“poi lo mandiamo anche a Falsetta”.*

Né, dal contenuto del predetto video, emerge una possibile violazione (per vero neppure contestata nella lettera di addebito) dell'obbligo di riservatezza su notizie e dati appresi nello svolgimento delle mansioni, al quale la lavoratrice era contrattualmente tenuta, dal momento che nulla viene riferito in ordine alla committente, né appaiono nella ripresa ambienti militari riservati.



La diffusione del video sul social network *facebook*, poi, non è certamente addebitabile alla ricorrente, ma semmai alla collega che l'ha incautamente pubblicato sul proprio profilo.

Insomma, la condotta posta in essere dalla ricorrente ben può essere ritenuta scorretta e disciplinarmente rilevante, ma avrebbe dovuto essere punita con una sanzione conservativa, anche sospensiva, di minore gravità rispetto al recesso.

Il licenziamento va pertanto ritenuto privo di giusta causa, non integrando gli addebiti mossi al lavoratrice notevoli e gravissimi inadempimenti contrattuali tali da non consentire, nemmeno in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro.

In ordine alle conseguenze risarcitorie derivanti dalla rilevata illegittimità del licenziamento impugnato, è pacifico che la ricorrente è stata assunta in data successiva al 7 marzo 2015, nel vigore della disciplina di cui al d.lgs. n. 23/2015.

Trova pertanto applicazione l'art. 9 del d.lgs. n. 23 cit., ai sensi del quale *“Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, ... l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità”*.

Poiché, dunque, l'art. 3 comma 1 stabilisce che al lavoratore illegittimamente licenziato spetta *“un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità”*, ne consegue che, in assenza dei requisiti dimensionali di cui all'art. 18 St.Lav., la predetta indennità debba essere quantificata in misura pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due mensilità.

Nella specie, il rapporto di lavoro della ricorrente ha avuto una durata inferiore all'anno, per cui l'indennità conseguente al licenziamento illegittimo è quantificata nell'importo minimo di legge, pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, al cui pagamento la convenuta viene condannata.

Non può invece trovare accoglimento la domanda di condanna della convenuta al risarcimento del danno derivante dal preteso comportamento mobbizzante del datore, difettando (al di là di alcuni rimproveri verbali) l'allegazione, prima ancora che la prova, di una serie di comportamenti di carattere persecutorio, dell'elemento soggettivo, nonché del nesso eziologico tra la condotta ed il danno lamentato. In ogni caso, quand'anche fosse stato provato il mobbing, difetta la prova del danno biologico, allegato solo genericamente dalla ricorrente e non supportato da documentazione medica.

L'accoglimento parziale del ricorso, peraltro in misura inferiore rispetto a quella domandata in via principale, giustifica la compensazione per 2/3 delle spese di lite tra le parti. La frazione residua segue la soccombenza della convenuta ed è liquidata come da dispositivo, con applicazione dei parametri medi di liquidazione di cui al



DM n. 55/2014, tenuto conto della natura e del valore della controversia e con esclusione della fase di trattazione, non essendo stata svolta istruttoria orale.

P.Q.M.

il Giudice monocratico, visto l'art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando:

- 1) dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato alla lavoratrice con comunicazione del 23.10.2015 e, per l'effetto, condanna la convenuta, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a corrispondere alla ricorrente un'indennità risarcitoria non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, con gli interessi legali, sull'importo capitale da rivalutarsi anno per anno, dalla data del licenziamento e sino al saldo;
- 2) respinge le ulteriori domande della ricorrente;
- 3) compensa per 2/3 le spese di lite tra le parti, con condanna della convenuta a rifondere la ricorrente della frazione residua, che liquida nell'importo di euro 1.338,33, oltre spese generali, IVA e CPA

La Spezia, 26 maggio 2017

Il Giudice
dott. Gabriele Romano

