



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL GIUDICE DEL LAVORO

del Tribunale di V E N E Z I A

dr.ssa Paola Ferretti

ha pronunciato la seguente

SENTENZA ex art. 1, co. 57, l. n. 92/2012

nella causa di lavoro R.G. n. 2783/14 promossa con ricorso depositato il 24/11/14

da: CRA LOGISTICA TRASPORTI s.r.l.

ricorrente

Elettivamente domiciliato in Venezia Mestre presso lo studio dell'avv. Arturo Mazza e rappresentata e difesa dall'avv. Carlo Fedele del foro di Padova per mandato in calce del ricorso introduttivo.



contro: Valeriu ANDRUSENCO

resistente

Elettivamente domiciliata in Venezia presso lo studio dell'avv. Federica Piazzolla che lo rappresenta e difende unitamente all'avv. Pablo Bottega per mandato a margine del ricorso ex art. 1 l. 92/12.

IN PUNTO: illegittimità licenziamento - fase di opposizione

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso notificato in data 22 luglio 2014, V. A premesso di avere lavorato alle dipendenze di Cra Logistica Trasporti s.r.l. dal febbraio 2009 al 28 marzo 2014 come autista di 3° livello, impugnava il licenziamento per giusta causa - intimatogli in data 26.3.14 a seguito di contestazione disciplinare 5.3.14 - per aver rifiutato di eseguire le indicazioni del magazziniere del cliente GSV in merito al posizionamento del camion per le operazioni di carico/scarico inveendo e bestemmiando - nonché di recidiva in relazione alle contestazioni 18.4.13 (violazione del divieto di fumo), 19.4.13 (per comportamento incivile), 14.2.14 (per comportamento irrispettoso delle norme comportamentali, accesso in aree non autorizzate e discussione con il personale del cliente), 17.3.14 (rifiuto di svolgimento di un viaggio di consegna), 25.3.14 (per violazione degli obblighi di cui all'art. 28 c. 2 e 30 c. 1 del ccnl) - deducendo l'assenza della giusta causa addotta dal datore di lavoro per insussistenza del fatto e la violazione dell'art. 7 l. 300/70 per mancata affissione del codice disciplinare e per violazione del diritto di difesa (avendo chiesto la documentazione relativa alla contestazione 5.3.14 subordinando al suo ricevimento le proprie difese) nonché per sproporzione tra i fatti addebitati e la sanzione e per omessa tempestiva contestazione della recidiva; chiedeva dichiararsi la invalidità/annullabilità del licenziamento con applicazione della tutela prevista dall'art. 18 comma 4 l. 300/70 o in subordine della tutela prevista dal comma 5° o, in ulteriore subordine, di quella prevista dal comma 6°.

Con ordinanza 29.10.14 il GL dichiarava la legittimità del licenziamento ed applicava il comma 4° dell'art. 18 l. 300/70 condannando Cra Logistica Trasporti s.r.l. alla reintegrazione dell'A e al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento alla reintegrazione nel limite di 12 mensilità sulla base della ritenuta punibilità del fatto contestato con lettera 5.3.14 con sanzione conservativa, della omessa contestazione tempestiva della recidiva e della mancanza di prova in merito all'addebito relativo alla sanzione più grave e quindi della insussistenza della giusta causa.

Nella presente sede Cra Logistica ha chiesto la riforma della ordinanza emessa in esito alla fase sommaria sostenendo la erroneità del provvedimento sulla base delle medesime difese già espresse nella memoria di costituzione della fase sommaria ovvero che: 1. Nessuna violazione del diritto di difesa in riferimento al mancato invio della documentazione relativa all'ultima contestazione vi era stata atteso che il lavoratore per il tramite del proprio sindacato aveva mostrato di ben conoscere i fatti oggetto di contestazione e si era compiutamente difeso; 2. Nessuna sproporzione della sanzione inflitta vi è stata atteso che il fatto oggetto di contestazione 5.3.14 è punibile con la sospensione da 1 a 10 gg ex art. 32 ccnl e che, in caso di recidività può essere applicata la sanzione immediatamente più superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti; 3. Non è vero che pacifica giurisprudenza sostenga che la recidività debba essere preventivamente contestata e comunque la recidiva è motivo influente sulla sanzione e non sulla contestazione e pertanto essa deve essere richiamata solo in caso di sua applicazione nella scelta della sanzione; 4. Contrariamente all'assunto del primo giudice, la società ha compiutamente dimostrato i comportamenti scorretti dell'Andrusenco mediante prova documentale costituita dalle dichiarazioni dei propri clienti.

Ha concluso chiedendo la declaratoria di legittimità del licenziamento con condanna del lavoratore alla rifusione delle spese di patrocinio.

Si è costituito V A in primo luogo eccependo la improcedibilità del ricorso per omessa notificazione dell'atto introduttivo e del pedissequo decreto e chiedendo la declaratoria di estinzione del procedimento; nel merito ha riproposto le difese espresse nella fase sommaria ed ha concluso chiedendo il rigetto del ricorso con declaratoria di illegittimità del licenziamento e applicazione della tutela forte ex art. 18 co 4 l. 300/70 o in subordine di quelle di cui ai commi 5 e 6.



All'udienza del 27.5.15 la causa è stata trattenuta in decisione con riserva di deposito della sentenza completa di motivazione ai sensi dell'art. 1, co. 57, della l. n. 92/2012.

MOTIVI DELLA DECISIONE

In merito alla eccezione di improcedibilità/inammissibilità del ricorso per omessa notifica dell'atto introduttivo e del pedissequo decreto di fissazione dell'udienza sollevata dalla difesa del lavoratore – pur dandosi atto che il rilievo della difesa dell'opponente (secondo cui l'omessa notifica è ascrivibile alla mancata comunicazione della emissione del decreto anche al procuratore domiciliatario) è priva di rilievo atteso che la comunicazione da parte della Cancelleria avviene a mezzo PEC e che la PEC del domiciliatario non risulta essere stata indicata nel ricorso - questo giudice ritiene di uniformarsi alla recente giurisprudenza di legittimità che sostiene l'ammissibilità nel rito del lavoro della concessione di un nuovo termine per la rinnovazione della notifica quando questa sia stata omessa (cfr Cass. 1483/15) alla cui argomentata motivazione si rimanda solo qui rilevandosi che non appare applicabile il contrario principio espresso sempre dalla giurisprudenza di legittimità in materia di opposizione a decreto ingiuntivo o di ricorso in appello – entrambi aventi quella natura impugnatoria che appare estranea al giudizio bifasico ex l. 92/12. In ragione di ciò è stato concesso il termine per il rinnovo della notifica e il contraddittorio si è instaurato correttamente.

Nel merito le censure della opponente alla ordinanza sommaria del 29.10.14 non colgono nel segno.

In primo luogo e in riferimento alla lesione del diritto di difesa per mancato invio della documentazione relativa alla contestazione del 5.3.14 perché tale profilo di illegittimità della contestazione non è neppure stato preso in considerazione dal giudice della prima fase che lo ha evidentemente ritenuto irrilevante alla luce delle successive argomentazioni.



In secondo luogo perché sussiste la sproporzionalità della sanzione espulsiva rispetto al fatto addebitato con lettera 5.3.14 – reazione scomposta e rifiuto di eseguire le indicazioni formulate dal magazziniere del cliente GSV di Piombino Dese in ordine al posizionamento dell'automezzo per le operazioni di carico/scarico (cfr doc. 3 opponente): infatti, a mente dell'art. 32 lett. B nr. 3 del ccnl di settore il contegno inurbano o scorretto verso la clientela tenuto dal dipendente è punibile con la sanzione conservativa della multa fino a 3 ore. Viceversa l'addebito contestato non è riconducibile ad alcuna delle ipotesi sanzionabili con il licenziamento indicate contrattualmente (assenze ingiustificate prolungate o reiterate, omessa comunicazione del ritiro della patente, della malattia o dell'infortunio, rifiuto di sottoporsi ad accertamenti relativi all'uso di stupefacenti, guida durante il ritiro della patente, molestie sessuali o lesioni volontarie a colleghi o terzi, atti di vandalismo su materiale aziendale, rissa nel luogo di lavoro) né riveste una gravità paragonabile e che lo possa far ricondurre ad una delle ipotesi di licenziamento.

In terzo luogo non è applicabile la sanzione espulsiva neppure avuto riguardo alla previsione di cui all'art. 32 co. 5 del ccnl a mente del quale "in caso di recidiva potranno essere applicate sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate alle applicate per le mancanze precedenti" considerando la sanzione di un giorno di sospensione irrogata con lettera 5.3.14 per avere disatteso gli obblighi di cui all'art.28 c. 2 e dell'art. 30 c. 1 del ccnl.

Ritiene il giudice, conformandosi in ciò a Cass. 23924/10 che, essendo *il procedimento d'irrogazione del licenziamento disciplinare del tutto autonomo e svincolato da quello inerente alle precedenti sanzioni disciplinari*, la recidiva debba essere preventivamente contestata. Afferma condivisibilmente la Corte che *"diversamente il lavoratore non sarebbe posto in condizione di adeguatamente difendersi non essendogli stato preventivamente comunicata l'intenzione del datore di porre a base dell'irrogando licenziamento anche fatti per i quali era stato, in passato, irrogata sanzione disciplinare"*.

Questa Corte, del resto, ha sancito che la preventiva contestazione dell'addebito al lavoratore incolpato deve riguardare, a pena di nullità della sanzione o del licenziamento disciplinare, anche



la recidiva (o comunque i precedenti disciplinari che la integrano), ove questa rappresenti elemento costitutivo della mancanza addebitata (v. per tutte Cass. 23 dicembre 2002 n. 18294).

In ogni caso si rileva e conferma quanto già evidenziato dal primo giudice in merito alla omessa prova del fatto commesso il 20.2.14 e addebitato con contestazione 25.3.14 evidenziandosi come neppure nella presente fase di opposizione sia stata offerta alcuna prova in merito alla sussistenza del comportamento sanzionato con la sospensione per una giornata. Ciò comporta che di tale sanzione non possa comunque tenersi conto ai fini della recidiva considerata per la determinazione della sanzione del licenziamento.

E' pertanto corretto e qui condiviso il rilievo della ordinanza sommaria secondo cui, poiché il licenziamento è stato comminato per un addebito punito dal codice disciplinare collettivo con una sanzione conservativa, è applicabile l'art. 18 co IV della l. 300/70 come modificato dall'art. 1 co 42 della l. 92/12 a mente del quale *"Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perche' il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennita' risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.."*

Il ricorso va pertanto respinto e le spese di giudizio, liquidate come in dispositivo, poste a carico della opponente.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Venezia, disattesa ogni contraria istanza, eccezione e difesa, definitivamente pronunciando così provvede:

Accertata la illegittimità del licenziamento intimato a V: A: , per l'effetto ordina a Cra Logistica Trasporti s.r.l. di reintegrarlo nel posto di lavoro e di corrispondergli le retribuzioni maturate dalla data del licenziamento fino alla reintegrazione effettiva dedotto il percepito nel limite massimo di 12 mensilità oltre accessori di legge fino al saldo.

Pone le spese di causa, liquidate in € 2.500 oltre accessori, a carico della opponente.

Venezia, 28 maggio 2015

Il Giudice

Dott.ssa Paola Ferretti