



Tribunale Ordinario di Bari Sezione Lavoro

Il Giudice del Lavoro, Napoliello Assunta a scioglimento della riserva che precede, letti gli atti ed esaminata la documentazione allegata, relativa al procedimento n. _____

OSSERVA

Con ricorso ex art. 1 comma 47 e ss., la sig.ra _____, premesso di aver lavorato continuativamente alle dipendenze della _____ Società Cooperativa sin dal 30 maggio 2005, con la qualifica di addetta alle operazioni ausiliare di vendita e svolgendo le mansioni di addetta agli ordini per l'approvvigionamento della merce relativa ai reparti libero servizio e surgelati, mansione da ella espletata dalla propria postazione di lavoro corredata di pc ubicata all'interno dell'ufficio ove allocavano i capi reparto con l'ausilio del terminale portatile, nonché di addetta all'allestimento della merce, al posizionamento sui ridetti prodotti dei dispositivi antitaccheggio ovvero alla supervisione di detta operazione allorquando compiuta da altri colleghi ai quali indicava ove e come posizionarli, ha impugnato il licenziamento disciplinare comminatole con missiva del 16/05/2016, in seguito alla contestazione disciplinare del 02/05/2016 con cui la datrice di lavoro _____ soc. coop. le aveva contestato:

1. _____ in data 28/04/2016 la dipendente al termine del suo turno di lavoro, alle ore 11,18 ha timbrato il badge al marcatempo e ha attraversato la barriera antitaccheggio, posta di fronte il centralino, ove in quel momento era di servizio il sig. _____ operatore della Soc. Coop. a.r.l., addetto alla vigilanza, per dirigersi dall'area vendita verso gli spogliatoi;
2. _____ al passaggio della _____ i dispositivi visivi e sonori della suddetta barriera si sono attivati ma la lavoratrice non si è fermata ed ha accelerato il passo entrando nella sala pausa, seguita dal sig. _____;
3. _____ lo stesso _____ ha invitato la dipendente a ripassare dalla barriera antitaccheggio e nel secondo passaggio i dispositivi visivi e sonori non si sono attivati;
4. _____ il _____ entrato nella sala pausa ha rinvenuto sul ripiano sinistro una confezione di salmone affumicato con prezzo di vendita pari a euro 9,30;
5. _____ lo stesso ha chiesto spiegazioni alla lavoratrice che in maniera confusa in un primo momento ha dichiarato di essersi dimenticata di lasciare la confezione di salmone che portava nel giubbotto smanicato in dotazione, per poi aggiungere che avrebbe dovuto scaricarla poiché non era più vendibile in quanto danneggiata;
6. _____ il _____ informava dell'accaduto il responsabile di presidio sig. _____ ella che interveniva immediatamente, avvisando il direttore dell'ipermercato sig. _____ e il capo reparto sig. _____.

La sig.ra _____ ha impugnato il licenziamento ritenendolo illegittimo per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa e comunque inefficace per difetto del requisito della motivazione.

Si è costituita la società cooperativa che ha contestato l'avversa domanda della quale ha chiesto il rigetto.

Il ricorso va accolto per i motivi che seguono.

La condotta attribuita alla _____ da parte della società convenuta è l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali, condotta espressamente contemplata dall'art. 191 C.C.N.L. per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, espressamente richiamato nelle difese della medesima datrice di lavoro: quale rilevante indizio della volontarietà della sottrazione di merce, la convenuta evidenziava la circostanza che la _____, azionati dispositivi visivi e sonori, non si fermava all'attraversamento delle barriere antitaccheggio ed, in ogni caso, rilevava che, qualora avesse realmente trovato la merce fuori posto, come dalla lavoratrice affermato nelle sue difese, avrebbe



comunque mancato di riporla immediatamente all'interno della cella dei resi o di consegnarla agli addetti del reparto di appartenenza.

Occorre premettere che in caso di licenziamento per giusta causa, il comportamento del lavoratore deve essere valutato non solo nel suo contenuto obiettivo, con specifico riferimento alla natura e alla qualità del singolo rapporto, al particolare vincolo di fiducia che esso implicava per la posizione rivestita nel suo ambito dal prestatore di lavoro, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni esercitate nell'organizzazione dell'impresa, alle finalità delle regole di disciplina postulate da detta organizzazione, ma anche nella sua portata soggettiva, in relazione cioè alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi che l'hanno determinato e alla intensità dell'elemento volitivo (Cassazione civile, sez. lav., 15/02/2008, n. 3865; 10/09/2003, n. 13284 e 29/03/2010, n. 7518).

Alla luce del suesposto principio di diritto, ritiene il giudicante che nel corso del giudizio sommario non sia emersa la sicura intenzionalità della condotta dolosa addebitata alla ricorrente, consistita nella volontaria sottrazione della confezione di salmone né che la versione dei fatti riferiti dalla lavoratrice non sia veritiera.

Infatti, dalle risultanze istruttorie emerge che:

la _____ ha sempre dichiarato di aver preso la confezione danneggiata di salmone affumicato con l'intenzione di depositarla nella cella resi e di aver dimenticato di averla riposta nel giubbotto in dotazione: in tal senso depone, oltre le dichiarazioni della stessa lavoratrice sia nella nota di giustificazione del 05/05/2016 che negli atti di impugnazione del licenziamento, anche la relazione di servizio del sig. _____ in atti, in cui si legge che la lavoratrice richiesta di spiegazioni dal medesimo _____ in un primo momento raccontava di avere dimenticato di lasciare la confezione di salmone e, successivamente, di doverla scaricarla in quanto confezione non più vendibile perché danneggiata. Dello stesso tenore risultano le dichiarazioni rese dal _____ all'udienza del 20/02/2017 escusso quale teste, così come le relazioni di servizio del sig. _____

e del sig. _____ prodotte in atti. Quest'ultimo infatti nella propria relazione scrive che, dopo essere stato informato dal collega _____, incontrava nel proprio ufficio la _____ in presenza del capo reparto _____, la quale riferiva che aveva portato distrattamente con sé una confezione di salmone norvegese che avrebbe dovuto lasciare nella cella dei resi.

Invero, la lavoratrice ha fornito una giustificazione verosimile ossia di detenere la merce aziendale danneggiata o comunque non più vendibile perché intendeva depositarla nella cella resi ma di essersi distratta e di aver attraversato le barriere antitaccheggio, che si attivavano, nell'intento di depositare il telefono aziendale, avendo terminato il proprio turno di lavoro.

La lavoratrice quindi non ha mai negato di aver preso la confezione di salmone ma non se n'è attribuita la proprietà né si è data alla fuga, tant'è che all'attivazione delle barriere la _____ non si è diretta verso l'uscita dell'ipermercato riservata ai dipendenti, posta alla sinistra delle barriere antitaccheggio, circostanza questa che avrebbe potuto far presumere che l'intenzione di costei non fosse altra che quella di appropriarsi della merce, bensì ha proceduto verso la sala pausa e gli uffici, entrambi posti di fronte al centralino.

Occorre inoltre considerare che la lavoratrice non è stata colta in flagranza con la merce occultata addosso o nascosta in indumenti personali diversi dal giubbotto aziendale, circostanza anche questa che avrebbe potuto far intuire la finalità fraudolenta dell'odierna ricorrente, né alcuno all'interno dell'ipermercato ha potuto riferire di un qualunque comportamento di apprensione del suddetto bene da parte dalla _____ che inequivocabilmente potesse far intendere la volontà di costei di appropriarsi del bene. Tantomeno la stessa dipendente ha mai ammesso nell'immediatezza dei fatti o successivamente di volersi appropriare della merce.

Inoltre, la condotta impacciata e confusa della _____ riferita dal teste _____ non depone in assoluto per la sottrazione del bene, ma comprova solo lo stato di agitazione della lavoratrice raggiunta dal _____ che appare facilmente spiegabile in relazione alla preoccupazione della dipendente in ordine alle conseguenze di un gesto commesso senza alcuna premeditazione. Peraltro, a riprova del comportamento di buona fede della ricorrente soccorre la deposizione testimoniale del _____ escusso quale teste da cui è emerso che la barretta antitaccheggio apposta sulla



confezione di salmone rinvenuta nella sala pausa era visibile, come peraltro rilevabile dalle foto prodotte in atti.

Altresì, non può essere irrilevante, come asserisce la resistente, la circostanza che la nel corso di un rapporto di lavoro alle dipendenze della società cooperativa lungo undici anni non abbia mai riportato una contestazione disciplinare ma anzi le sia stato riconosciuto dalla datrice di lavoro un comportamento in precedenza sempre corretto, non smentito nel corso del giudizio, nonché buone ed anche eccellenti valutazioni professionali, come risulta dalle schede di valutazione in atti. A tal proposito, occorre evidenziare che l'unicità dell'episodio, mai in precedenza reiterato, e il corretto e lungo rapporto professionale sono elementi fondamentali ai fini dell'indagine sull'elemento soggettivo della condotta contestata. Il grado di intenzionalità del comportamento della ricorrente quale volontà cosciente di sottrarre il bene aziendale non è inoltre ricavabile né dalla circostanza di avere avuto indosso o meno il giubbotto aziendale, ben potendo la lavoratrice aver dimenticato la merce nella tasca del giubbotto anche se tenuto sul braccio al momento in cui, finito il suo turno di lavoro attraversava le barriere antitaccheggio, né dalle distanze misurate dalla resistente che la lavoratrice avrebbe percorso senza avvedersi di tenere il bene aziendale nella tasca del suddetto giubbotto, dal momento che non è possibile stabilire per quanti metri è legittimo che possa durare una dimenticanza. La vicenda contestata alla ricorrente, in quanto attribuita a una lavoratrice che per un lungo periodo di tempo ha tenuto una condotta corretta nel luogo di lavoro, appare imputabile più ad una distrazione o a una superficialità del tutto occasionale, a cui non può attribuirsi un grave disvalore intrinseco, che alla determinazione ad agire per mala fede in violazione degli obblighi e del vincolo fiduciario.

A tal proposito occorre evidenziare che la giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare (Cassazione civile, sez. lav., 21/02/2017, n. 4453I e 18/09/2012 n. 15654).

L'apprezzamento unitario e coordinato delle concrete modalità di svolgimento della condotta riferita alla lavoratrice e il contesto di riferimento, in particolare la durata di undici anni del rapporto di lavoro tra le parti, porta il giudicante ad escludere la sussistenza della volontà della di agire in violazione degli obblighi e del vincolo fiduciario, sì da incidere in modo irrimediabile sull'affidamento della datrice di lavoro nella correttezza dell'esatto adempimento della prestazione per il futuro.

Infatti, la condotta della lavoratrice non ha effetto significativo sulla compromissione irrimediabile del vincolo fiduciario, in quanto da un lato l'assenza di una condotta reiterata e di qualsivoglia contestazione e precedente disciplinare è in grado di assicurare la datrice di lavoro in ordine alla futura capacità della ricorrente di conformarsi ai fondamentali doveri nascenti dal rapporto di lavoro, dall'altro la distrazione o la mera superficialità del tutto occasionale della lavoratrice, come accertato, fa venire meno la corrispondenza del fatto alla previsione della norma contrattuale invocata dalla resistente e non integra una gravità tale da impedire la prosecuzione anche solo provvisoria del rapporto di lavoro (Cassazione civile, sez. lav., 26/01/2017, n. 2007, n. 15058/15; n. 2013/2012 e n. 2906/05).

In conclusione, ritiene il giudicante che i comportamenti ascritti alla e posti alla base del licenziamento disciplinare non sono sussumibili né sotto la specie della giusta causa né del giustificato motivo soggettivo di recesso per insussistenza del fatto contestato; pertanto, in tale contesto, deve dichiararsi la illegittimità del licenziamento.

In applicazione della tutela prevista dal comma 4 dell'art. 18 Stat. Lav. deve quindi essere ordinata la reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro occupato al momento della cessazione del rapporto.



Inoltre, la società cooperativa datrice di lavoro va condannata al pagamento in favore della ricorrente di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione monetaria e interessi sino al saldo effettivo.

Infine, la medesima S.C. va condannata al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano ex dm 55/2014, III scaglione.

P.Q.M.

Dichiara l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato in data 16/05/2016 e visto l'art. 18 comma 4 stat. Lav.:

annulla il licenziamento e condanna la Società Cooperativa alla reintegrazione della sig.ra nel posto di lavoro occupato al momento della cessazione del rapporto;

condanna la Società Cooperativa al pagamento in favore della sig.ra di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione monetaria e interessi sino al saldo effettivo;

condanna la Società Cooperativa al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione;

condanna la Società Cooperativa alla rifusione delle spese di lite in favore dell'Avv. Nicola Caroppo dichiaratosi antistatario, liquidate in € 5100,00, oltre rimborso spese generale, iva e cap.

BARI, 02/05/2017

Assunta Napoliello Il Giudice

