



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA

Sezione Controversie del Lavoro

Composta dai Signori Magistrati:

dott. Stefano Brusati - Presidente Rel.

dott. Claudio Bisi - Consigliere

dott. Susanna Mantovani - Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di reclamo ex art. 1, c. 58 legge n. 92 del 2012 avverso la sentenza del Tribunale di Parma emessa il 3/2/2017 ed iscritta al n. 147 del ruolo generale dell'anno 2017, posta in decisione all'udienza collegiale in data 4 maggio 2017 promossa da

Rappr.ta e difesa, in forza di delega in calce al reclamo, dall'avv.ssa P. Marchelli e dall'avv.ssa A, Di cesare, con domicilio eletto c/o lo studio e la persona fdella seconda, in Bologna, v. Zanotti n. 26

- Reclamante -

contro

SENTENZA N°

721/2017

Depositata il  
30 MAG. 2017.

R.G.

Cron. N° 2386

OGGETTO:

licenziamento p  
giusta causa

Minuta

Depositata

In data

29/5 /2017

s.r.l., in persona del procuratore generale dott. Carlo Tosetti ( come da procura in atti)  
Rappr.ta e difesa dagli avv.ti A. Dell'Omarino, M. Brogiatto e C. Borghetti, come da delega a margine della memoria difensiva del giudizio di reclamo, con domicilio eletto c/o lo studio dell'avv.ssa C. Borghetti in Bologna, v. Oberdan n. 26

- Reclamata-

CONCLUSIONI PER LA RECLAMANTE

*"Come nel ricorso in reclamo."*

CONCLUSIONI PER LA RECLAMATA

*"Come nella memoria di costituzione."*

**LA CORTE**

udita la relazione della causa fatta dal Presidente relatore dott. Stefano Brusati

sulle conclusioni prese dai procuratori delle parti letti ed esaminati gli atti e i documenti del processo, ha così deciso:

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

ha proposto al Tribunale di Parma, quale Giudice del Lavoro, ricorso ex art. 1, c. 48 legge n. 92 del 2012 chiedendo venisse accertata e dichiarata la nullità o,

comunque, la invalidità del licenziamento per giusta causa intimatole da s.r.l., con condanna della società a reintegrarla in servizio ed al pagamento della indennità di legge.

Il Tribunale di Parma, quale Giudice del Lavoro, con la ordinanza depositata in data 15/12/2015, ha respinto il ricorso, con compensazione delle spese.

La rituale opposizione la ricorrente è stata respinta con sentenza n. 33/2017.

E' stato osservato che la ordinanza impugnata ( integralmente richiamata) " appare esaustivamente e convincentemente motivata.. A fronte delle puntuali e logiche argomentazione svolte dal Giudice di prime cure, pienamente condivise dallo scrivente Magistrato, la sig.ra si è limitata, nella scostanza, a riproporre le difese ed eccezioni già disattesa nella ordinanza impugnata, senza peraltro addurre nuovi e dirimenti elementi probatori a sostegno delle proprie ragioni. Ciò posto, si ritiene che l'ordinanza impugnata in questa sede debba essere integralmente confermata, apparendo superfluo altro

aggiungere alla motivazione in essa contenuta". Ha compensato le spese di detto giudizio di apposizione.

Ha proposto tempestivo reclamo la ricorrente che ha articolato motivi di censura che così si possono riassumere:

1) tardività della contestazione disciplinare.

Ha dedotto che il giorno 25 ottobre 2014 (vale a dire il giorno di commissione dei fatti addebitati alla e posti alla base del suo licenziamento) *"il procedimento disciplinare a carico della lavoratrice non solo è iniziato, ma ha avuto integrale svolgimento e si è contestualmente concluso"*, con conseguente totale assenza del rispetto delle garanzie previste dall'art. 7 S.L.

Ha, inoltre, dedotto che la società datrice di lavoro sin dal giorno 25 ottobre 2014 aveva avuto piena conoscenza dei fatti addebitati nonché delle ammissioni della lavoratrice circa gli errori commessi, al punto che nella stessa giornata ne era stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, con retribuzione.

Ciò nonostante la contestazione disciplinare era

stata comunicata - tardivamente- a distanza di 34 giorni , con lettera formata e spedita in data 27 novembre 2014, il cui contenuto riportava la dichiarazione 27 ottobre 2014 resa da uno dei superiori della Farris ( il sig. Fabbri).

2) violazione dell'art. 227 CCNL Commercio.

Ha dedotto che la società si era avvalsa, nella adozione della sanzione disciplinare espulsiva, della proroga di 30 giorni prevista dal prec. art. 227, in assenza delle necessarie condizioni legittimanti detta proroga.

Ha ricordato che detto articolo stabilisce l'obbligo del datore di lavoro di comunicare l'adozione del provvedimento disciplinare entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni, salvo avvalersi della predetta proroga ( v. comma 2) subordinata alla sussistenza di " esigenza dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito".

L'audizione disciplinare della sig.ra si era tenuta in data 10 dicembre 2014. La sanzione disciplinare doveva essere comunicata

entro il 25 dicembre.

Ciò non era avvenuto in cui la società

aveva inviato la lettera 23/12/2014 con cui comunicava che intendeva avvalersi della predetta proroga di 30 giorni " per la valutazione delle Sue controdeduzioni e la decisione in merito all'eventuale provvedimento disciplinare da adottare nei Suoi confronti".

Ha dedotto la illegittimità di detta proroga non essendo stata allegata e provata la sussistenza delle predette " difficoltà", neppure rinvenendosi evenienze qualificabili come tali anche alla luce delle difese esplicate nella audizione del 10 /12/2014, formalizzate nel fax inoltrato in pari data

3) illegittimità del licenziamento oggetto di causa.

Ha ricordato che non si era verificato alcun ammanco di cassa essendo " pacifico ed incontestato che in cassa risultavano piu' quattrini rispetto a quelli battuti dalla cassiera".

Non vi era alcuna prova della intenzione della lavoratrice di trattenersi, in mancanza di controlli, le somme esistenti in cassa per un

importo superiore a quello risultante dalla  
battitura degli scontrini.

La decisione non aveva effettuato alcuna verifica  
sulla situazione ambientale dedotta in giudi-  
zio ( momento di maggiore afflusso di clien-  
tela, presenza di elementi di disturbo) nè  
sulla eventualità di un errore e/o incolpevo-  
le disattenzione da parte della lavoratrice,  
con conseguente sua buona fede, anche alla  
luce del comportamento tenuta per tutto il  
corso del rapporto di lavoro ( oltre dieci  
anni).

La decisione, poi, non aveva considerato che la so-  
cietà non aveva subito alcun danno, trascu-  
rando anche che per tutto il corso del suo  
rapporto di lavoro, la : non aveva  
mai subito rimproveri, o rilievi disciplinari  
o fatti registrare ritardi.

La sentenza è stata, poi, censurata, per avere ri-  
tenuto ininfluyente la preventiva affissione  
del codice disciplinare.

Ha, quindi, dedotto, la violazione del principio  
di proporzionalità, escludendo gli estremi  
della " insubordinazione", e deducendo che,  
tutt'al più, ricorrevano gli estremi di una

mera negligenza per la quale il CCNL preveda una sanzione non eccedente l'importo di 4 ore.

Ha, quindi, concluso per la integrale riforma della sentenza reclamata, con accoglimento delle conclusioni meglio trascritte alle pagg. 69 e ss. del proposto reclamo, da aversi ui integralmente trascritte.

Si è costituita s.r.l. che ha eccepito la inammissibilità del proposto appello. nel merito ha contestato integralmente siccome infondati tutti i motivi di censura, concludendo per la conferma della reclamata sentenza. La causa è stata discussa e trattenuta in decisione all'udienza del 4 maggio 2017.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Il proposto reclamo è ammissibile, rispondendo ai requisiti del nuovo testo dell'art. 434 c.p.c., applicabile anche al procedimento di reclamo stante la natura impugnatoria, del tutto assimilabile all'appello, di tale procedimento.

La difesa della reclamante ha indicato in maniera chiara e circostanziata le varie ragioni di censura alla sentenza di primo grado, il

tutto finalizzato a contestare sia la decisione assunta sia le argomentazioni poste alla base di detta decisione.

E tutto ciò appare sufficiente per affermare la ammissibilità di detto reclamo posto che la difesa ha individuato in modo chiaro ed esauriente il c.d. quantum appellatum, delimitando il giudizio di gravame con riferimento ai capi della sentenza impugnata nonché ai passaggi argomentativi nella stessa sviluppati, formulando le ragioni di dissenso rispetto al percorso adottato dal primo giudice, se da esplicitare la idoneità di tali ragioni a determinare le modifiche della decisione censurata ( v. Cass. n. 2143/2015; Cass. n. 23291/2016).

In ogni caso, ulteriormente, così operando la difesa ha offerto una ragionata e diversa soluzione della controversia rispetto alla decisione di primo grado, indicando le ragioni di tale diversa soluzione ( v. Cass. n. 17712/2016).

Tutto ciò, nel caso di specie, è stato fatto anche con riferimento alla ordinanza che ha definito la prima fase del giudizio di primo grado

e ciò per la semplice e legittima ragione che la sentenza qui reclamata non ha fatto altro che fare integralmente proprie le ragioni enunciate in detta ordinanza per motivazione la decisione di rigetto del proposto ricorso.

Venendo al merito del presente giudizio di appello, ritiene questa Corte che il motivo sopra sintetizzato sub 3) sia infondato.

Quanto alla per c.d. "materialità" dei fatti contestati alla e posti alla base del licenziamento disciplinare, non si ravvisano contestazioni tra le parti essendo incontestato che il giorno 25/10/2014, la , mentre svolgeva il suo compito di addetta alle casse,

- alle ore 11,20 registrava lo scontrino 1668 contenente un solo prodotto del valore di euro 1,99.

In realtà i prodotti presentati alla cassa ed acquistati dalla cliente sig.ra ersno ulteriori ( 1 pezzo del valore di euro 1,99; 2 pezzi del valore di euro 3,49 cad.; 2 pezzi del valore di euro 2,99 cad.; 1 pezzo del valore di euro 5,29) per un importo totale di

euro 20,24; la cliente ha pagato la somma di  
euro 20,00

- alle ore 11,29 registrava lo scontrino 1674 ( cliente il sig. \_\_\_\_\_ ) contenente numero 7 pezzi. In realtà i prodotti presentati alla cassa da detto cliente erano 8 avendo acquistato anche n. 6 pezzi articolo " Lambrusco Modena Sec" del valore di euro 1,69 cad. L'importo totale di tutti tali prodotti ammontava ad euro 21,58, regolarmente pagati dal cliente, mentre lo scontrino indicava il minore importo di euro 11,44.

Uguualmente non è contestata la ulteriore circostanza fattuale che dal controllo della cassa a cui la \_\_\_\_\_ era addetta è emersa una differenza positiva di denaro ( insoluto positivo) pari ad euro + 56,82 ( vale a dire un importo superiore ai due c.d. insoluti positivi derivanti dalle due operazioni specifiche sopra ricordate).

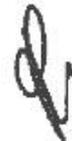
Quanto al c.d. elemento soggettivo di detta condotta, la reclamante ha dedotto ( se non si è male inteso) che si è trattato di semplici errori e/o incolpevoli disattenzioni, dovuti alle particolari circostanze in \_\_\_\_\_ nella



giornata del 25/10/2014 si era trovata ad operare, così contestando, quindi, quanto si legge nella contestazione disciplinare circa la volontarietà e consapevolezza della predetta condotta ( v. punto in cui si afferma che la lavoratrice " alla richiesta di spiegazioni da parte dei suoi superiori - avvenuta immediatamente lo stesso giorno, ndr- ammetteva di avere consapevolmente effettuato le operazioni di vendita con le modalità sopra descritte e tentava di giustificare la Sua condotta riferendo che era Sua intenzione donare i prodotti ai clienti in quanto persone indigenti e che, a fine turno, avrebbe provveduto a saldare d tasca propria il valore della merce regalata facendosi emettere da una collega uno scontrino fittizio contenente i prodotti regalati..").

Tale deduzione difensiva non viene condivisa da questa Corte.

Di essa non vi è traccia sostanziale ( se non si è male letto) nelle difese esplicitate nella sua audizione del giorno 10/12/2014 e meglio specificate nel fax in pari data inviato alla datrice di lavoro.



In tale documento quanto alla c.d. " ammissioni della lavoratrice", si legge ( testualmente) che " *si ribadisce che esse sono state rese in un momento di particolare fragilità della lavoratrice, che era stata sottoposta a molteplici ed intense sollecitazioni: versando in una sorta di ottenebramento che le impediva di ricordare in maniera analitica cosa fosse accaduto ed avvertendo le pressioni di chi la controllava ed interrogava, la lavoratrice ha messo in atto un meccanismo di " fuga" dalla situazione ad alto carico stressogeno ed ha reso le dichiarazioni che avete riportato*" ( sottolineatura di chi scrive). .

Il che non può avere altro significato che quello che le dichiarazioni riportate nella lettera di contestazione ( v. sopra) erano state effettivamente rese ma si spiegavano unicamente con il momento di particolare fragilità della lavoratrice, per le ragioni sopra riportate, con una deduzione difensiva nella fase del procedimento disciplinare che appare, quindi, ben diversa dalla deduzione difensiva ( semplici errori e/o incolpevoli disattenzioni) sviluppata nel presente contenzioso.

A ciò va aggiunta la osservazione che le prove dedotte ( v. cap. 6 e ss.) al fine ( se non si è inteso male) di provare in clima intimidatorio e/o inquisitorio o di tensione in cui si sarebbe svolto il " confronto" avvenuto immediatamente all'interno dell'ufficio Lidl ( presenti i suoi superiori Bisi, coordinatore vendite-; - responsabile della filiale-; e - entrambi capiarea-) non possono essere ammesse stante la loro sostanziale genericità, non avendo per oggetto fatti specifici da cui desumere la esistenza del predetto " clima" intimidatorio e/o inquisitorio e/o di tensione.

In ogni caso, ulteriormente e soprattutto, detta deduzione difensiva articolata in giudizio non trova riscontro nello svolgimento dei fatti materiali come sopra riportati.

Le prove al riguardo dedotte per attestare le particolari condizioni lavorative della giornata del 24/10/2014 non appaiono essere ammissibili in quanto anch'esse sostanzialmente generiche, a parte la circostanza ( irrilevante) dell'anticipato inizio turno nè rilevanti sulla base delle seguenti sintetiche

considerazioni.

La condotta volontaria della la si può desumere dalla circostanza che la stessa, nell'arco di pochi minuti, ha tenuto la sostanzialmente identica condotta nei confronti di ben due clienti.

Non solo ma detta condotta ha avuto per oggetto un numero di pezzi certamente non esiguo sia in sè considerato ( sei pezzi per lo scontrino 1668; un pezzo per lo scontrino 1674, rappresentato, però, da sei bottiglie di vino) sia tenendo conto delle dimensioni di detti pezzi.

A tutto ciò deve essere aggiunta la osservazione che a fronte della emissione di due scontrini di importi ovviamente inferiori agli importi realmente dovuti ( per lo scontrino 1668 in maniera eclatante portando tale scontrino l'importo di euro 1,99 a fronte di un totale dovuto di euro 20,24; per lo scontrino 1674 in maniera meno eclatante ma comunque cospicua portando lo scontrino l'importo di euro 11,44 a fronte di un totale dovuto di euro 21,58) la Farris non ha commesso alcun errore nel momento, fondamentale ed immediatamente

successivo alla fase di " scontrinamento", del pagamento da parte dei clienti posto che ha chiesto ed ottenuto da entrambi i clienti il pagamento degli importi effettivamente dovuti ( eccezion fatta il trascurabile " sconto", pari a 24 centesimi, " praticato" alla cliente ). E proprio la mancanza di ogni errore da parte della Farris al momento, fondamentale, del pagamento da parte dei due clienti non può trovare altra spiegazione se non nel fatto che la stessa era ben consapevole di tutti i prodotti acquistati dai due clienti e dei relativi prezzi, con relativo volontario " non scontrinamento" di parte di essi.

Si può, quindi, affermare che non vi è riscontro agli asseriti errori e/o incolpevoli disattenzioni allegati dalla tenuto conto del numero delle operazioni eseguite a brevissima distanza di tempo, del numero e dimensioni di pezzi non scontrinati e tenuto conto che tali (asseriti) errori e/o incolpevoli disattenzioni non sono stati certamente commessi nella fase fondamentale della ricezione del effettivamente pagamento dovuto

dai due clienti.

A tutto ciò va aggiunta la osservazione che la non è stata in grado nemmeno di fornire spiegazioni ( come debitamente contestato nella lettera di contestazione disciplinare) in ordine alla circostanza ( anch'essa incontestata) che al momento del controllo da parte dei suoi superiori la cassa a lei affidata presentava inspiegabilmente una differenza positiva di denaro ( il c.d. insoluto positivo) pari addirittura a + euro 56,82, vale a dire un insoluto positivo ben superiore a quello che si ottiene sommando gli insoluti positivi delle due operazioni sopra più volte richiamate.

Non solo da di detti errori non vi è neppure traccia nel messaggio Whatsapp del 26/10/2014 allegato dalla difesa Lidl e non certo contestato dalla .

In tale messaggio la riconosce espressamente di avere " fatto una cazz.." non avendo " passato la spesa a una cliente", senza, però, minimamente addurre alcun errore e/o incolpevole disattenzione cagionati dalle particolari condizioni di lavoro, limitandosi a ri-

ferire di essere stata " beccata" da " Biasi"  
( vale a dire il suo superiore gerarchico),  
con immediatamente successiva sospensione  
cautelare.

Sulla base di tale ricostruzione fattuale ( af-  
ferente l'elemento oggettivo e soggettivo  
della condotta della Farris), vanno disattesi  
le altre censure articolate nel motivo di ap-  
pello in esame.

Ogni riferimento alla mancanza di danno in capo  
alla società appare essere di per vsè  
irrilevante in quanto la società datrice di  
lavoro non ha mai eccepito di avere subito un  
danno economico ( anche solo di tenue impor-  
to) a seguito della condotta della .

La società ( v. lettera di contestazione) si è li-  
mitata a dedurre che, grazie al tempestivo  
intervento dei superiori gerarchici, sono  
state individuate le irregolarità commesse  
dalla Farris " ", con una deduzione che non  
pare si possa definire come un non condivi-  
sibile processo alle intenzioni, ma che appa-  
re essere una ipotesi logica alla luce della  
condotta tenuta dalla lavoratrice, non riu-  
scendo a ravvisarsi fatti e circostanze ido-

nei a ragionevolmente ipotizzare altre possibili spiegazioni e finalità nella condotta della stessa.

In ogni caso, la contestazione disciplinare concerne la circostanza, fondamentale, che la , operando come sopra ricostruito, è volontariamente e consapevolmente venuta meno ad uno dei suoi obblighi fondamentali di cassiera, vale a dire quello di "scontrinare" tutti prodotti acquistati dal cliente, a ciò aggiungendosi la ulteriore circostanza, anch'essa altrettanto grave, che, ciò nonostante, ha chiesto ed ottenuto dai clienti interessati l'integrale ed esatto pagamento della merce acquistata, così determinando quell'insoluto positivo di cassa di cui si parla nella contestazione disciplinare, ulteriormente aggravato dall'accertamento che l'entità di detto c.d. insoluto positivo era ancora più elevata senza che la lavoratrice sia stata in grado (anche nel presente giudizio, pur in presenza di una articolatissima difesa) di fornire una spiegazione al riguardo.

E tale condotta della , come sopra

ricostruita, integra di per sè un grave inadempimento volontario e consapevole agli obblighi fondamentali sulla stessa gravanti, risultando ( indipendentemente dalla pregressa "incensuratezza" disciplinare della lavoratrice) sufficiente ed idonea a fare sorgere un piu' che fondato dubbio circa la futura correttezza dell'adempimento degli obblighi contrattuali sulla stessa gravante, con incidenza negativa sull'elemento soggettivo della fiducia ( cfr., da ultimo e tra le altre, Cass. n. 8816/2017).

Tutto questo consente di affermare che non si condivide il motivo di appello in esame nel punto in cui lamenta il difetto di proporzionalità tra la condotta della lavoratrice e la decisione espulsiva della società.

Proprio tenendo conto di tutti gli elementi oggettivi e soggettivi della presente vicenda come sopra delineati, la decisione della Lidl di licenziare per giusta causa la            appare essere proporzionata alla sua condotta atteso che non si vede come ed in che modo            potesse continuare a riporre fiducia in una cassiera che, volontariamente, in due diverse



occasioni, realizzatesi a breve distanza l'una dall'altra, omette di "scontrinare" i prodotti acquistati dai clienti, pur richiedendo ed ottenendo, immediatamente dopo, l'integrale pagamento di detti acquisti così ulteriormente implementando la entità di quel c.d. insoluto positivo evidentemente già presente in cassa e di cui la Farris non ha saputo dare alcuna giustificazione.

Il tutto ulteriormente aggravato anche dalla condotta successiva della lavoratrice che nella immediatezza ammette i fatti, fornendo una giustificazione (volontà di donare i prodotti a clienti indigenti) smentita dal ricevuto integrale pagamento. In sede di audizione disciplinare, poi, ribadisce espressamente che dette ammissioni "sono state rese in un momento di particolare fragilità della lavoratrice, che era stata sottoposta a molteplici ed intense sollecitazioni.. avvertendo le pressioni di chi la controllava ed interrogava", di cui non vi è, però, concreto riscontro in atti.

Circa, poi, l'asserita violazione dell'obbligo di affissione del codice disciplinare, si tratta



di censura del tutto generica e, comunque, infondata per le ragioni bene esposte nella piu' volte richiamata ordinanza ,da aversi qui trascritte perchè condivise.

Uguualmente deve essere respinto anche il motivo di appello sopra sintetizzato sub 1) non ravvisandosi alcuna violazione del principio di immediatezza della contestazione disciplinare.

Ciò lo si afferma sulla base, prima di tutto, del brevissima arco di tempo intercorso tra i fatti di cui è causa e la comunicazione di detta contestazione disciplinare, tenendo conto del consolidato orientamento di legittimità in ordine al carattere c.d. relativo del principio di immediatezza della contestazione disciplinare ( cfr., tra le altre, da ultimo, Cass. n. 10839/2016; Cass. n. 10666/2016; Cass. n. 3645/2016; Cass. n. 281/2016), anche considerando la complessità della struttura organizzativa del datore di lavoro.

A ciò va aggiunta la osservazione che il predetto principio è - in sintesi- posto a salva-

guardia di due beni fondamentali del lavoratore:

- a) il suo diritto di difesa il cui esercizio effettivo deve essere assicurato fin dai momenti immediatamente successivi alla commissione dei fatti disciplinarmente rilevanti e della conoscenza degli stessi da parte del datore di lavoro
- b) il legittimo affidamento che tale lavoratore può riporre in ordine alla non rilevanza disciplinare di detti fatti e/o all'intendimento datoriale di sanzionarli disciplinarmente.

Nel pure articolato motivo di appello non si rinviene allegazione e prova in ordine alla concreta violazione di uno di detti beni fondamentali risultando allegato solo l'asserito ritardo nella comunicazione della contestazione disciplinare. E tutto ciò non integra la violazione dedotta se non viene dedotta anche la concreta violazione di uno dei diritti sopra elencati ( cfr., tra le altra, Cass. n. 24796/2016).

detta allegazione si impone ulteriormente nel caso in esame atteso che ( circostanza incontestata) la                    è stata immediatamente sospesa



cautelatamente dall'esercizio delle sue mansioni proprio a fare tempo dal 25/10/2014.

Che poi il procedimento disciplinare sia ( illegittimamente) iniziato e sia concluso nella giornata del 25/10/2014 è affermazione che non può ugualmente essere condivisa atteso che in tale giornata è stata posta in essere dai diretti superiori della . una attività di controllo in ordine alla correttezza o meno del suo operata che si è estrinsecata anche attraverso il piu' volte citato colloquio avuto con la stessa nella immediatezza dei fatti, destinato unicamente a raccogliere le dichiarazioni della in ordine al riscontrato ( ed incontestato) insoluto positivo di cassa, anche alla luce delle dichiarazioni rese ( e non contestate) poco prima dai due clienti Aldigieri e Contini Vigatto.

Si ritiene, invece, fondato il motivo di censura sopra sintetizzato sub 2).

L'art. 227 CCNL Commercio non è stato rispettato - sicuramente ed incontestatamente- nella parte in cui prevede il termine entro cui il datore di lavoro deve comunicare l'eventuale adozio-



ne del provvedimento disciplinare ( vale a dire entro 15 gg. dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore).

La pure articolata difesa ha invocato la operatività della eccezione a tale regola, sempre prevista dal prec. art. 227, vale a dire la proroga di cui al comma 2 che è condizionata alla sussistenza di " esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito".

Non si ravvisa la sussistenza di detta fattispecie di proroga non essendo dato capire quali siano state le difficoltà incontrate da Lidl nella fase di valutazione delle controdeduzioni della e di successiva valutazione di merito, alla luce di quanto dichiarato dalla nel corso del colloquio del 25 ottobre 2014 ed alla luce di quanto specificato nel corso della audizione disciplinare del 10/12/2014.

Nè è condivisibile la difesa della società quando afferma il carattere puramente discrezionale ( e, quindi, non sindacabile) di detta proroga atteso che detta discrezionalità non



emerge dal tenore letterale del precitato comma 2, risultando - al contrario- smentita dalla necessità che detta proroga sia giustificata ( sempre nell'ottica di tutela del principio di affidamento del lavoratore) dalle predette esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni del lavoratore e di decisione nel merito.

Si tratta, però, di una semplice violazione procedura, afferente la fase terminale del procedimento disciplinato avviato con la contestazione disciplinare del 27/11/2014 e che determina la applicazione della tutela esclusivamente indennitaria di cui all'art. 18, comma 6 della legge n. 300 del 1970, nel testo modificato dalla legge n. 92 del 2012 ( v. espressamente sul punto Cass. n. 17113/2016).

Pertanto, in conseguenza, l'impugnato licenziamento deve essere dichiarato illegittimo con condanna della società datrice di lavoro alla corresponsione di una indennità che - tenuto conto della non particolare gravità formale di detta violazione- si determina in numero otto mensilità dell'ultima retribuzione glo-



bale di fatto.

Quanto alla liquidazione delle spese di causa, l'esito della controversia, la complessità ed opinabilità delle questioni trattate, consentono di compensare dette spese integralmente tra le parti, con riferimento ad entrambi i gradi di giudizio.

P.Q.M.

La Corte, visto l'art. 1, commi 58 e ss. legge n. 92 del 2012

in parziale accoglimento sul punto del proposto reclamo, dichiara la illegittimità del licenziamento intimato da s.r.l. a con condanna di detta società a corrispondere alla lavoratrice una indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a n. 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori di legge.

Compensa integralmente tra le parti le spese di entrambi i gradi di giudizio.

Così deciso in Bologna in data 4 maggio 2017

Il Presidente estensore

dott. Stefano Brusati

*Stefano Brusati*  
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Dott.ssa *Marisa Bossatini*



