



TRIBUNALE DI MILANO
- Sezione Lavoro -

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Sara Manuela MOGLIA,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del nella causa n. 6819/2014 RG,
sentite le conclusioni formulate dai difensori che si sono riportati agli atti di causa,
ciascuno insistendo nelle proprie richieste, così provvede

ORDINANZA

Con il ricorso in data 11 giugno 2014, ABDEL RAHMAN Ibrahim, invocando l'inefficacia del licenziamento asseritamente intimato in forma orale dalla società Angiolillo Costruzioni s.r.l. in data 8 ottobre 2013, ha agito in giudizio ex art. 1 c. 48 L. 92/12 chiedendo il pagamento di un'indennità risarcitoria compresa tra le sei e le dodici mensilità.

Riferiva che, con il consenso del sig. Angiolillo, nel mese di agosto 2013, si era assentato dal lavoro per raggiungere l'Egitto ove doveva prestare assistenza alla madre malata; asseriva poi di essersi trattenuto sino al 15 novembre sempre previa autorizzazione del datore di lavoro.

Al suo rientro, benchè avesse offerto le sue prestazioni, non era stato richiamato al lavoro e solo il 5 dicembre, recatosi presso l'ufficio di collocamento, aveva appreso di essere stato licenziato per giusta causa.

Con il presente ricorso, lamentava di non aver ricevuto alcuna contestazione né lettera di licenziamento.

Si costituiva la società contestando quanto ex adverso dedotto ed eccependo l'intervenuta decadenza dall'impugnazione.

Assumeva di non aver mai concesso alcun periodo di ferie al ricorrente, anzi di aver notato la sua assenza dal lavoro che poi aveva contestato con telegramma del 30 settembre 2013.

In mancanza di una risposta e perdurando l'assenza del lavoratore, aveva provveduto al suo licenziamento con telegramma dell'8 ottobre 2013.

Inutilmente esperito il tentativo di conciliazione, all'udienza del 15 dicembre, si procedeva alla discussione.

Il ricorso va accolto.

La società resistente ha eccepito l'intervenuta decadenza dall'impugnazione assumendo di non aver ricevuto la lettera raccomandata inviata dal ricorrente il 13 gennaio 2014.

Con il principale motivo di doglianza, il ricorrente contesta di aver ricevuto sia la lettera di contestazione sia la lettera di licenziamento e quindi chiede sia dichiarata l'inefficacia del recesso intimato in forma orale.

Se la doglianza fosse fondata e quindi si accertasse che, davvero, la decisione datoriale è stata assunta senza la necessaria forma scritta, alcuna decadenza potrebbe prospettarsi posto che il licenziamento orale è privo di alcuna efficacia e dal medesimo non decorre termine per la sua impugnazione.



Nel costituirsi la società ha, tuttavia, prodotto un telegramma (poi offerto anche in originale) datato 8 ottobre 2013 preceduto da altro del 30 settembre 2013 contenente la contestazione disciplinare.

I documenti offerti superano la prospettata eccezione di difetto di forma.

Invero, risulta per tabulas che l'intimazione è avvenuta in forma scritta e che la stessa è stata preceduta dalla contestazione disciplinare.

Il ricorrente, di fronte alle deduzioni avversarie, ha tuttavia contestato di aver mai ricevuto i telegrammi di cui sopra in quanto inviati ad un indirizzo non più attuale; il predetto ha, in sostanza, riferito di aver, nelle more del rapporto, mutato la sua residenza e di aver comunicato il tutto al datore di lavoro.

Questi, su ordine del giudice, ha esibito copia dei documenti in suo possesso e relativi al ricorrente.

Al contratto di assunzione, vi è allegata copia del permesso di soggiorno che reca, quale residenza, Bresso, via Gramsci, 2; anche le buste paga riportano la medesima residenza; solo la domanda per l'ottenimento degli assegni familiari, riporta il nuovo indirizzo, ovvero, Bresso, via Bologna, 6.

Sebbene la stessa sia compilata su modulo intestato all'Inps, vi è prova che la domanda sia stata poi recapitata al datore di lavoro che, infatti, ha dichiarato di averla ricevuta, tuttavia non badando alla diversa residenza indicata.

Le produzioni documentali, come detto, non consentono di accogliere l'eccezione di difetto di forma scritta, in quanto sia la contestazione disciplinare sia il licenziamento sono stati redatti per iscritto.

Il punto, tuttavia, che rimane attiene alla conoscenza o conoscibilità che di tali atti il ricorrente ne ha avuto.

Ora, è pur vero che il contratto collettivo fa obbligo al lavoratore di comunicare al datore di lavoro i mutamenti di indirizzo, ma lo stesso non prevede alcuna forma solenne, sicchè, anche la domanda per gli assegni familiari che il datore ha ammesso di aver ricevuto, contenendo inequivocamente un nuovo indirizzo, può dirsi mezzo idoneo a rendere edotto il predetto a cui, quindi, può essere rimproverato di non aver prestato attenzione ai dati ivi riportati.

Né può essere usata a sua discolpa la busta paga del mese di aprile posto che, è evidente che vi sia un difetto di coordinamento tra i soggetti che hanno ricevuto la notizia della nuova residenza e quelli avrebbero dovuto aggiornare i dati già noti.

Ora, il fatto che il ricorrente non abbia avuto conoscenza dei telegrammi inviategli può incidere ai fini del decorso del termine per l'impugnazione.

E' evidente, infatti, che se il predetto non ha avuto conoscenza degli atti di contestazione e di licenziamento nelle date di recapito dei telegrammi, le stesse non possono essere considerate quale dies a quo dal quale far decorrere il termine per l'impugnazione.

Il ricorrente, però, per sua stessa ammissione, il 5 dicembre 2013 viene a conoscenza di essere stato licenziato per giusta causa.

Ebbene, in tale momento lo stesso è messo nelle condizioni di potersi opporre alla decisione datoriale e di poterla contrastare.

Lo fa con una lettera d'impugnazione apparentemente invita alla società Angiolillo Costruzioni s.r.l. il 13 gennaio 2014.

La società ha, però, contestato di aver mai ricevuto tale missiva.

Il ricorrente ha prodotto la busta inviata alla società e ritornata al mittente per compiuta giacenza.



L'indirizzo scritto sulla busta reca una cancellatura di non immediata interpretazione, tuttavia, l'ufficio postale attesta l'avvenuta compiuta giacenza maturatasi il 25 febbraio 2014.

Sebbene residui il dubbio relativo alle ragioni del segno tracciato sul nome del destinatario, è evidente che l'ufficio postale ha dato conto del perfezionarsi del recapito e tale circostanza può ritenersi sufficiente per far nascere nel lavoratore la convinzione del buon esito della spedizione e ciò tenuto anche conto che l'indirizzo, pur sbarrato, corrisponde a quello che la società dichiara anche in sede di giudizio.

Ora, tenuto conto dell'impugnazione stragiudiziale, il ricorso, proposto l'11 giugno 2014, risulta tempestivo.

Lo stesso, peraltro, deve essere accolto.

Invero, sebbene, come si è detto, il licenziamento risulta intimato per iscritto e preceduto dalla contestazione, quest'ultima non è risultata pervenuta a conoscenza del ricorrente che, quindi, non ha potuto svolgere le sue difese nel termine di legge.

Quindi, se anche la contestazione è stata fatta e inviata per iscritto, non vi è dubbio che la stessa è stata inoltrata ad indirizzo diverso da quello dell'attuale residenza del ricorrente e di ciò il datore di lavoro era stato informato, pur non in modo formale, ma comunque con documentazione che, se esaminata con maggiore attenzione, avrebbe potuto fa comprendere la novità del dato.

Il fatto che, per un difetto di diligenza del datore di lavoro, il lavoratore non sia stato posto nelle condizioni di conoscere la contestazione, incidendo su quei diritti che la ratio del disposto degli art. 7 l.n. 604/66 e art. 18, comma 6, st. lav. vuole, ha quale conseguenza l'inefficacia del licenziamento.

Quanto alla sanzione, lo stesso art. 18, comma 6 citato, rinviando al precedente comma 5, prevede che sia dichiarata la risoluzione del rapporto e la condanna del datore di lavoro alla corresponsione di un'indennità compresa tra le sei e le dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Nel determinare l'ammontare dell'indennità deve tenersi conto del vizio che ha inficiato il licenziamento e che non riguarda la totale omissione della contestazione, ma una contestazione che non è stata, adeguatamente, portata a conoscenza del lavoratore.

Per questo, si ritiene di quantificare l'indennità in misura pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per un totale che, in mancanza di adeguata contestazione, viene indicato nella misura di € 12336,10.

Le ragioni della decisione fanno ritenere equa una parziale compensazione delle spese di lite tra le parti (pari al 50%) con condanna della società convenuta alla rifusione del restante nella misura indicata in dispositivo.

PQM

Dichiara l'inefficacia del licenziamento e, per gli effetti, dichiara risolto il rapporto di lavoro e condanna la società al pagamento in favore del ricorrente della somma di € 12.336,10 pari a sei mensilità della retribuzione globale di fatto a titolo di indennità risarcitoria, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo.



Compensa nella misura della metà le spese di lite e condanna la società alla rifusione, in favore del ricorrente, della somma pari a € 1000 oltre accessori da distrarsi in favore del difensore dichiaratosi antistatario.

Si comunichi.

Milano il 18.12.2014.

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Sara Manuela MOGLIA

