



TRIBUNALE ORDINARIO di PARMA

SEZIONE LAVORO

NELLA CAUSA n. r.g.

tra

con il patrocinio dell'avv. MAZZONI MAURO e dell'avv. PETRONIO LUCIANO GIORGIO (PTRLNG41L12H742Q) VIA MISTRALI 4 43100 PARMA; PETRONIO MATTEO (PTRMTT75E13G337R) VIA MISTRALI 4 43100 PARMA; , elettivamente domiciliato in VIA MISTRALI 4 43121 PARMA presso il difensore avv. MAZZONI MAURO

ATTORE

e

(C.F. 02130821206), con il patrocinio dell'avv. GIOVATI ANTONIO e dell'avv. , elettivamente domiciliato in STRADA MAZZINI 6 43121 PARMA presso il difensore avv. GIOVATI ANTONIO

CONVENUTO

Il Giudice dott. Giuseppe Coscioni, a scioglimento della riserva ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

letti gli atti, a scioglimento della riserva che precede, osserva quanto segue:

adiva il giudice del lavoro presso il Tribunale di Parma con ricorso con il cd. "rito Fornero" chiedendo che venisse accertata e dichiarata la nullità o comunque la invalidità del licenziamento intimatogli, con condanna della a reintegrarlo in servizio ed al pagamento dell'indennità prevista per legge

Si costituiva in giudizio , chiedendo respingersi le domande del ricorrente.

Il giudice, dopo il tentativo di conciliazione, si riservava di decidere.

Ciò premesso, il ricorso è fondato e, pertanto, deve essere accolto.

Il licenziamento è stato infatti intimato al ricorrente in quanto "...il giorno 25 giugno 2015, verso le ore 15.30, in pieno orario di lavoro e durante la..prestazione lavorativa..." il ricorrente avrebbe "...arbitrariamente proceduto al lavaggio della sua autovettura privata all'interno del perimetro aziendale, dedicando a tale non autorizzata operazione circa mezz'ora" (lettera di contestazione in atti)

Ciò premesso, è principio assodato in giurisprudenza quello secondo il quale per poter intimare licenziamento per giusta causa ci deve essere stato un comportamento idoneo a giustificare l'irrogazione della massima sanzione disciplinare, ovvero un comportamento tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Infatti, sul punto si deve ricordare l'insegnamento della Suprema Corte secondo cui l'apprezzamento della gravità del comportamento del dipendente, ai fini del giudizio sulla legittimità del licenziamento per giusta causa, deve esser compiuta alla stregua della ratio dell'art. 2119 c.c. e cioè tenendo conto dell'incidenza del fatto sul particolare rapporto fiduciario che lega il datore di lavoro al lavoratore, delle esigenze poste dall'organizzazione produttiva e delle finalità delle regole di disciplina postulate da detta organizzazione.

Il giudice di merito, infatti, deve valutare la congruità della sanzione espulsiva tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi a tal fine preminente rilievo sia alla configurazione che delle mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, che 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, (giurisprudenza costante, vedi Cass. 22.6.09 n. 14586).

Nel caso in esame, ciò che si imputa al lavoratore è avere lavato la propria autovettura durante l'orario di lavoro, ed avere quindi non effettuato la prestazione lavorativa per circa mezz'ora; è pertanto evidente la sproporzione del licenziamento rispetto al fatto contestato, vista l'esiguità del tempo (circa 30 minuti) in cui sarebbe mancata la prestazione lavorativa; né si comprende come l'episodio, appunto per la sua limitatezza temporale, possa far venir meno la fiducia del datore di lavoro nel futuro adempimento della prestazione.

Del tutto irrilevanti sono poi gli episodi narrati nella comparsa di costituzione, posto che non sono mai sfociati in contestazioni disciplinari e che quindi non possono essere certo valutati ai fini di rilevare nel ricorrente una recidiva in comportamenti non consoni rispetto alla prestazione lavorativa richiesta.

Relativamente alle conseguenze della nullità del licenziamento, la recente sentenza della Corte di Cassazione del 13 ottobre 2015, n. 20540 ha offerto delle rilevanti indicazioni interpretative in ordine alla "insussistenza del fatto contestato", che l'articolo 18, comma 4, della Legge 20 maggio 1970, n. 300 ("Statuto dei Lavoratori"), come novellato dall'articolo 1 della Legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. "Legge Fornero"), richiede come presupposto per l'applicazione, in caso di licenziamento illegittimo, della sanzione reintegratoria c.d. attenuata (ossia con riconoscimento, oltre alla reintegra, di una tutela risarcitoria nel limite massimo delle 12 mensilità) e non della tutela solo risarcitoria.

La sentenza citata ha chiarito che "quanto alla tutela reintegratoria, non è plausibile che il Legislatore, parlando di insussistenza del fatto contestato", abbia voluto negarla nel caso di fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione", precisando (in termini integrativi rispetto al primo pronunciamento della Corte di Cassazione, risalente alla sentenza 6 novembre 2014, n. 23669) che "la completa irrilevanza giuridica del fatto equivale alla sua insussistenza materiale e dà perciò luogo alla reintegrazione ai sensi dell'articolo 18, quarto comma, cit."

Nel caso in esame, il comportamento tenuto dal ricorrente (si ripete, mancata prestazione lavorativa per circa trenta minuti) deve essere ritenuto giuridicamente irrilevante e dà quindi luogo alla reintegra prevista dal comma 4 dell'art.18 Statuto lavoratori, considerando come retribuzione globale di fatto quella indicata dal ricorrente pari ad € 5.370,37.

Pertanto, le domande del ricorrente devono essere accolte ; le spese seguono la soccombenza

P.Q.M.

Accoglie le domande del ricorrente e, per l'effetto annulla il licenziamento intimato allo stesso e, conseguentemente, condanna la _____ in persona del legale rappresentante pro tempore, a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro in precedenza occupato ed a corrispondergli, a titolo di ristoro dei danni patiti per l'illegittimo licenziamento, le retribuzioni mensili globali di fatto non percepite dalla data del licenziamento alla effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dì del dovuto al saldo, determinando la retribuzione mensile globale di fatto spettante alla ricorrente nella somma di € 5.370,61 (fermo restando il limite di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto previsto dal comma 4 dell'art.18 dello Statuto dei Lavoratori);

condanna _____, in persona del legale rappresentante pro tempore a regolarizzare la posizione previdenziale del ricorrente dal giorno del licenziamento al momento della effettiva riammissione in servizio;

Condanna _____ in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento dei compensi di lite, liquidati in € 1.690,00 per la fase di studio, € 810,00 per la fase introduttiva ed € 1.145,00 per la fase decisionale, oltre rimborso forfettario, IVA e CPA

Si comunichi

Parma, 16 giugno 2016

Il Giudice
dott. Giuseppe Coscioni