

Il Giudice del Tribunale di Vasto, Caterina Salusti, in funzione di
Giudice del Lavoro,

Letti gli atti e sciogliendo la riserva formulata all'udienza del
28/11/2014, nel procedimento ex art. 1 comma 48 e ss. L. n. 92/2012,
n. 514/2014 R.G.L. promosso da:

██████████ nata a ██████████ ed elettivamente domiciliata
in Vasto ██████████ presso lo studio dell'Avv Del Borrello,
che la rappresenta e difende giusta procura a margine del ricorso

nei confronti di

██████████ srl, in persona del suo presidente del consiglio di
amministrazione e legale rappresentante p.t., elettivamente domiciliata
in Firenze via ██████████ presso lo studio dell'Avv
██████████ che la rappresenta e difende giusta procura a margine della
comparsa di costituzione risposta
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Con ricorso depositato in data 5 agosto 2014, ██████████ ha adito
questo giudice deducendo: di aver presentato un primo ricorso, ex art
1 co 48 L. 92/2012, chiedendo che fosse dichiarata la nullità
l'illegittimità e l'inefficacia del recesso comunicatole dalla società
convenuta giusta raccomandata del 12/7/2013, con conseguente ordine
alla sua immediata reintegra nel posto di lavoro già occupato: come il
procedimento, iscritto al N 613/13 LA, era definito con ordinanza del
Giudice del lavoro del 10/2/2014 con cui era accolto il ricorso: di aver
comunicato alla ██████████ srl la volontà e la disponibilità a riprendere
immediatamente l'attività lavorativa, quindi era invitata a riprendere



servizio a decorrere dal 19/2/2014; come, il primo giorno di lavoro, era convocata presso la direzione e l'Amministratore delegato le rappresentava che era stata avviata nei suoi confronti una procedura disciplinare, come da contestazione scritta che le veniva letta alla presenza di alcuni colleghi; come, nonostante le giustificazioni fornite, le era comunicato il licenziamento disciplinare per giusta causa. Deduciva la ricorrente la carenza del requisito dell'immediatezza della contestazione e della tempestività del recesso, essendole stati contestati fatti avvenuti diversi mesi prima; deduceva inoltre l'assoluta infondatezza della contestazioni mosse, tenuto conto del ruolo direttivo rivestito e della flessibilità dell'orario di lavoro da sempre concessa nonché dell'assoluta legittimità del comportamento tenuto: come il provvedimento espulsivo avesse natura meramente ritorsiva, tenuto conto della pregressa azione giudiziaria promossa dalla lavoratrice nei confronti della società datrice di lavoro, ma anche tenuto conto dell'immediata sospensiva cautelare adottata: nonché rappresentava, anche a voler ritenere fondate le contestazioni mosse, l'assoluta sproporzione tra i fatti contestati e la sanzione applicata, tenuto conto della disciplina del contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro. Chiedeva pertanto la  come fosse dichiarata la nullità, l'illegittimità, l'inefficacia o l'invalidità dell'atto di risoluzione del rapporto di lavoro con condanna della società convenuta alla sua immediata reintegra nel posto di lavoro già occupato, nonché con condanna alla corresponsione di una indennità risarcitoria nella misura di legge oltre alla regolarizzazione della posizione contributiva omessa: chiedeva anche la condanna



all'integrale risarcimento del danno, in ragione della natura ingiuriosa del provvedimento risolutorio del rapporto di lavoro, con vittoria di spese

Si costituiva in giudizio la Società [REDACTED] contestando i presupposti fattuali posti a fondamento della domanda attorea nonché deducendo come la ricorrente, nell'ambito dell'altro giudizio, avesse prodotto della documentazione in originale che era stata indebitamente prelevata dall'archivio; deduceva l'assoluta legittimità del proprio operato nonché come alcuna violazione dei principi e della normativa fosse stata perpetrata; rappresentava inoltre come, in ragione della gravità dei fatti contestati, si fosse reso necessario sospendere cautelativamente la [REDACTED] nonché come la lettura della contestazione si fosse resa necessaria tenuto conto che la ricorrente si era rifiutata di prendere copia dell'atto.

Autorizzato tra le parti lo scambio di memorie, il giudice si riservava.

Preliminarmente devono essere svolte alcune considerazioni.

Come espressamente disposto dalla L. n. 92/2012, il procedimento da essa previsto ex art. 1 commi 48 e ss., per l'impugnativa dei licenziamenti con richiesta di applicazione dell'art. 18 St. Lav., si applica dalla data di entrata in vigore della legge, del 18 luglio 2012, e per i licenziamenti intimati dopo la data predetta, trovando quindi applicazione nel caso di specie; inoltre, le parti nulla hanno dedotto in ordine al requisito dimensionale della società convenuta: nessun potere può avere in tal senso il giudice, dovendosi quindi applicare la disciplina del procedimento sommario previsto dall'art. 1, commi 48 e ss., l. n. 92/2012, nel quale tuttavia non possono essere proposte



domande diverse da quella di impugnativa del licenziamento nelle ipotesi regolate dal predetto art. 18, a meno che siano "fondate sugli identici fatti costitutivi"

Ciò premesso, al fine di una corretta ricostruzione dei fatti, deve essere evidenziato come, dalla documentazione prodotta dalle parti, sia dato evincere che:

- Con ordinanza del 10 febbraio 2014, il Giudice del lavoro ordinava alla società [REDACTED], previo annullamento del licenziamento intimato in data 16/7/2013, la reintegra della lavoratrice nel posto di lavoro precedentemente occupato:

- In data 13 febbraio 2014, la [REDACTED] comunicava la volontà e la disponibilità a riprendere l'attività lavorativa, quindi era invitata "a riprendere servizio alla dipendenze della scrivente società [REDACTED] srl presso la struttura [REDACTED] sita in [REDACTED] ivi presentandosi domani 19.02 pv alle ore 9.00".

- La stessa giornata del 19 febbraio era contesto alla lavoratrice ricorrente infrazione disciplinare avente il seguente oggetto: 1) per essersi introdotta, illegittimamente ed arbitrariamente, nell'ufficio amministrazione e nell'archivio della struttura [REDACTED] la mattina del 23 giugno 2013, fuori dell'orario di lavoro e in violazione di quanto previsto dal Regolamento per il personale dipendente; 2) per aver consentito, illegittimamente ed arbitrariamente, l'accesso nell'ufficio amministrativo della struttura, ove sono conservati dati sensibili dell'azienda e degli ospiti, al marito quale soggetto estraneo all'azienda e non autorizzato ad accedere, quale accesso ingiustificato e in un giorno di chiusura degli uffici; 3) per essersi introdotta, illegittimamente



ed arbitrariamente, nell'archivio della struttura senza alcuna autorizzazione, movimentando per finalità estranee all'attività lavorativa, la documentazione conservata nell'archivio di cui solo la [REDACTED] aveva le chiavi e la custodia: 4) per aver prodotto, nell'ambito dell'altro procedimento, documentazione in copia custodita nell'archivio e risultante mancante nonché per aver prodotto copia di altra documentazione risultata difforme dagli originali rimasti nella disponibilità della società [REDACTED]. Tenuto conto della gravità delle contestazioni mosse, la ricorrente era sospesa cautelativamente dall'attività lavorativa con effetto immediato:

- Nonostante le giustificazioni fornite, [REDACTED] era raggiunta da licenziamento per giusta causa, giusta missiva del 18 marzo 2014, provvedimento espulsivo prontamente impugnato

Nell'ipotesi di licenziamento per giusta causa, il giudice di merito è chiamato ad effettuare due diverse valutazioni: se il comportamento sanzionato sia stato tale da compromettere la fiducia necessaria ai fini della permanenza del rapporto di lavoro, e quindi se costituisca giusta causa di licenziamento; ma soprattutto deve essere valutata la proporzionalità tra i fatti contestati e la sanzione inflitta. *[“Al fine di stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, ed in particolare di quello fiduciario, anche a prescindere dalla sussistenza di un danno effettivo per il datore di lavoro, occorre valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e*



soggettiva dei medesimi, alle circostanze in cui sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui poggia la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare (Cass. civ. Sez. lavoro, 26/11/2014, n. 25162)].

Nel caso di specie, inoltre, deve essere valutato se la contestazione disciplinare e l'erogazione del relativo provvedimento siano stati tempestivi, rispetto alla verifica dei fatti oggetto dell'addebito e all'accertamento degli stessi. *

In applicazione dei principi di correttezza e buona fede, il datore di lavoro deve tempestivamente contestare i fatti al lavoratore nonché

tempestivamente irrogare la sanzione disciplinare (Cass. civ. Sez. lavoro, 21/03/2014, n. 6715). Secondo giurisprudenza costante della Suprema Corte, ma anche secondo la logica ed il buon senso, tale

principio astratto deve essere adeguato al caso concreto: *"il requisito della immediatezza deve essere inteso in senso relativo, potendo in concreto essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso, restando comunque riservata al giudice del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustifichi o meno il ritardo"* (Cass. civ. Sez. lavoro, 01/07/2010, n. 15649). Inoltre, il principio della necessaria immediatezza della contestazione disciplinare prevale anche nell'ipotesi in cui i fatti contestati assumano rilevanza penale e nell'ipotesi che siano stati



denunciati all'autorità inquirente, in violazione quindi del principio del segreto istruttorio (Cass. civ. Sez. lavoro 27/02/2014, n. 4724) nonché nell'ipotesi in cui il lavoratore sia stato già raggiunto da altro procedimento espulsivo, dal momento che il primo licenziamento, intimato al lavoratore nei confronti del quale è applicabile la tutela reale, *"determina solo un'interruzione di fatto del rapporto di lavoro ma non incide sulla sua continuità, assicurandone la copertura retributiva e previdenziale"* (Cass. civ. Sez. lavoro, 06/12/2013, n. 27390) e quindi permane la possibilità di irrogare un secondo licenziamento, che opera solo nell'ipotesi in cui sia per qualsiasi motivo caducato il primo provvedimento risolutorio.

Nel caso di specie, dalla documentazione agli atti, è facilmente evincibile come la società [redacted] sia venuta a conoscenza dei fatti poi oggetto della contestazione disciplinare del 19 febbraio 2014, sin dalla data di deposito del primo ricorso – a cui era allegata la documentazione di cui si contesta la sottrazione e l'indebita riproduzione – avvenuta nel mese di agosto 2013, nonché dal mese di novembre 2013 quando sono state acquisite le dichiarazioni degli altri dipendenti, agli atti del fascicolo di parte convenuta.

Appare evidente come si sia strumentalmente attesa la decisione del Giudice del lavoro e quindi l'esito del primo giudizio instaurato dalla [redacted] per poi decidere di formulare delle contestazione disciplinari in ordine a fatti che, già da mesi, erano nella piena e completa conoscenza della società datrice di lavoro, dal momento che *"il prudente indugio"* e *"la ponderata e responsabile valutazione dei fatti"* attuata dalla società convenuta si sono strumentalmente protratte sino



alla pronuncia dell'ordinanza con cui è stata ordinata la reintegra della lavoratrice.

In ragione delle argomentazioni espresse deve essere dichiarata l'illegittimità del provvedimento risolutivo del rapporto di lavoro intimato a [REDACTED] in data 18 marzo 2014, tenuto conto della accertata violazione del principio di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e del successivo recesso datoriale.

Nel merito, andando ad analizzare i fatti contestati a [REDACTED] tenuto conto delle giustificazioni fornite dalla lavoratrice ricorrente ma anche tenuto conto di quanto emerso all'esito dell'attività istruttoria svolta nell'ambito del procedimento disciplinare e delle dichiarazioni rese dai dipendenti della società [REDACTED] srl, deve essere affermato come la sanzione irrogata alla lavoratrice non sia proporzionale ai fatti contestati, non avendo certamente questi una portata tale da compromettere la fiducia necessaria ai fini della permanenza del rapporto di lavoro, non avendo questi una portata tale da giustificare l'adozione del provvedimento risolutivo del rapporto di lavoro.

Ed in particolare:

1) Viene contestato alla lavoratrice di essersi introdotta, illegittimamente ed arbitrariamente, nell'ufficio amministrazione e nell'archivio della struttura [REDACTED] la mattina del 23 giugno 2013, fuori dell'orario di lavoro e in violazione di quanto previsto dal Regolamento per il personale dipendente.

In ragione di tale prima contestazione si rende necessario effettuare alcune precisazioni:



- la [redacted] inquadrata al I livello del CCNL Uneba quale Direttore dell'Unità Operativa, così come qualificata dalla stessa società [redacted], certamente non era sottoposta ai vincoli di orario di cui all'art. 68 del CCNL e del Regolamento, disciplina posta per il personale dipendente:

- proprio il ruolo apicale rivestito e le mansioni direttive svolte dalla [redacted] le imponevano di non rispettare un orario di lavoro rigido, ma di intervenire ogni qual volta se ne rendeva necessario senza alcuna preventiva autorizzazione – come nell'ipotesi in cui si era allontanato arbitrariamente un ospite o nell'ipotesi di alcun tipo di emergenza– circostanza che si può facilmente evincere dalla documentazione n. 11 ss del ricorso, che trattasi di e mail trasmesse dalla ricorrente dal posto di lavoro nei più diversi orari: tale circostanza era ben conosciuta dalla società datrice di lavoro che certamente ne ha tratto beneficio.

2) Viene anche contestato alla [redacted] di aver consentito, sempre il 23 giugno 2013, illegittimamente ed arbitrariamente, l'accesso nell'ufficio amministrativo della struttura, ove sono conservati dati sensibili dell'azienda e degli ospiti, anche al marito quale soggetto estraneo all'azienda e non autorizzato ad accedere negli uffici. Tale contestazione appare veramente ininfluyente e artatamente enfatizzata, dal momento che, dalle dichiarazioni rese dalla [redacted] dalla [redacted] e dalla [redacted] non è emersa alcuna rilevanza in ordine alla presenza dell'uomo o alcun motivo di doglianza. Inoltre, si presuppone che la documentazione contenente dati sensibili nella disponibilità della società [redacted] sia adeguatamente conservata, senza che alcuno possa prenderne



visione, tantomeno il marito della [REDACTED]. Inoltre, le giustificazioni fornite dalla lavoratrice appaiono credibili e condivisibili, a fronte della evidente banalità dell'episodio;

3) Singolare appare la terza contestazione: viene contestato alla [REDACTED] di "essersi introdotta, illegittimamente ed arbitrariamente, nell'archivio della struttura senza alcuna autorizzazione, movimentando per finalità estranee all'attività lavorativa, la documentazione conservata nell'archivio di cui solo lei aveva le chiavi e la relativa custodia".

- Dal momento che la lavoratrice rivestiva la carica di Direttore dell'Unità Operativa, non è dato comprendere a chi avrebbe dovuto chiedere la preventiva autorizzazione all'accesso all'archivio;

- Non è dato comprendere per quale ragione, il Direttore dell'Unità operativa che sia stato dotato delle chiavi dell'archivio, debba formulare preventiva richiesta per accedere nell'archivio di cui è depositario delle chiavi; forse la [REDACTED] doveva chiedere autorizzazione ad accedere all'archivio dal momento che si trovava in ufficio in un giorno festivo?;

- Non è dato comprendere in base a quali elementi può essere affermato che la [REDACTED] abbia movimentato documentazione "per finalità estranee all'attività lavorativa" circostanza in ragione della quale non è stata fornita alcuna prova;

- Non è stato in alcun modo dimostrato che la [REDACTED] fosse l'unica depositaria delle chiavi dell'archivio, circostanza smentita dalla ricorrente;



4) Viene infine contestato alla ██████ di aver prodotto, nell'ambito dell'altro procedimento, documentazione in copia custodita nell'archivio e risultante mancante nonché per aver prodotto copia di altra documentazione risultata difforme dagli originali rimasti nella disponibilità della società ██████ srl.

Tali comportamenti non costituiscono certamente violazione dell'obbligo di fedeltà né tantomeno giusta causa di licenziamento. Infatti non solo la Suprema Corte ha espressamente dichiarato come l'acquisizione presso il datore di lavoro di documentazione attinente la propria posizione non integra un comportamento violativo del principio di fedeltà, soprattutto se finalizzata ad approntare la propria difesa [*Il lavoratore che produca in una*

controversia di lavoro copia di atti aziendali riguardanti direttamente la propria posizione lavorativa non viene meno ai doveri di fedeltà di cui all'art. 2105 cod. civ., anche ove i

documenti prodotti non abbiano avuto influenza decisiva sull'esito del giudizio, operando, in ogni caso, la scriminante dell'esercizio del diritto di cui all'art. 51 cod. pen., che ha valenza generale nell'ordinamento, senza essere limitata al mero ambito penalistico]. (Cass. civ. Sez. lavoro, 04/12/2014, n. 25682 conforme Cass. civ. Sez. lavoro, 08/02/2011, n. 3038 conforme Cass. civ. Sez. lavoro, 04/05/2002, n. 6420)]; non solo non è stato in alcun modo provato che la ██████ abbia sottratto la documentazione mancante dall'archivio né che la stessa sia l'unica in possesso delle chiavi: ma, ove si volesse ipotizzare che la ██████ abbia sottratto la documentazione la mattina del 23 giugno 2013 avvalendosi del marito così come ipotizzato nella lettera di



contestazione, si deve evidenziare come i testimoni abbiano dichiarato di aver visto la ricorrente entrare nell'archivio portando della documentazione ma nessuno ha dichiarato averla vista portare via alcunchè: infine, sarà oggetto di valutazione nell'ambito dell'altro procedimento la valutazione in ordine alla veridicità della documentazione prodotta: ma, per concludere, a rigor di logica, ove la [REDACTED] avesse voluto sottrarre della documentazione e portare via faldoni di documenti, certamente non lo avrebbe fatto in pieno giorno con il rischio di essere vista da altri dipendenti

Ciò premesso, deve essere affermato come la società datrice di lavoro non abbia fornito idonea prova delle ragioni giustificatrici del provvedimento espulsivo, dal momento che i fatti contestati a [REDACTED] [REDACTED] appaiono in parte assolutamente privi di alcuna valenza e rilevanza, ed in parte privi di alcun riscontro: quindi deve essere dichiarato come non sussista alcuna proporzione tra la sanzione comminata e il comportamento accertato nonché come non sia stata accertata alcuna negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario.

Inoltre deve essere evidenziato come i fatti contestati alla lavoratrice ricorrente non siano in alcun modo contemplati dalla disciplina contrattuale, art 69 ss del CCNL UNEBA, che tralatro prevede una sospensiva cautelare del lavoratore per un periodo ben inferiore rispetto a quello inflitto alla [REDACTED].

In ragione delle argomentazioni espresse, deve essere dichiarata l'illegittimità del provvedimento risolutorio del rapporto di lavoro intimato a [REDACTED] in data 18 marzo 2014, tenuto conto della



parziale infondatezza della contestazioni mosse e della carenza di proporzionalità tra le contestazioni mosse e il provvedimento sanzionatorio intimato.

La lavoratrice ricorrente ha anche chiesto che la società convenuta fosse condannata all'integrale risarcimento del danno, in ragione dell'avvenuta violazione alla propria riservatezza, tenuto conto delle modalità con cui è stata data lettura della contestazione disciplinare. La domanda deve essere rigettata dal momento che la lettura della contestazione alla presenza dei colleghi si è resa necessaria in ragione del rifiuto della [REDACTED] di sottoscrivere la lettera di contestazione per ricevuta, non essendosi perpetrata alcuna divulgazione a terze persone dei fatti oggetto della contestazione disciplinare; inoltre la ricorrente non ha fornito adeguata dimostrazione della lesioni e del danno subiti.

Le spese di lite seguono la soccombenza della società [REDACTED] srl, che andrà condannato alla rifusione delle spese di lite in favore della lavoratrice ricorrente, liquidate in parte dispositiva.

P.Q.M.

Accoglie parzialmente il ricorso e dichiarata l'illegittimità del provvedimento risolutivo del rapporto di lavoro del 18 marzo 2014 intimato a [REDACTED] con conseguente condanna della società [REDACTED] alla immediata reintegra della ricorrente nel posto di lavoro già occupato, oltre alla corresponsione di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegra oltre alla regolarizzazione della posizione contributiva omessa



Condanna parte convenuta alla rifusione, in favore del lavoratore
ricorrente delle spese di lite, che liquida in complessivi € 3.000,00
oltre accessori come per legge.

Si comunichi.

Vasto 3 marzo 2015

Il giudice
Caterina Salusti

IL CASO.it

