



Progetto di massimazione delle sentenze giuslavoristiche dei Tribunali del Veneto e della Corte d'Appello di Venezia

In collaborazione con il Master di Diritto del
Lavoro e della Previdenza Sociale
dell'Università Cà Foscari di Venezia

Hanno collaborato alla realizzazione del progetto:
Matteo Avogaro, Dottorando di Ricerca in Diritto del Lavoro
Luca Bertomoro, Dottore in Giurisprudenza
Valentina Cagnin, Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro
Chiara Garbuio, Dottoranda di Ricerca in Diritto del Lavoro
Gianpietro Gogliettino, Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro
Silvia Ortis, Dottoranda di Ricerca in Diritto del Lavoro
Giada Palladini, Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro
Giuseppe Paone, Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro

Sommario

| | |
|---|----|
| Gruppo A Sussistenza del fatto e proporzionalità | 7 |
| CORTE D'APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO..... | 8 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 14/2017 – R.G. 955/2016..... | 8 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 568/2017 – R.G. 1125/2016..... | 9 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 3/2017 – R.G. 891/2016..... | 10 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza, R.G. 902/2016 | 11 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 447/2017 – R.G. 21/2017 | 12 |
| TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO | 13 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 692/2017 di data 27.11.2017 – R.G. 703/2017 | 13 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 293/2017 di data 17.5.2017 – R.G. 1038/2016..... | 14 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 555/2017 di data 3.10.2017 – R.G.1607/2016 | 16 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 629/2017 di data 4.11.2017 – R.G. 544/2017 | 16 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 798/2017 di data 6.2.2017 – R.G. 2032/2017 | 18 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 1489/2017 di data 6.3.2017 – R.G. 2057/2016..... | 20 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 4393/2017 di data 5.7.2017 – R.G. 245/2017 | 20 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 4818/2017 di data 20.4.2017 – R.G. 1046/2017 | 21 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 5738/2017 di data 26.9.2017 – R.G. 1819/2017 | 22 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza – R.G. 126/2017..... | 23 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 15.5.2017 – R.G. 400/2016..... | 24 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 20.5.2017 – R.G. 1981/2016..... | 25 |
| TRIBUNALE DI PADOVA, SEZIONE LAVORO..... | 26 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 19.1.2018 – R.G. 2758/2017 | 26 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 15.11.2017 – R.G. 2497/2017 | 27 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 24.10.2017 – R.G. 3553/2016 | 28 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 13.10.2017 | 29 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza di data 20.9.2017 – R.G. 3293/2016 | 29 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 30.8.2017 – R.G. 818/2017 | 30 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 28.6.2017 – R.G. 1236/2017 | 31 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 5.5.2017 – R.G. 2571/2016..... | 32 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 9.2.2017 – R.G. 3422/2016 | 33 |
| TRIBUNALE DI TREVISO, SEZIONE LAVORO | 34 |
| Trib. Treviso, Sez. Lav., sentenza n. 11/2018 di data 11.1.2018 – R.G. 100/2017 | 34 |
| Trib. Treviso, sentenza n. 448/2017 di data 20.10.2017 – R.G. 413/2014..... | 35 |
| Trib. Treviso, sentenza n. 484/2017 di data 15.11.2017 – R.G. 1733/2017..... | 37 |
| Trib. Treviso, sentenza n. 52/2017 di data 1.2.2017 – R.G. 1488/2014..... | 38 |
| Trib. Treviso, sentenza n. 567/2017 di data 21.12.2017 – R.G. 1605/2016..... | 39 |

| | |
|--|-----------|
| Trib. Treviso, ordinanza di data 17.3.2017 – R.G. 1169/2016..... | 40 |
| Trib. Treviso, ordinanza n. 2882/2017 di data 19.7.2017 – R.G. 1463/2016..... | 40 |
| Trib. Treviso, ordinanza n. 3363/2017 di data 25.9.2017 – R.G. 385/2017..... | 41 |
| TRIBUNALE DI VERONA, SEZIONE LAVORO..... | 42 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 29.12.2017 – R.G. 1251/2016 | 42 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 18.9.2017 – R.G. 943/2017 | 43 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 28.8.2017 – R.G. 1464/2016 | 43 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 2.5.2017 – R.G. 3202/2015 | 44 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 20.4.2017 – R.G. 3305/2015 | 45 |
| TRIBUNALE DI VICENZA, SEZIONE LAVORO..... | 45 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 2888/2016 di data 5. 6.2016 – R.G. 134/2016 | 45 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 11/2017 di data 5.1.2017 – R.G. 511/2016 | 46 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 358/2017 di data 26. 1.2017 – R.G. 382/2016 | 47 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza n. 86/2017 di data 2.2.2017 – R.G. 707/2012 | 49 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza di data 28. 2.2017 – R.G. 41/2016..... | 50 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza n. 178/2017 di data 3.3.2017 – R.G. 1386/2016 | 51 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 1385/2017 di data 21.3.2017 – R.G. 2066/2016 | 51 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza di data 27.04.2017 – R.G. 1484/2015..... | 52 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza n. 359/2017 di data 16. 5.2017 – R.G. 3512011/2016 | 53 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 2254/2017 di data 17.5.2017 – R.G. 257/2017 | 54 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 2463/2017 di data 30.5.2017 – R.G. 1180/2016 | 54 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 2594/2017 di data 5.6.2017 – R.G. 1990/2016 | 55 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 3512/2017 di data 4.8.2017 – R.G. 1149/2016 | 57 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 3877/2017 di data 15.9.2017 – R.G. 614/2017 | 58 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 4240/2017 di data 2.10.2017 – R.G. 1690/2016 | 58 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 4487/2017 di data 16.10.2017 – R.G. 969/2016 | 59 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 5042/2017 di data 21.11.2017 – R.G. 952/2017 | 60 |
| Gruppo B Attività incompatibili con lo stato di salute; lavoro prestato a favore di terzi durante la malattia | 63 |
| CORTE D'APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO..... | 63 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenze n. 448/2017 di data 14.6.2017 e n. 682/2017 di data 29.8.2017 – R.G. 38/2017..... | 63 |

| | |
|---|----|
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 680/2017 di data 29.8.2017 – R.G. 339/2017 | 65 |
| TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO | 66 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 36/20177 di data 30.1.2017 – R.G. 1571/2016 | 66 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 631/2017 di data 6.11.2017 – R.G. 1865/2017 – conferma dell’ordinanza n. 4728/2017 di data 18.7.2017 – R.G. 1100/2017 | 67 |
| TRIBUNALE DI PADOVA, SEZIONE LAVORO | 68 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 11.10.2017 – R.G. 2107/2017 | 68 |
| TRIBUNALE DI ROVIGO, SEZIONE LAVORO | 69 |
| Trib. Rovigo, Sez. Lav., ordinanza di data 9.6.2017 – R.G. 564/2017 | 69 |
| Trib. Rovigo, Sez. Lav., ordinanza di data 7.6.2017 – R.G. 987/2016 | 69 |
| TRIBUNALE DI VICENZA, SEZIONE LAVORO | 70 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 359/2017 di data 26.01.2017 – R.G. 1439/2016 | 70 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza n. 245/2017 di data 23.03.2017 – R.G. 267/2016 | 71 |
| Gruppo C Insubordinazione e negazione delle prerogative datoriali | 73 |
| CORTE D’APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO | 73 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 576/2017 – R.G. 1286/2016 | 73 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 33/2017 – R.G. 411/15 | 74 |
| TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO | 75 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 575/2017 di data 11.10.2017 – R.G. 2147/2016 | 75 |
| TRIBUNALE DI PADOVA, SEZIONE LAVORO | 77 |
| Trib. Padova, sentenza n. 528/2017 di data 19.9.2017 - R.G. 1570/2017 | 78 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza di data 24.2.2017 – R.G. 3302/2016 | 78 |
| TRIBUNALE DI ROVIGO, SEZIONE LAVORO | 80 |
| Trib. Rovigo, sentenza n. 2/2017 di data 10.1.2017 - R.G. 361/2016 | 80 |
| TRIBUNALE DI VERONA, SEZIONE LAVORO | 81 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 10.5.2017 – R.G. 209/2016 | 81 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 2.5.2017 – R.G. 1547/2016 | 81 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 24.4.2017 – R.G. 1858/2016 | 82 |
| Gruppo D Sottrazione dei beni aziendali | 83 |
| CORTE D’APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO | 83 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 653/2016 – R.G. 20/2016 | 83 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 449/2017 – R.G. 568/2017 | 84 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 731/2017 – R.G. 438/2014 | 85 |
| TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO | 86 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 6266/2017 di data 18.10.2017 – R.G. 1663/2017 | 86 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 479/2017 di data 25.1.2017 – R.G. 1778/2016 | 87 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 6899/2017 di data 20.11.2017 – R.G. 736/2017 | 88 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 7074/2017 di data 27.11.2017 – R.G. 1077/2017 | 89 |

| | |
|---|-----|
| TRIBUNALE DI PADOVA, SEZIONE LAVORO..... | 90 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza n. 500/2017 di data 21.7.2017 - R.G. 1191/2017 | |
| | 90 |
| TRIBUNALE DI TREVISO, SEZIONE LAVORO | 92 |
| Trib. Treviso, ordinanza di data 12.4.2017 – R.G. 1484/2016..... | 92 |
| Trib. Treviso, sentenza n. 111/2017 di data 1.3.2017 – R.G. 1324/2015..... | 92 |
| Trib. Treviso, sentenza n. 531/2017 di data 5.12.2017 – R.G. 1777/2015..... | 93 |
| TRIBUNALE DI VERONA, SEZIONE LAVORO..... | 94 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 26.9.2016 – R.G. 1868/2015 | 94 |
| TRIBUNALE DI VICENZA, SEZIONE LAVORO..... | 95 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza n. 792/2017 di data 23.11.2017 – R.G. 1572013/2016 | 95 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza n. 492/2017 di data 7.7.2017 – R.G. 1333/2014 | |
| | 96 |
| Gruppo E Assenza ingiustificata | 97 |
| CORTE D’APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO..... | 98 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 17/2017 – R.G. 1040/2016..... | 98 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 450/2017 di data 14.6.2017 – R.G. 1128/2016 | 99 |
| TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO | 100 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 16.9.2017 – R.G. 103/2017 | 100 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 187/2017 di data 27.3.2017 – R.G. 2159/2016 | 101 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 403/2017 di data 26.6.2017 – R.G. 2513/2016 | 102 |
| TRIBUNALE DI PADOVA, SEZIONE LAVORO..... | 103 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza di data 18.10.2017 – R.G. 935/2017 | 103 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza di data 13.10.2017 – R.G. 1998/2017 | 103 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 12.7.2017 – R.G. 3044/2016 | 104 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 9.1.2017 – R.G. 3022/2016 | 105 |
| TRIBUNALE DI ROVIGO, SEZIONE LAVORO..... | 105 |
| Trib. Rovigo, Sez. Lav., ordinanza n. 927/2017 di data 24.4.2017 | 105 |
| TRIBUNALE DI VERONA, SEZIONE LAVORO..... | 106 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 22.1.2018 – R.G. 1096/2016 | 106 |
| Gruppo F Diverbio litigioso con passaggio alle vie di fatto sul luogo di lavoro..... | 107 |
| CORTE D’APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO..... | 107 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza, R.G. 927/2017 | 109 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 472/2017 – R.G. 706/2015 | 110 |
| TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO | 110 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 1.8.2017 – R.G. 918/2017 | 110 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 18.7.2017 – R.G. 2479/2016..... | 111 |
| TRIBUNALE DI PADOVA, SEZIONE LAVORO..... | 112 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 14.12.2017 – R.G. 1351/2017 | 112 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza di data 13.10.2017 – R.G. 1439/2017 | 113 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 5.5.2017 – R.G. 2768/2016 | 114 |
| TRIBUNALE DI ROVIGO, SEZIONE LAVORO..... | 114 |
| Trib. Rovigo, Sez. Lav., ordinanza di data 20.7.2017 – R.G. 91/2016 | 114 |
| Trib. Rovigo, Sez. Lav., sentenza di data 17.1.2016 – R.G. 73/2016 | 115 |

| | |
|---|-----|
| TRIBUNALE DI TREVISO, SEZIONE LAVORO | 116 |
| Trib. Treviso, ordinanza n. 8/2017 di data 8.3.2017 – R.G. 1345/2016..... | 116 |
| Trib. Treviso, sentenza n. 53/2017 di data 1.2.2017 – R.G. 1259/2015..... | 117 |
| TRIBUNALE DI VERONA, SEZIONE LAVORO..... | 118 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 21.8.2017 – R.G. 1649/2015 | 118 |
| Gruppo G Condotte extralavorative incidenti sul rapporto di lavoro..... | 119 |
| CORTE D’APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO..... | 119 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 51/2017 di data 2.2.2017 – R.G. 761/2015 | 119 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 107/2017 di data 15.02.2017 – R.G. 331/2016 | 121 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 408/2017 di data 4.5.2017 – R.G. 689/2016 | 122 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 397/2017 di data 14.6.17 – R.G. 1159/2016 | 124 |
| TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO..... | 125 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 8.2.2017 – R.G. 2407/2016..... | 125 |
| TRIBUNALE DI PADOVA, SEZIONE LAVORO..... | 126 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 10.11.2017 – R.G. 1521/2017 | 126 |
| TRIBUNALE DI TREVISO, SEZIONE LAVORO | 127 |
| Trib. Treviso, sentenza n. 331/2017 di data 19.7.2017 – R.G. 1205/2016..... | 127 |
| Gruppo H Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo..... | 129 |
| CORTE D’APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO..... | 130 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza, R.G. 909/2015 | 130 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 446/2017 – R.G. 36/2017 | 131 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 57/2017 – R.G. 203/2017 | 132 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 572/2017 – R.G. 141/2017 | 133 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 551/2017 – R.G. 860/2015 | 134 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 444/2017 – R.G. 78/2017 | 135 |
| TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO..... | 135 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 6.11.2017 – R.G. 885/2017 | 135 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 02.11.2017 - R.G. 1379/2017..... | 137 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 26.09.2017 - R.G. 1969/2016..... | 138 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 03.01.2017 – R.G. 2031/2016 e sentenza n. 489/2017 di data 24.7.2017 – R.G. 638/2017..... | 139 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 5.7.2017 – R.G. 312/2017 | 140 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 16.3.2017 – R.G. 1600/2016..... | 140 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 24.2.2017 - R.G. 1032/2016..... | 141 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 17.5.2017 - R.G. 1203/2016..... | 147 |
| TRIBUNALE DI PADOVA, SEZIONE LAVORO..... | 147 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 24.1.2018 – R.G. 2579/2017 | 147 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza – R.G. 2186/2017 | 148 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 3.11.2017 – R.G. 2148/2017 | 149 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza di data 23.6.2017 – R.G. 2496/2016 | 150 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 13.4.2017 – R.G. 1936/2016 | 150 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 17.3.2017 – R.G. 3536/2016 | 151 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza di data 6.2.2017 – R.G. 1074/2016 | 152 |
| Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza di data 11.1.2017 – R.G. 1360/2016 | 153 |

| | |
|---|-----|
| Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 22.8.2016 – R.G. 1018/2016 | 153 |
| TRIBUNALE DI ROVIGO, SEZIONE LAVORO..... | 154 |
| Trib. Rovigo, Sez. Lav., ordinanza di data 2.2.2017 – R.G. 874/2016 | 154 |
| Trib. Rovigo, Sez. Lav., ordinanza di data 31.5.2017 – R.G. 278/2017 | 155 |
| TRIBUNALE DI TREVISO, SEZIONE LAVORO | 156 |
| Trib. Treviso, sentenza n. 399/2017 di data 28.9.2017 - R.G. 948/2016 | 156 |
| TRIBUNALE DI VERONA, SEZIONE LAVORO..... | 156 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 12.6.2017 – R.G. 2463/2015 | 156 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 8.5.2017 – R.G. 478/2016 | 157 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 10.10.2017 – R.G. 936/2017 | 157 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 21.6.2017 – R.G. 2681/2016 | 158 |
| TRIBUNALE DI VICENZA, SEZIONE LAVORO..... | 159 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza n. 103/2017 di data 27.1.2017– R.G. 873/2016 | 160 |
| Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza n. 113/2017 – R.G. 715/2016..... | 160 |
| Gruppo I Licenziamento discriminatorio e ritorsivo | 163 |
| CORTE D’APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO..... | 163 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 331/2017 - R.G. 1090/2013..... | 163 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza – R.G. 798/2015 | 164 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza – R.G. 1009/2016 | 165 |
| C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza – R.G. 334/2017 | 166 |
| TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO | 167 |
| Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 7.6.2017 – R.G. 773/2017 | 167 |
| TRIBUNALE DI TREVISO, SEZIONE LAVORO | 169 |
| Trib. Treviso, ordinanza di data 6.9.2017 - R.G. 125/2017 | 169 |
| TRIBUNALE DI VERONA, SEZIONE LAVORO..... | 170 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 21.8.2017 – R.G. 958/2016 | 170 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 13.2.2017 – R.G. 766/2016 | 171 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 21.8.2017 – R.G. 1649/2015 | 172 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 11.8.2017 – R.G. 2230/2016 | 173 |
| Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 21.4.2017 – R.G. 2179/2016 | 173 |

Gruppo A

Sussistenza del fatto e proporzionalità

PREMESSA – La postura interpretativa della Suprema Corte di Cassazione circa la ricostruzione della nozione fatto contestato di cui all’art. 18 L. 300/1970, come riformulato dalla novella di cui alla L. 92/2012, nonché alle ipotesi di sua insussistenza, anche sotto il profilo della verifica del rispetto del principio di proporzionalità tra la condotta del lavoratore e la sanzione irrogata, ha subito negli anni talune modifiche.

La Suprema Corte ha dapprima affermato che la reintegrazione nel posto di lavoro dovesse esser disposta solo in caso di insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, escludendo che potesse spiegare una qualche incidenza la valutazione attinente al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato (Cass. n. 23669/2014). Successivamente, la Suprema Corte ha precisato che l’assenza di illiceità di un fatto materiale, seppur sussistente, debba essere comunque ricondotta nell’alveo di cui all’art. 18, c. 4, L. n. 300/1970, con conseguente reintegrazione nel posto di lavoro, mentre la minore o maggiore gravità o lievità del fatto contestato e ritenuto sussistente, implicando un giudizio di proporzionalità, non consente l’applicazione della tutela reintegratoria, ma esclusivamente quella indennitaria (Cass. n. 18418/2016; Cass. n. 13383/2017; Cass. n. 29062/2017).

L’area della reintegrazione di cui all’art. 18, c. 4 L. 300/1970, successivamente, è stata estesa dalla Cassazione anche alle fattispecie in cui il licenziamento disciplinare sia stato adottato senza alcuna contestazione di addebito (Cass. n. 25745/2016), mentre le Sezioni Unite hanno recentemente specificato che per gli addebiti disciplinari contestati tardivamente – qualora il fatto illecito del lavoratore sussista – si applica la tutela indennitaria “forte” di cui all’art. 18, c. 5 L. 300/1970 (Cass. SS.UU. n. 30985/2017).

Non si rivengono, infine, pronunce di Cassazione in merito all’inciso relativo a “*l’insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore*” di all’art. 3, c. 2 D. Lgs. 23/2015, che ha modificato, per gli assunti dopo il 7 marzo 2015, il regime delle tutele in ipotesi di licenziamento illegittimo.

CORTE D'APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 14/2017 – R.G. 955/2016

Unicità della condotta e pluralità di attori – sanzione differenziata – potere discrezionale del datore di lavoro – sussistenza – limiti e condizioni – valutazione comparativa – rilevanza condizioni – valutazione intrinseca della condotta – necessità

PRINCIPI DI DIRITTO – Un medesimo fatto, qualora risulti ascrivibile sia ad una sanzione conservativa che ad una espulsiva, comporta il controllo del giudice circa la corretta ascrivibilità della fattispecie concreta a quella sanzionata in modo più grave.

Ai fini della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, qualora risulti accertato che l'inadempimento del lavoratore è tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, è irrilevante che analoga inadempienza, commessa da altro dipendente, sia stata diversamente valutata dal datore di lavoro: solo l'identità delle situazioni, valorizzata dal giudice per verificare la proporzionalità della sanzione adottata, potrebbe privare il provvedimento espulsivo della sua base giustificativa, non potendo porsi a carico del datore di lavoro l'onere di fornire, per ciascun licenziamento, la motivazione del provvedimento adottato comparata con quelle assunte in fattispecie analoghe.

Per il caso di mancanze del lavoratore licenziato che attengono al *genus* delle violazioni in tema di osservanza delle regole in materia di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, una graduazione ha senso solo in ragione dell'intensità della violazione delle disposizioni non osservate, della concreta pericolosità che tali violazioni hanno indotto, delle conseguenze che nei rapporti con i terzi il rilievo di tali violazioni hanno determinato. In assenza di elementi concreti che consentano di individuare quale pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti possa essere derivato dall'inosservanza delle norme di prevenzione, unitamente al carattere episodico del fatto e alla blanda sanzione irrogata ad un collega per il medesimo fatto, risulta sproporzionata la sanzione espulsiva comminata al lavoratore.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie un lavoratore è stato licenziamento per giusta causa a seguito di contestazioni relative a gravi inadempienze in materia di sicurezza sul lavoro (zona di delimitazione troppo a ridosso dell'attività, cartellonistica poco leggibile ed inadeguata, assenza di utilizzo di collimatore, assenza di rilevatore acustico in

dotazione, assenza di rilevatore digitale in dotazione, assenza di piastrine dosimetriche personali in dotazione). Impugnato il licenziamento egli censura la sanzione espulsiva invocando il più lieve trattamento sanzionatorio applicato ad un altro collega per i medesimi fatti e pertanto un ingiustificato trattamento differenziato operato dal datore di lavoro. Il giudice di prime cure ritiene la differenziazione irragionevole e annulla il licenziamento. Il giudice d'appello conferma la sentenza di primo grado.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 568/2017 – R.G. 1125/2016

Immediatezza – nozione relativa – fattispecie – gestione di cassa – ricostruzione contabile – valutazione in concreto – rilevanza – esatta individuazione – ipotesi contrattuale – “uso illegittimo, sottrazione, distrazione di somme di denaro” – elementi oggettivi e soggettivi – contegno doloso – insussistenza – proporzionalità – condotta riparatoria – giusta causa – giustificato motivo soggettivo – elementi differenziali – fatti di minore gravità – negligente condotta priva di danni gravi

PRINCIPI DI DIRITTO – Per interpretazione giurisprudenziale costante della disposizione di cui all'art 7 L. n. 300/1970, il concetto di immediatezza e tempestività della contestazione va inteso in senso relativo essendo commisurata al tempo necessario per verificare i fatti e alla complessità della struttura organizzativa dell'impresa coinvolta.

(CONFORME: TRIB. TREVISO, SEZ. LAV. SENTENZA N. 448/2017)

L'ammanco di cassa conseguente ad una procedura anomala di contabilizzazione e contraria alle direttive aziendali, integra comportamento di per se stesso rilevante dal punto di vista disciplinare indipendentemente dalla fattispecie tipica di cui all'art. 54, c. 6, lett. a) del CCNL applicabile ai dipendenti di Poste Italiane Spa.

Al fine di ritenere legittimo il recesso per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il fatto contestato deve essere provato non solo nella sua materialità ma in tutti i suoi elementi oggettivi e soggettivi. *(CONFORME: TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 555/2017)*

Ai fini della valutazione della sussistenza della giusta causa di licenziamento l'art. 54, c. 6 lett. c) del CCNL del 14 aprile 2011, applicabile ai dipendenti di Poste Italiane, sono richiesti il dolo quale rappresentazione e volizione del fatto costituente l'addebito

disciplinare nonché la sussistenza del pregiudizio, alla società o a terzi, inteso come diminuzione del valore e delle utilità economiche del danneggiato.

Il fatto che la contabilizzazione delle raccomandate ed atti giudiziari fosse eseguita anche da altre colleghe, l'offerta di ripianare il debito contestato ed il successivo, il rilievo che gli ispettori in sede di *audit* avessero escluso che gli ammanchi dipendessero da una condotta diretta o indiretta della lavoratrice, sono tutti elementi atti a connotare la buona fede della dipendente licenziata ed escludono la possibilità di infliggere una sanzione espulsiva bensì rendono la condotta meritevole di una sanzione conservativa.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie, ad una lavoratrice di Poste Italiane spa viene intimato il licenziamento disciplinare sulla base di un rilievo ispettivo al cui esito viene contestata l'instaurazione di una prassi operante nell'ufficio preposto alla contabilizzazione degli importi ricevuti dei portalettere nell'attività di notifica degli atti giudiziari, secondo la quale le somme consegnate all'ufficio preposto non erano registrate e trasmesse con conto corrente all'ufficio competente ma messe in una busta con la creazione di un fondo di cassa anomalo che sarebbe dovuto servire per ripianare eventuali errori contabili. La Corte d'Appello conferma la pronuncia di primo grado che aveva respinto l'opposizione proposta da Poste Italiane Spa avverso l'ordinanza che aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento disciplinare.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 3/2017 – R.G. 891/2016

Contestazione disciplinare – principio di immediatezza – nozione relativa - attività istruttoria prodromica alla contestazione – proporzionalità – potenzialità lesiva – comportamento scorretto del dipendente bancario verso il cliente – rilevanza delle condizioni soggettive del cliente (età – salute)

PRINCIPI DI DIRITTO – In materia di licenziamento per giusta causa il principio dell'immediatezza della contestazione degli addebiti va intesa in senso relativo, dovendosi tener conto – in specie quando sussistano ragioni obiettive che possono far ritardare il momento della percezione – del tempo necessario per l'accertamento e la valutazione dei fatti da parte del soggetto abilitato ad esprimere la volontà imprenditoriale di recedere. (*CONFORME: C. APP. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 568/2017*)

Ai fini del giudizio di proporzionalità della sanzione è irrilevante l'esclusione della percezione di un beneficio economico del lavoratore licenziato laddove egli abbia posto in essere un comportamento altamente disdicevole (se non addirittura di rilievo penale) nei confronti di una cliente, persona anziana ed in precarie condizioni di salute.

La mancanza di precedenti disciplinari è solo uno degli elementi da ponderare ai fini della valutazione sulla congruità della sanzione.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie un dipendente di una banca in data 12.11.2009 accetta di risultare quale beneficiario, in caso di morte, di una polizza assicurativa sottoscritta da una cliente della medesima banca. La banca ha conoscenza di tale circostanza solo nel 2012, contesta l'infrazione al dipendente nel maggio 2012 e nel giugno del medesimo anno intima il licenziamento. L'impugnazione in primo grado si conclude con una sentenza di conferma della legittimità del licenziamento. Il giudice di prime cure disattende le doglianze del lavoratore relative al notevole lasso temporale intercorrente tra l'accadimento (stipula della polizza con designazione del beneficiario) e la contestazione nonché il successivo licenziamento. Il vantaggio personale ottenuto dal lavoratore, idoneo a danneggiare la reputazione della banca ed in particolare a minare l'imparzialità delle decisioni con violazione dei principi fondamentali sanciti nel codice etico e che regola i rapporti tra banca e i dipendenti, è valutato come idoneo a giustificare la sanzione espulsiva. La Corte d'Appello conferma la sentenza di primo grado.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza, R.G. 902/2016

Tempestività della contestazione – momento dell'accadimento – irrilevanza – conoscenza da parte datoriale – licenziamento disciplinare fondato su plurimi episodi – valutazione di ciascun episodio

PRINCIPI DI DIRITTO – La valutazione della tempestività della contestazione disciplinare deve essere operata non in relazione al momento in cui il datore avrebbe potuto accorgersi dell'infrazione ma con riguardo al momento in cui ne ha avuto conoscenza. (*CONFORME: TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV., ORDINANZA N. 798/2017*)

Qualora il licenziamento sia intimato per giusta causa e siano contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, ciascuno di essi, autonomamente considerato, costituisce base idonea per giustificare la sanzione.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie ad un dipendente di una ditta edile viene intimato il licenziamento disciplinare in quanto, approfittando della sua posizione lavorativa (responsabile della logistica e trasporto), aveva impartito arbitrariamente agli autisti ordini di consegnare del materiale appartenente alla società datrice per fini personali e senza documenti di trasporto. La sentenza di primo grado esclude la tardività della contestazione disciplinare in quanto la conoscenza dei fatti era maturata solo a seguito del colloquio avuto con alcuni autisti e, ritenendo provate le contestazioni poste a fondamento del licenziamento, idonee a minare il vincolo fiduciario, lo dichiara legittimo. La Corte d'Appello adita, pur escludendo che sia stata fornita la prova relativa ad alcune condotte disciplinarmente rilevanti, accerta altri episodi contestati e pertanto rigetta integralmente l'appello del lavoratore.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 447/2017 – R.G. 21/2017

Licenziamento per giusta causa - tentato furto di oggetto di trascurabile valore – proporzionalità della sanzione

PRINCIPI DI DIRITTO – In considerazione della necessaria proporzionalità tra infrazione compiuta dal lavoratore e conseguente sanzione disciplinare e della gravità degli effetti del licenziamento per il lavoratore e la sua famiglia, va esclusa la lesione irreparabile del rapporto fiduciario e, quindi, la legittimità dell'intimato licenziamento, in caso di indebita sottrazione da parte di un dipendente di un bene di valore particolarmente tenue, in assenza di precedenti specifici.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie un operaio addetto al trattamento e smistamento di rifiuti viene licenziato per giusta causa per essersi impossessato, mediante sottrazione dal nastro trasportatore, di un telefono cellulare rinvenuto tra i rifiuti e per aver cercato di fuorviare il preposto che si era accorto della sottrazione e gli aveva chiesto di esibire l'oggetto. Il giudice di primo grado accoglieva parzialmente il ricorso del lavoratore e riteneva sussistente il fatto contestato ma sproporzionata la sanzione irrogata con riferimento al profilo oggettivo del tentativo di furto (oggetto confluito nei rifiuti e quindi abbandonato, di valore trascurabile, rimasto in ambito aziendale e insussistenza del rischio di responsabilità penale dedotta dalla datrice); dichiarava risolto il rapporto di

lavoro e condannava la società al pagamento della indennità risarcitoria di 15 mensilità. La Corte d'Appello conferma la pronuncia di primo grado.

TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 692/2017 di data 27.11.2017 – R.G. 703/2017

Sussistenza del fatto – peculato – dirigente scolastico – reiterato uso per fini personali dell'auto – giudicato penale – segnalazione anonima – sospensione del procedimento disciplinare in attesa del giudizio penale – tardività della contestazione e della ripresa del procedimento – individuazione del *dies a quo* – pubblico impiego – rito Fornero

PRINCIPI DI DIRITTO – Costituisce giusta causa di licenziamento il reiterato e prolungato utilizzo dell'autovettura in dotazione all'Istituto Scolastico da parte del Dirigente Scolastico per fini personali.

La sentenza penale che accerti con efficacia di giudicato la sussistenza del fatto, l'illiceità dello stesso e l'ascrivibilità della condotta all'imputato comporta una preclusione in capo al Giudice del Lavoro investito dell'accertamento della legittimità del licenziamento disciplinare intimato per i medesimi fatti di mettere in discussione il fatto materiale e la colpevolezza del dipendente. (CONFORME: TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV., ORDINANZA DI DATA 8.2.2017 CAUSA SUB R.G. 2407/2016)

Ai fini della decorrenza del termine perentorio previsto dall'art. 55 *bis* D. Lgs. n. 165/2001 per la conclusione del procedimento disciplinare in materia di pubblico impiego assume rilievo esclusivamente il momento in cui l'Ufficio competente, regolarmente investito, acquisisca una notizia d'infrazione tale da consentire al predetto Ufficio di avviare correttamente il procedimento. L'individuazione del *dies a quo* presuppone dunque che della notizia dell'infrazione disciplinare sia investito l'Ufficio competente e che la predetta notizia abbia contenuto tale da consentire di pervenire in tempi contenuti ad una formulazione dell'atto di contestazione adeguata al comportamento addebitato, in ossequio ai principi di imparzialità e buon andamento dell'Amministrazione, nonché di tutela di altri interessi costituzionalmente garantiti quali il diritto di difesa nei confronti

della stessa Amministrazione e la tendenza ad indirizzare la suddetta azione al rispetto dei principi di economicità ed efficacia.

In caso di licenziamento illegittimo intimato nel pubblico impiego continua ad applicarsi la disciplina di cui all'art. 18 L. n. 300/1970 nella formulazione previgente alla riforma di cui alla L. 92/2012, con conseguente operatività della tutela reintegratoria anche in ipotesi di vizi formali o per difetto di proporzionalità. Tuttavia, in tali casi il giudizio d'impugnativa del licenziamento è pur sempre assoggettato al modello processuale di cui all'art. 1, c. 47 ss. L. 92/2012, in ragione del fatto che le prospettive di armonizzazione di cui all'art. 1, cc. 7 e 8 L. 92/2012 riguardano solo la disciplina sostanziale. (*CONFORME: TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 293/2017 E ORDINANZA CAUSA SUB R.G. 126/2017*)

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale, confermando l'ordinanza della fase sommaria, ha ritenuto legittimo il licenziamento irrogato alla Dirigente Scolastica per la grave condotta di peculato, accertata con sentenza penale passata in giudicato, consistita nel reiterato e prolungato utilizzo dell'auto di servizio in dotazione all'istituto Scolastico per fini personali in diverse occasioni, quali la pausa pranzo, per fare la spesa al supermercato, in giorni festivi per recarsi in visita ad amici o a pranzo fuori, finanche per recarsi alla laurea del figlio. Il Tribunale ha altresì rigettato le censure di tardività della contestazione e di ripresa del procedimento disciplinare ravvisando che fossero stati ampiamente rispettati i termini previsti dagli artt. 55 *bis* e *ter* D. Lgs. n.165/2001.

Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 293/2017 di data 17.5.2017 – R.G. 1038/2016

Rilevanza penale della condotta – accertamento di particolare complessità – Dirigente sanitario – pubblico impiego – rapporto procedimento penale e procedimento disciplinare – sospensione del procedimento disciplinare – quiescenza ed interesse ad agire

PRINCIPI DI DIRITTO – Qualora il procedimento disciplinare abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti penalmente rilevanti in relazione ai quali procede l'Autorità Giudiziaria, l'Amministrazione può valutare autonomamente le condotte ed iniziare e concludere il procedimento indipendentemente da quello penale. Qualora, tuttavia, l'Amministrazione decida di sospendere il procedimento disciplinare in attesa della definizione del procedimento penale per la particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato

o quando all'esito dell'istruttoria non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, deve attendere il termine del procedimento penale e, in particolare, il passaggio in giudicato della sentenza di assoluzione o condanna. La violazione di tale regola avente carattere imperativo, ricavabile dall'art. 55 *ter* c.c. 2, 3, e 4 D. Lgs. n. 165/2001, comporta la nullità del procedimento e della sanzione disciplinare. In capo al lavoratore il cui rapporto di lavoro è stato risolto per effetto del licenziamento disciplinare permane l'interesse ad agire concreto ed attuale all'ottenimento di una pronuncia di annullamento del licenziamento e di condanna al risarcimento dell'Amministrazione, quanto meno con riguardo al risarcimento del danno.

Ai rapporti di lavoro del pubblico impiego contrattualizzato si applicano le tutele dell'art. 18 L. n. 300/1970 nella versione precedente alla novella di cui alla L. n. 92/2012. (CONFORME: TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 692/2017 E ORDINANZA CAUSA SUB R.G. 126/2017)

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale ha ritenuto illegittimo il licenziamento irrogato al Dirigente Sanitario in quanto l'Amministrazione ha riattivato il procedimento disciplinare, dopo averlo sospeso in attesa della definizione del procedimento penale, senza tuttavia attendere il passaggio in giudicato della sentenza di condanna. Il procedimento disciplinare e la successiva sanzione espulsiva sono dunque viziati da nullità, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria di cui all'art. 18 L. n. 300/1970 ante novella di cui alla L. n. 92/2012. Nel caso di specie la condotta contestata – rilevante sul piano penale ai sensi degli artt. 479, 81, c. 2 e 110 c.p.c. – era consistita nella commissione di più atti attuativi di un unico disegno criminoso in virtù dei quali il dipendente, nella sua qualità di Dirigente del servizio Veterinario, reiteratamente redigeva verbali di campionamento ideologicamente falsi, impartendo altresì direttive agli altri medici veterinari ed ai tecnici di prevenzione per l'acquisizione dai titolari di allevamenti di molluschi dei campioni da sottoporre ad analisi e la compilazione di verbali di campionamento fittizi.

Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 555/2017 di data 3.10.2017 – R.G.1607/2016

Indebito rimborso spese – appropriazione indebita – violazione del regolamento aziendale – fatto materiale e fatto giuridico – ammissione del fatto e ravvedimento operoso – intento del lavoratore – insussistenza del fatto

PRINCIPI DI DIRITTO – La valutazione di sussistenza del fatto disciplinare non si riduce al fatto storico nella sua materialità, ma vi ricomprende anche l'antigiuridicità ai fini disciplinari e l'elemento soggettivo, di tal ch  deve trattarsi di un inadempimento imputabile al lavoratore. Esula invece da tale giudizio la valutazione della proporzionalit /gravit  del fatto addebitato. (*CONFORME: C. APP. VENEZIA, SEZ. LAV. SENTENZA N. 568/2017*)

Ai fini dell'integrazione degli elementi costitutivi della fattispecie di appropriazione indebita quale giusta causa di licenziamento   necessaria la prova dell'elemento psicologico intenzionale del dipendente, nonch  di una condotta attiva da parte dell'incolpato.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale, confermando l'ordinanza della fase sommaria, ha ribadito l'illegittimit  del licenziamento con applicazione della tutela reintegratoria depotenziata di cui all'art. 18, c. 4 L. n. 300/1970 per insussistenza del fatto contestato, non ravvisando nel caso concreto l'elemento intenzionale dell'appropriazione indebita del rimborso spese per la trasferta. In particolare, l'ammissione del dipendente, il ravvedimento operoso, l'offerta di restituzione del rimborso oggetto di contestazione e le motivazioni giustificative del comportamento, consistite nella necessit  di assistere con maggior frequente la madre anziana, sono stati ritenuti indici dell'insussistenza dell'elemento psicologico dell'infrazione addebitata.

Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 629/2017 di data 4.11.2017 – R.G. 544/2017

Vendita a prezzo inferiore – promozione di articoli – mancanza di autorizzazione – insussistenza del fatto – proporzionalit  – giudizio di adeguatezza – accertamento in concreto – vincolo fiduciario – ritorsivit  – unico motivo illecito determinante – valenza oggettiva e soggettiva dell'infrazione

PRINCIPI DI DIRITTO – Ai fini del giudizio di adeguatezza e proporzionalit  della sanzione espulsiva occorre tener conto non solo dell'astratta idoneit  di un determinato

fatto a ledere in modo irreparabile il vincolo fiduciario tra le parti del rapporto di lavoro, ma è necessario accertare in concreto se, in relazione alla natura ed alla qualità del singolo rapporto intercorso tra le parti, alla posizione che in esso abbia avuto il prestatore d'opera e, quindi, alla qualità ed al grado di fiducia che quel rapporto comporta, la specifica mancanza commessa dal dipendente, considerata e valutata non solo nel suo contenuto obiettivo ma anche nella sua portata soggettiva – specie in relazione alle particolari circostanze e condizioni in cui è stata posta in essere, ai suoi motivi ed ai suoi effetti ed all'intensità dell'elemento intenzionale dell'agente – risulti oggettivamente e soggettivamente tale da elidere in vincolo fiduciario. (*CONFORME: TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV. ORDINANZE NN. 798/2017 E 4818/2017; TRIB. VICENZA, SEZ. LAV., SENTENZA DI DATA 27.4.2017 R.G. 1484/2015*)

Non costituisce giusta causa di licenziamento la condotta di un responsabile di un punto vendita consistita nell'applicazione di uno sconto ad un cliente importante della società, il quale aveva fatto in precedenza acquisti rilevanti presso il medesimo punto vendita, e che aveva rappresentato la presenza di prezzi concorrenziali e più convenienti nei negozi delle vicinanze, posto che il predetto comportamento rientra nei poteri di gerente del negozio e che è invalsa la prassi aziendale di poter ottenere l'autorizzazione alla scontistica anche dopo l'effettuazione della vendita al cliente.

Ai fini dell'accertamento della ritorsività del licenziamento è necessario che il lavoratore fornisca la prova del motivo illecito determinante su cui il recesso datoriale si fonda e del relativo nesso di causalità.

Ove all'esito della fase sommaria di cui all'art. 1, c. 47 ss. L. n. 92/2012 la domanda di impugnativa del licenziamento sia stata accolta solo parzialmente, l'instaurazione del giudizio d'opposizione ad opera di una delle parti consente all'altra di riproporre con la memoria difensiva la domanda non accolta nella precedente fase giudiziale, dovendosi escludere che la fase di opposizione di cui all'art. 1, c. 51 ss. L. n. 92/2012 sia equiparabile ad un'impugnazione giurisdizionale, potendo presentare anche profili oggettivi e soggettivi differenti.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, confermando l'ordinanza della fase sommaria, il Tribunale ha ritenuto illegittimo il licenziamento intimato al dipendente che aveva applicato in favore di un medesimo cliente una riduzione del prezzo di vendita di taluni beni ed altresì concesso una promozione a modalità differenti rispetto a quelle previste

per il pubblico. In particolare, il Tribunale ha reputato che il dipendente avesse agito nei suoi compiti di gerente del punto vendita e con il convincimento di perseguire un'utilità per la società, considerato che la riduzione del prezzo non è stata accordata a propri conoscenti o amici, bensì ad un cliente importante e fidelizzato, il quale aveva rappresentato come altri negozi delle vicinanze offerissero gli stessi prodotti a prezzi più competitivi. Il fatto contestato, dunque, era insussistente e sproporzionato rispetto alla sanzione irrogata.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 798/2017 di data 6.2.2017 – R.G. 2032/2017

Tardività della contestazione – conoscibilità dei fatti disciplinari diffusi a mezzo stampa – motivazione del licenziamento – codice etico – sussistenza parziale del fatto – rilevanza oggettiva dei fatti addebitati – proporzionalità – accertamento in concreto

PRINCIPI DI DIRITTO – Il principio di immediatezza della contestazione deve essere inteso in senso relativo ed in relazione al momento dell'avvenuta conoscenza della sussistenza della condotta con quella specificità necessaria ad una valida contestazione di addebito. (CONFORME: C. APP. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA CAUSA SUB R.G. 902/2016; TRIB. VICENZA, SEZ. LAV. ORDINANZA N. 11/2017)

A tal fine non sono rilevanti e sufficienti generiche notizie di stampa o interrogazioni parlamentari che denuncino la vicenda oggetto del procedimento disciplinare che prendano tuttavia spunto da notizie tratte dalla stampa o da internet o da altrettanto generiche denunce.

Nel procedimento disciplinare a carico del lavoratore l'essenziale elemento di garanzia in suo favore è dato dalla contestazione dell'addebito, mentre la successiva comunicazione del recesso ben può limitarsi a far riferimento sistematico a quanto già contestato, non essendo tenuto il datore, neppure nel caso in cui il contratto collettivo preveda espressamente l'indicazione dei motivi, ad una motivazione "penetrante", analoga a quella dei provvedimenti giurisdizionali, né in particolare è tenuto a menzionare nel provvedimento disciplinare le giustificazioni fornite dal lavoratore dopo la contestazione della mancanza e le ragioni che lo hanno inetto a disattenderle.

Qualora la medesima condotta venga punita dal contratto collettivo con la multa ovvero la sospensione e financo il licenziamento senza preavviso, la diversa entità della sanzione irrogabile è collegata sotto il profilo oggettivo alla sussistenza di un pregiudizio più o meno grave al servizio ovvero agli interessi della società e, sotto il profilo soggettivo, all'intensità dell'elemento intenzionale dell'agente, in osservanza del principio di proporzionalità.

Ai fini dell'integrazione della giusta causa di licenziamento la condotta addebitata al dipendente deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e in particolare di quello fiduciario. A tale scopo è necessario valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati in relazione alla loro portata oggettiva e soggettiva, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale e, dall'altro lato, la proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo, in relazione al caso concreto ed a tutte le circostanze, se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare la sanzione massima, con un giudizio accentuativo di quello sotteso all'art. 1455 c.c.. (*CONFORME: TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV. SENTENZA N. 629/2017, ORDINANZA N. 4818/2017, ORDINANZA DI DATA 15.5.2017*)

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale ha ritenuto illegittimo il licenziamento, per difetto di giusta causa e proporzionalità, intimato al dipendente delle Poste al quale era stato contestato di aver avuto piena consapevolezza e conoscenza di un'articolata condotta finalizzata a far risultare una qualità del servizio postale di recapito divergente da quella reale attraverso l'intercettazione delle lettere test (c.d. lettere civetta) per il controllo qualità e la creazione di un canale privilegiato di lavorazione per consentire la spedizione/consegna delle predette lettere nel rispetto dei parametri previsti per il controllo qualità, nonché di aver contestato né segnalato la condotta ai competenti organismi aziendali ed, infine, di aver alimentato e favorito lo scambio delle informazioni ritenute necessarie. Ritenuta provata solo la prima delle suddette condotte, ha reputato la stessa non idonea a giustificare la sanzione espulsiva irrogata.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 1489/2017 di data 6.3.2017 – R.G. 2057/2016
**Minacce alla collega – precedenti disciplinari – sussistenza del fatto – giusta causa –
proporzionalità**

PRINCIPI DI DIRITTO – Ai fini della sussistenza della giusta causa di licenziamento è necessario svolgere un accertamento concreto di tutte le circostanze del caso, ivi compresi eventuali precedenti disciplinari i quali, ancorché non possano esser fatti valere ai fini della recidiva, comunque costituiscono indice del complessivo contegno del dipendente.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale ha ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare del dipendente irrogato per aver minacciato pesantemente la collega apprendista, sfruttando la sua superiorità gerarchica, per il fatto che la stessa avesse rilasciato una dichiarazione scritta dalla quale emergeva che il lavoratore aveva utilizzato il proprio computer durante l'orario di lavoro.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 4393/2017 di data 5.7.2017 – R.G. 245/2017
**Danneggiamento di macchinario – prassi – volontarietà della condotta – danno
economico – sussistenza del fatto – sussumibilità della condotta entro le fattispecie
punibili con sanzione conservativa**

PRINCIPI DI DIRITTO – Non costituisce giusta causa di licenziamento, bensì comportamento punibile con sanzione conservativa, la condotta del dipendente che, involontariamente o comunque negligenemente, versa del metallo fuso sui cavi elettrici di alimentazione di un macchinario, provocandone l'immediato blackout, con conseguente necessità di intervento dell'elettricista per la riparazione del guasto, eccezion fatta nel caso in cui venga comprovato un particolare e sensibile danneggiamento dei materiali aziendali.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale ha ritenuto illegittimo il licenziamento del dipendente irrogato per aver, con grave negligenza, versato del metallo fuso sui cavi elettrici di alimentazione di un macchinario, provocandone l'immediato blackout, reputando che tale comportamento, ai sensi della declaratoria del CCNL applicato, fosse sussumibile entro fattispecie punita con una sanzione conservativa ex art. 18, c. 4 L. n. 300/1970. Il datore non aveva allegato né provato il danno economico arrecato, considerato altresì che il corto circuito non aveva provocato fiamme, bensì solo fumo,

che non era sorto alcun pericolo per la sicurezza delle persone e che l'intervento del Capoturno era avvenuto non nell'immediatezza.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 4818/2017 di data 20.4.2017 – R.G. 1046/2017

Sussistenza del fatto – proporzionalità – valenza precedenti sanzioni disciplinari – vincolo fiduciario – proporzionalità – limiti del rito Fornero – accertamento incidentale – tardività della sanzione disciplinare

PRINCIPI DI DIRITTO – Sono inammissibili le domande proposte con le forme del rito Fornero volte all'accertamento dell'illegittimità di precedenti sanzioni disciplinari conservative comminate prima del licenziamento. Tuttavia, nulla osta ad una loro valutazione giudiziale in via incidentale, nei limiti di quanto necessario per vagliare la legittimità del recesso datoriale oggetto di causa.

I vizi delle precedenti sanzioni disciplinari conservative comminate prima del licenziamento e sulle quali quest'ultimo si fonda, anche ai fini della contestazione della recidiva, si riflettono sulla validità del recesso datoriale oggetto di causa, potendo escludere la base giustificativa dello stesso.

Ai fini della sussistenza del requisito della proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto ai fatti contestati va svolto un accertamento in concreto che tenga colto, oltre che della reale entità e gravità degli addebiti, anche del contesto entro cui gli stessi sono stati posti in essere e dell'elemento psicologico del dipendente, potendo rilevare, quale elemento escludente il suddetto requisito, una particolare situazione psicologica del lavoratore dovuta alla precedente irrogazione di sanzioni disciplinari conservative illegittime ed a notevole distanza dai fatti contestati. (*CONFORME: TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV. SENTENZA N. 629/2017, ORDINANZE NN. 798/2017 E 4818/2017, ORDINANZA DI DATA 15.5.2017*)

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale ha ritenuto che la tardività con cui le precedenti sanzioni disciplinari erano state irrogate fosse tale da far venir meno il fatto contestato e posto a fondamento del licenziamento, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria depotenziata di cui all'art. 18, c. 4 L. n. 300/1970, giacché il licenziamento era stato comminato facendo valere la recidiva di due sospensioni nel biennio. Inoltre, la condotta contestata da ultimo, consistente in esternazioni e molestie

non sessuali del dipendente nei confronti dei colleghi, non era tale da giustificare il licenziamento per giusta causa, considerata la difficile situazione psicologica del dipendente che aveva appena scontato la sanzione della sospensione imposta illegittimamente e a notevole distanza dai fatti, nonché la declaratoria del CCNL che in tali casi prevedeva l'applicazione della sanzione conservativa. Inammissibili, invece, sono state dichiarate le domande volte ad accertare l'accertamento in via diretta dell'illegittimità delle sanzioni comminate prima del licenziamento.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 5738/2017 di data 26.9.2017 – R.G. 1819/2017

Relazione amorosa in ufficio – violazione divieto di accesso al di fuori dell'orario di lavoro – immutabilità della contestazione – sussistenza del fatto – proporzionalità – riconducibilità entro le fattispecie punite con sanzione conservativa

PRINCIPI DI DIRITTO – Non costituisce giusta causa di licenziamento la condotta del dipendente che, contravvenendo al divieto assoluto di accesso ai locali aziendali al di fuori degli orari consentiti, sia entrato in azienda in giornata non festiva in compagnia di una signora estranea all'organico, a meno che non venga fornita la prova del grave danno morale o materiale che ne è conseguito ovvero tale comportamento sia posto in essere in connessione con lo svolgimento del rapporto e abbia dato luogo alla commissione di un delitto. In difetto di tali elementi e della prova della sussistenza degli stessi, tale comportamento, ancorché costituisca una mancanza di rilievo disciplinare e che può rappresentare un pericolo per l'impresa, rendendo ingestibile il controllo degli accessi allo stabilimento, è punibile con sanzione conservativa.

Non costituisce un'aggravante della condotta, rilevante sul piano disciplinare e consistita nell'ingresso del dipendente presso i locali aziendali, contravvenendo al divieto assoluto di accesso al di fuori degli orari consentiti ed in compagnia di persona estranea all'organico aziendale, il fatto che tale persona sia la moglie di un collega del lavoratore. Diversamente opinando, si finirebbe per attribuire in capo al datore il potere di intervenire su questioni etico-morali che attengono alla sfera della *privacy* del dipendente.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale ha ritenuto illegittimo il licenziamento del dipendente intimato in ragione del suo ingresso presso i locali aziendali in compagnia della moglie di un collega con la quale aveva una relazione amorosa, contravvenendo al

divieto di ingresso in giornate ed orari non lavorativi, poiché la condotta non aveva creato alcun danno morale o materiale al datore e tale comportamento rientrava fra quelli punibili con una sanzione conservativa del Contratto Collettivo ex art. 18, c. 4 L. n. 300/1970.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza – R.G. 126/2017

Insubordinazione – intervento chirurgico – trasgressione dell’ordine del superiore gerarchico – tempestività – tardività della contestazione – pubblico impiego e rito Fornero – vincolo fiduciario – proporzionalità

PRINCIPI DI DIRITTO – Non costituisce giusta causa ai sensi del CCNL per il personale medico la condotta d’insubordinazione consistita nella trasgressione dell’ordine del superiore gerarchico in ordine alla programmazione degli interventi chirurgici ed all’equipe, essendo sanzionabile, in ragione della minore gravità ed in ossequio al principio di proporzionalità, con la sanzione minima della censura sino alla multa da 200 a 500 euro

Al giudizio d’impugnativa del licenziamento intimato nel pubblico impiego contrattualizzato si applica la disciplina processuale del rito Fornero di cui all’art. 1, c. 47 ss. L. n. 92/2012, ferma restando l’assoggettamento alle tutele sostanziali di cui all’art. 18 L. n. 300/1970 nella formulazione previgente alla novella della L. n. 92/2012. (CONFORME: TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV. SENTENZE NN. 293/2017 E 692/2017 E ORDINANZA CAUSA SUB R.G. 126/2017)

La mancata applicazione della sospensione cautelare nelle more del procedimento disciplinare non determina di per sé una situazione di incompatibilità con il venir meno del vincolo fiduciario, potendo essere il vincolo stesso leso anche da condotte che, seppur gravi, non comportano un così elevato rischio di disfunzione del servizio tale da rendere opportuno l’allontanamento del dipendente in via immediata ed urgente.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale ha ritenuto illegittimo per difetto di proporzionalità il licenziamento intimato ad un medico per aver trasgredito l’ordine del superiore gerarchico il quale, rilevato il contrasto creatosi fra il ricorrente ed un collega in ordine alla preparazione preoperatoria di una paziente, aveva comunicato agli interessati una variazione del *planning* operatorio della giornata. In particolare,

nonostante il ricorrente abbia trasgredito l'ordine eseguendo ugualmente l'intervento operatorio come programmato originariamente, ha poi ottemperato il successivo ordine del Direttore del Presidio Ospedaliero di abbandonare la sala operatoria, senza arrecare alcuna interruzione del servizio, se non brevissima.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 15.5.2017 – R.G. 400/2016

Pluralità di sanzioni disciplinari – recidiva – irregolarità sul lavoro – messa in sicurezza del mezzo – proporzionalità – ritorsività

PRINCIPI DI DIRITTO – Deve distinguersi fra licenziamento ritorsivo e licenziamento discriminatorio in quanto nel primo rileva il motivo, che deve essere illecito unico e determinante la risoluzione del rapporto, mentre nel secondo la nullità deriva dall'oggettiva violazione di specifiche norme di diritto interno ed europeo volte a declinare il divieto di discriminazione, a prescindere dall'illecita volontà del datore.

La sussistenza di una giusta causa di licenziamento va accertata in concreto in relazione sia della gravità dei fatti addebitati al lavoratore – desumibile dalla loro portata oggettiva e soggettiva, dalle circostanze nelle quali sono stati commessi nonché dall'intensità dell'elemento intenzionale – sia della proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, con valutazione dell'inadempimento in senso accentuativo rispetto alla regola generale della non scarsa importanza di cui all'art. 1455 c.c.. (CONFORME: TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV. SENTENZA N. 629/2017, ORDINANZE NN. 798/2017 E 4818/2017, ORDINANZA DI DATA 15.5.2017)

È compito del Giudice accertare in concreto la sussistenza della giusta causa di licenziamento anche qualora lo stesso sia stato intimato in ragione della commissione di un fatto contemplato dal Contratto collettivo come motivo di recesso datoriale senza preavviso.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale ha ritenuto illegittimo, per difetto di proporzionalità ex art. 18, c. 5 L. n. 300/1970, il licenziamento intimato ad un autista, in applicazione della recidiva, per aver egli guidato il mezzo senza aver comunicato l'esistenza di un segnale luminoso indice dell'intervenuta scadenza del cronotachigrafo. In particolare, è stato ritenuto che la condotta non potesse giustificare la sanzione espulsiva posto che non vi era alcuna norma contrattuale e/o regolamentare che

contemplasse l'astratta fattispecie, né potesse comportare la proporzionalità della stessa per sommatoria con la sanzione della sospensione di tre giorni dal servizio e dalla retribuzione irrogata per un fatto di poco precedente, in quanto, nonostante la non lieve rilevanza disciplinare degli addebiti, doveva essere valutato anche il contesto entro cui gli stessi erano stati realizzati, connotato da una stressante e concitata situazione lavorativa.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 20.5.2017 – R.G. 1981/2016

Aggressione sessuale – esercizio pubblico – diritto all'audizione personale – tutela obbligatoria e rito Fornero – vizio formale - procedimento ex art. 7 L. n. 300/1970 – licenziamento ritorsivo

PRINCIPI DI DIRITTO – Costituisce giusta causa la condotta del portiere d'albergo consistita nell'aggressione sessuale ad una giovane cliente in quanto comportamento oggettivamente grave ed idoneo a ledere il rapporto fiduciario con il datore, anche in ragione della natura di esercizio pubblico dell'attività alberghiera.

Qualora il lavoratore chieda di essere sentito a propria difesa, il datore di lavoro che intenda adottare una sanzione disciplinare nei confronti dello stesso non può ometterne l'audizione, ancorché il dipendente abbia già inviato una compiuta difesa scritta.

È ammissibile l'instaurazione di un giudizio di impugnativa del licenziamento nelle forme del rito Fornero in seno al quale il dipendente chieda in un unico ricorso l'applicazione della tutela reale di cui all'art. 18 L. n. 300/1970 e, in subordine, della tutela obbligatoria di cui all'art. 8 L. n. 604/1966, in quanto ambedue le domande sono fondate sugli identici fatti costitutivi, poiché le dimensioni occupazionali dell'azienda non rappresentano un elemento costitutivo della pretesa del lavoratore, bensì, insieme al giustificato motivo, fatti impeditivi la cui prova spetta al datore. Tale interpretazione estensiva della disciplina di cui alla L. n. 92/2012 consente di evitare la parcellizzazione dei giudizi.

Affinché un licenziamento possa essere qualificato come ritorsivo, è necessario valutarne la legittimità sotto il profilo della sussistenza dei fatti, della loro rilevanza disciplinare e della proporzionalità della sanzione. Qualora i fatti contestati sussistano, siano

disciplinatamente rilevanti e la sanzione sia proporzionata alla condotta contestata, l'eventuale motivo ritorsivo non può qualificarsi come unico e determinante.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale, ancorché abbia valutato la condotta del dipendente, consistita nell'aggressione sessuale di una giovane cliente dell'albergo, come fatto provato ed oggettivamente idoneo a ledere il vincolo fiduciario, ha ritenuto illegittimo il recesso datoriale in quanto la sanzione espulsiva è stata irrogata senza dar corso all'audizione personale richiesta dal lavoratore, il quale non ha potuto presentarsi nei giorni indicati dal datore a tal fine trovandosi in ferie, già concesse da tempo, all'estero per raggiungere in Bangladesh la propria famiglia e rinnovare il passaporto. Il datore era in tal caso tenuto ad attendere il rientro del dipendente, salvo l'effettiva decorrenza del licenziamento dall'avvio del procedimento disciplinare. In applicazione dell'art. 8 L. n. 604/1966, il Tribunale ha annullato il licenziamento e condannato alla riammissione del dipendente o al risarcimento di 2,5 mensilità.

TRIBUNALE DI PADOVA, SEZIONE LAVORO

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 19.1.2018 – R.G. 2758/2017

Licenziamento disciplinare – insussistenza del fatto contestato – controlli a distanza – controlli difensivi – art. 4 L. n. 300/1970 – art. 18 L. n. 300/1970 – mancato esperimento della procedura autorizzatoria di cui all'art. 4, c. 1, L. n. 300/1970 – mancata consegna al lavoratore dell'informativa *privacy*

PRINCIPI DI DIRITTO – In tema di licenziamento disciplinare (in applicazione dell'art. 18, L. n. 300/1970 come modificato dalla L. n. 92/2012) è insussistente il fatto contestato nei confronti lavoratore, rappresentato da dati raccolti mediante controlli “difensivi” a distanza svolti in violazione dell'art. 4, c. 1 e 3, L. n. 300/1970.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato ad una operatrice telefonica accusata di aver svolto, senza preventiva richiesta dei clienti, operazioni di ricerca e visualizzazione del registro chiamate di due utenze telefoniche. Il Giudice, nella fattispecie, evidenzia che i dati che secondo il datore di lavoro indicano la condotta illecita della lavoratrice sono stati raccolti mediante controlli a distanza “difensivi”, svolti in carenza del presupposto autorizzatorio dell'art. 4, c. 1, L. n.

300/1970, e senza che alla lavoratrice sia stata consegnata l'informativa di cui all'art. 4, c. 3, L. n. 300/1970. I dati acquisiti mediante i predetti controlli sono, quindi, inutilizzabili e, in assenza di altre fonti probatorie autonome, il fatto contestato alla lavoratrice viene conseguentemente ritenuto insussistente, con conseguente declaratoria dell'illegittimità del licenziamento.

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 15.11.2017 – R.G. 2497/2017

Onere della prova – licenziamento – giusta causa – procedimento disciplinare – requisito dimensionale *ex art. 18 L. n. 300/1970* – condotta del lavoratore

PRINCIPI DI DIRITTO – In tema di licenziamento per giusta causa è onere del datore di lavoro dimostrare il fatto ascritto al dipendente, sia provandolo nella sua materialità, che con riferimento all'elemento psicologico del lavoratore, spettando a quest'ultimo la sola prova di una eventuale esimente. Qualora la parte datoriale convenuta non si costituisca in giudizio, non adempie all'onere di provare la sussistenza dei fatti posti a giustificazione del licenziamento intimato, pertanto la domanda di impugnazione del licenziamento deve essere ritenuta fondata.

Quanto alle conseguenze della declaratoria di illegittimità del licenziamento, atteso che il datore di lavoro non costituendosi ha omissso di provare il requisito dimensionale aziendale, deve trovare applicazione la disciplina di cui all'art. 18, c. 4, L. n. 300/1970.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale ha ritenuto che, in caso di impugnazione di un licenziamento (soggetto alla normativa di cui all'art. 18, L. n. 300/1970 come riformato dalla L. n. 92/2012) irrogato per ragioni disciplinari, la mancata costituzione in giudizio della società datrice di lavoro implica il mancato assolvimento dell'onere, gravante su quest'ultima, di provare il fatto ascritto al dipendente, determinando, di conseguenza, la declaratoria di illegittimità del licenziamento medesimo. Allo stesso modo, la convenuta, non prendendo parte al giudizio, non ha assolto all'onere su di essa gravante di dimostrare di non rientrare nei requisiti dimensionali di applicazione dell'art. 18, c. 4, L. n. 300/1970, vedendosi quindi condannata alla reintegrazione del lavoratore previamente licenziato.

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 24.10.2017 – R.G. 3553/2016

Licenziamento – insussistenza del fatto contestato – reintegrazione – proporzionalità della sanzione all’inadempimento del lavoratore – riforma Fornero – art. 18 L. n. 300/1970.

PRINCIPI DI DIRITTO – L’art. 18 L. n. 300/1970, nella formulazione che segue la novella di cui alla L. n. 92/2012, ha tenuto distinta dal fatto materiale la sua qualificazione come giusta causa o giustificato motivo, sicché occorre operare una distinzione tra l’esistenza del fatto materiale e la sua qualificazione giuridica. La reintegrazione trova ingresso in relazione alla verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, così che tale verifica si risolve ed esaurisce nell’accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto, che dovrà essere condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo all’individuazione della sussistenza o meno del fatto della cui esistenza si tratta, da intendersi quale fatto materiale. Esula, quindi, dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione, ogni valutazione attinente al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato. (*CONFORME: TRIB. PADOVA, SEZ. LAV., ORDINANZE DI DATA 30.8.2017 CAUSA SUB R.G. 818/2017 E DI DATA 5.5.2017 CAUSA SUB R.G. 2571/2016*)

La mancata deduzione, da parte del lavoratore ricorrente, di elementi giustificativi e/o attenuativi della propria responsabilità, qualora il provvedimento espulsivo sia fondato su fatti idonei di per sé ad integrare una giusta causa di recesso, esula il giudice dall’onere di compiere ulteriori valutazioni in merito alla proporzionalità tra la sanzione irrogata e la condotta addebitata al prestatore di lavoro.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale, in applicazione del principio di diritto enunciato, ritiene giustificato il licenziamento di un lavoratore che, con la propria condotta, aveva erroneamente determinato l’invio, ad un cliente del datore di lavoro, di lamiere di prima scelta, in luogo dei ritagli di ferro indicati nell’ordine commerciale e nei documenti di accompagnamento del carico, producendo un rilevante danno economico all’azienda per la quale svolgeva l’attività lavorativa. Il Giudicante precisa che i fatti contestati sussistono e che l’inadempimento del prestatore di lavoro al proprio obbligo di diligenza è sufficientemente grave da giustificare l’immediata cessazione del rapporto, mentre il ricorrente non ha dedotto elementi idonei a far sì che il Giudice ritenesse di dover modificare tale valutazione circa l’adeguatezza della sanzione.

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 13.10.2017

Licenziamento – giusta causa – lavoro a tempo parziale – orario di lavoro – collocazione temporale della prestazione di lavoro – accordo tra le parti – D. Lgs. n. 81/2015.

PRINCIPI DI DIRITTO – È illegittimo il licenziamento per giusta causa intimato nei confronti di un lavoratore a tempo indeterminato *part-time*, in ragione del rifiuto, da parte di quest'ultimo, di aderire alla variazione unilaterale della collocazione temporale dell'orario di lavoro, imposta dal datore di lavoro per ragioni organizzative.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale dichiara l'illegittimità del licenziamento di due lavoratrici dipendenti *part-time* – disponendo conseguentemente la loro reintegrazione in azienda – irrogato in quanto esse si sarebbero rifiutate di aderire alla variazione della collocazione temporale dell'orario di lavoro che la parte datoriale intendeva imporre unilateralmente, adducendo ragioni organizzative. Il Giudice, in particolare, ha sottolineato che il provvedimento espulsivo è illegittimo in quanto la condotta delle lavoratrici – le quali si erano in ogni caso rese disponibili a continuare a prestare la propria opera secondo la precedente distribuzione oraria – non presentava elementi di illiceità: il principio della volontarietà del lavoro a tempo parziale che caratterizza la riforma di cui al D. Lgs. n. 81/2015 prevede, infatti, che la durata o la collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, possano essere modificate solo previo accordo tra le parti del rapporto lavorativo.

Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza di data 20.9.2017 – R.G. 3293/2016

Licenziamento disciplinare – dovere di diligenza – insussistenza del fatto contestato – prestazione di elevata professionalità – criteri di valutazione della diligenza – standard minimi di prestazione altamente creativa

PRINCIPI DI DIRITTO – È insussistente il fatto contestato, identificato come una violazione del dovere di diligenza e posto alla base del licenziamento di un lavoratore incaricato di svolgere una prestazione altamente creativa, qualora il datore di lavoro non abbia preventivamente individuato alcuni parametri che consentano di verificare la qualità dell'attività svolta dal prestatore di lavoro e comunque controllarne l'operato,

conservando quel ruolo di direzione che caratterizza qualunque rapporto di lavoro subordinato.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale, in sede di opposizione avverso l’ordinanza assunta all’esito della fase sommaria, considera illegittimo il licenziamento di una lavoratrice incaricata di svolgere le mansioni di *designer*, e quindi un’attività altamente creativa, irrogato per violazione del dovere di diligenza, in seguito all’insoddisfazione espressa da un cliente per i disegni effettuati dalla lavoratrice, che aveva portato quest’ultimo ad anticipare il recesso dal contratto commerciale con il datore di lavoro. Il Giudice, in particolare, specifica che il fatto posto alla base del licenziamento è insussistente, in quanto non è dato capire quali siano gli “*standard minimi di diligenza*” a cui la lavoratrice si sarebbe dovuta adeguare e che essa avrebbe asseritamente violato, poiché il datore di lavoro non ha provveduto ad indicarli, né nel corso del rapporto né in sede di giudizio.

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 30.8.2017 – R.G. 818/2017

Licenziamento – insussistenza del fatto contestato – reintegrazione – tutela indennitaria – proporzionalità della sanzione – riforma Fornero – art. 18 L. n. 300/1970

PRINCIPI DI DIRITTO – L’art. 18 L. n. 300/1970, nella formulazione che segue la novella di cui alla L. n. 92/2012, ha tenuto distinta dal fatto materiale la sua qualificazione come giusta causa o giustificato motivo, sicché occorre operare una distinzione tra l’esistenza del fatto materiale e la sua qualificazione giuridica. La reintegrazione trova ingresso in relazione alla verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, così che tale verifica si risolve ed esaurisce nell’accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto, che dovrà essere condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo all’individuazione della sussistenza o meno del fatto della cui esistenza si tratta, da intendersi quale fatto materiale. Esula, quindi, dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione, ogni valutazione attinente al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato. (CONFORME: TRIB. PADOVA, SEZ. LAV., ORDINANZE DI DATA 20.10.2017 CAUSA SUB R.G. 3553/2016 E DI DATA 5.5.2017 CAUSA SUB R.G. 2571/2016)

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale, in applicazione del principio di diritto enunciato, per ritenendo illegittimo il licenziamento di un lavoratore che, da poco adibito alle mansioni di cassiere, si era reso responsabile di ripetuti errori nella determinazione dell'incasso giornaliero o del fondo cassa, esclude l'adozione del provvedimento reintegratorio, evidenziando che l'art. 18, L. n. 300/1970, come modificato nel 2012, prevede tale sanzione solo in caso di insussistenza dei fatti contestati, che, invece, nella fattispecie, risultavano pacifici. In ogni caso, tenuto conto della sproporzione tra la sanzione espulsiva e l'inadempimento del prestatore di lavoro, il Giudice condanna il datore di lavoro a corrispondere al lavoratore l'indennità di cui all'art. 18, c. 5, L. n. 300/1970.

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 28.6.2017 – R.G. 1236/2017

Giusta causa – procedimento disciplinare – contestazione disciplinare non circostanziata – rito Fornero – condotta prolungata nel tempo in modo costante – atti vessatori nei confronti dei sottoposti

PRINCIPI DI DIRITTO – In tema di licenziamento per giusta causa, la presenza, nella contestazione disciplinare, di fatti non circostanziati è irrilevante e non inficia il provvedimento espulsivo, se la condotta della lavoratrice si è protratta nel tempo in modo pressoché costante ed è stata confermata dalle dichiarazioni dei colleghi della stessa.

ABSTRACT IN FATTO – Nella fase sommaria il Tribunale ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa intimato nei confronti di una direttrice di *boutique* accusata di aver creato, presso il proprio *staff*, un “clima di terrore” mediante umiliazioni, aggressioni verbali e minacciando l'esercizio, nei confronti di propri collaboratori, di poteri datoriali che non rientravano nelle sue prerogative. Nella fattispecie, il Giudice ha considerato irrilevante che buona parte dei fatti riportati nella contestazione disciplinare fossero non circostanziati, ritenendo la condotta della lavoratrice, protratta nel tempo in modo costante e confermata dalle dichiarazioni di 4 su 5 dei membri del suo *staff*, fosse sufficiente a giustificare l'interruzione del rapporto.

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 5.5.2017 – R.G. 2571/2016

Giusta causa – invito ad altri lavoratori a non adempiere alle proprie obbligazioni – licenziamento ritorsivo – obblighi del prestatore di lavoro

PRINCIPI DI DIRITTO – L'art. 18 L. n. 300/1970, nella formulazione che segue la novella di cui alla L. n. 92/2012, ha tenuto distinta dal fatto materiale la sua qualificazione come giusta causa o giustificato motivo, sicché occorre operare una distinzione tra l'esistenza del fatto materiale e la sua qualificazione. La reintegrazione trova ingresso in relazione alla verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, così che tale verifica si risolve ed esaurisce nell'accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto, che dovrà essere condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo all'individuazione della sussistenza o meno del fatto della cui esistenza si tratta, da intendersi quale fatto materiale. Esula, quindi, dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione, ogni valutazione attinente al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato. (*CONFORME: TRIB. PADOVA, SEZ. LAV., ORDINANZE DI DATA 30.8.2017 CAUSA SUB R.G. 818/2017 E DI DATA 20.10.2017 CAUSA SUB R.G. 3553/2016*)

La condotta del lavoratore volta a invitare i colleghi a rendersi inadempienti agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro integra una giusta causa di licenziamento.

Una seconda contestazione disciplinare, che abbia ad oggetto il nucleo essenziale dei fatti così come già rilevati in una precedente contestazione, è legittima, nella misura in cui rappresenta un naturale svolgimento e spiegazione più circostanziata della condotta contestata.

Nella fattispecie del licenziamento ritorsivo spetta al lavoratore dimostrare che il provvedimento sia stato emesso esclusivamente per rappresaglia ad un comportamento ritenuto sbagliato agli occhi del datore di lavoro.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale, in applicazione dei principi di diritto enunciati, ritiene legittimo il licenziamento per giusta causa di una guardia particolare giurata – basato su due contestazioni disciplinari sui medesimi fatti, inviate a circa 10 giorni di distanza l'una dall'altra – in quanto l'ex prestatore di lavoro aveva ripetutamente invitato i colleghi a non adempiere alcuni obblighi contrattuali verso il datore di lavoro o a rendersi meno collaborativi di quanto era d'uso nell'esercizio dell'impresa, ad esempio sfruttando abusivamente i periodi di assenza per malattia o infortunio o rallentando il

ritmo di lavoro, evidenziando che l'azienda, in ogni caso, avrebbe interrotto il loro rapporto di lavoro. Il Giudice, infine, esclude la natura ritorsiva del licenziamento, in quanto il prestatore di lavoro non ha allegato elementi né fattuali né presuntivi idonei a permettergli di assolvere l'onere della prova su di esso gravante.

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 9.2.2017 – R.G. 3422/2016

Giusta causa – procedimento disciplinare – proporzionalità – condotta che la contrattazione collettiva qualifica come passibile di una sanzione conservativa

PRINCIPI DI DIRITTO – In tema di licenziamento disciplinare (regolato dall'art. 18 L. n. 300/1970 come modificato dalla L. n. 92/2012) l'art. 18, c. 4, è espressione di una clausola generale che impone al Giudice di valutare in via preliminare, sempre e in ogni caso, anche quando manchi la graduazione operata dalla contrattazione collettiva, l'importanza in astratto dell'inadempimento, per cui – a prescindere dalla sussistenza o meno del fatto contestato – la condotta deve essere di tale gravità da legittimare il licenziamento. Solo ove in astratto il fatto contestato sia effettivamente grave, verrà effettuata la verifica in termini fattuali della sussistenza del fatto e l'ulteriore verifica della proporzionalità in concreto della sanzione irrogata, ove vengono in considerazione l'elemento soggettivo e ogni circostanza di contorno idonea a far apprezzare la reale consistenza del fatto.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale ritiene illegittimo un licenziamento disciplinare irrogato nei confronti di un dipendente cui era stato contestato di aver erroneamente comunicato a un cliente – anche con toni ironici – l'improcessabilità e il congelamento di un ordine e nell'aver inserito nel database aziendale due visite allo stesso soggetto, in realtà effettuate presso un altro cliente della stessa zona. Il Giudice specifica, infatti, che i comportamenti del lavoratore, non previsti dalla contrattazione collettiva come condotte tali da dar luogo a sanzione conservativa o espulsiva, pur rivelandosi superficiali e passibili di sanzione, non integrano una grave violazione del dovere di diligenza del prestatore di lavoro, traducendosi in disattenzioni che non hanno avuto alcuna conseguenza per l'impresa.

TRIBUNALE DI TREVISO, SEZIONE LAVORO

Trib. Treviso, Sez. Lav., sentenza n. 11/2018 di data 11.1.2018 – R.G. 100/2017

Licenziamento disciplinare – immutabilità della contestazione – insussistenza del fatto contestato – sanzione conservativa – *aliunde perceptum* - indennità NASPI

PRINCIPI DI DIRITTO – Il principio di immutabilità della contestazione dell’addebito disciplinare mosso al lavoratore ai sensi dell’art. 7 L. n. 300/1970, preclude al datore di lavoro di licenziare per altri motivi, diversi da quelli contestati (Cass. n. 1145/2011).

In tema di licenziamento disciplinare il fatto contestato può essere ricondotto ad una diversa ipotesi disciplinare (dato che, in tal caso, non si verifica una modifica della contestazione, ma solo un diverso apprezzamento dello stesso fatto), ma l’immutabilità della contestazione preclude al datore di lavoro di far poi valere, a sostegno della legittimità dello stesso, circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell’infrazione anche diversamente tipizzata dal codice disciplinare apprestato dalla contrattazione collettiva, dovendosi garantire l’effettivo diritto di difesa che la normativa sul procedimento disciplinare di cui all’art. 7 L. n. 300/1970 assicura al lavoratore incolpato (Cass. n. 6499/2011).

Se l’art. 18, c. 6 L. n. 300/1970 sanziona l’inosservanza della procedura di cui all’art. 7 L. n. 300/1970 con la sola indennità risarcitoria, è pur vero che il radicale difetto di contestazione dell’infrazione determina l’inesistenza della procedura (o procedimento disciplinare) e non solo delle norme che lo disciplinano, con applicazione della tutela della reintegra, del resto prevista anche dal c. 6, che richiama, per il caso di difetto assoluto di giustificazione del licenziamento, la tutela di cui al c. 4 dell’art. 18 (reintegra ed indennità pari sino a 12 mensilità della retribuzione); tale deve ritenersi il caso di un licenziamento disciplinare adottato senza alcuna contestazione di addebiti che dunque, ancorché teoricamente ipotizzabili, non potrebbero, anche per l’impossibilità di attivazione delle successive garanzie a difesa del lavoratore, in alcun caso rendersi idonei a giustificare il licenziamento. Del resto il c. 4 del novellato art. 18, sanziona con la reintegra il licenziamento ontologicamente disciplinare, ove sia accertata l’insussistenza del fatto contestato (e non semplicemente addebitato).

Nel caso in cui la disciplina contrattuale – collettiva abbia previsto il licenziamento per il caso di assenze ingiustificate protratte per oltre quattro giorni consecutivi, e, nel contempo, una sanzione conservativa per l’ipotesi in cui il lavoratore non si presenti al

lavoro per un numero di giornate inferiore a quello che legittima l'adozione del provvedimento espulsivo, l'assenza ingiustificata di 3 giorni deve ritenersi riconducibile ad un'ipotesi di condotta punibile con una sanzione conservativa.

In relazione all'*aliunde perceptum*, si rileva che non sono detraibili dal risarcimento dovuto ex art. 18 L. n. 300/1970 l'indennità di disoccupazione o altra analoga indennità erogata dall'INPS come quella di mobilità, perché esse non sono acquisite in via definitiva dal lavoratore, essendo ripetibili ove ne vengano meno i presupposti, come accade, appunto, in ipotesi di ripristino in via giudiziale del rapporto di lavoro (Cass. n. 27424/2014).

ABSTRACT IN FATTO – Il lavoratore, rimasto assente dal lavoro a causa di un infortunio subito nello svolgimento delle proprie mansioni dal 10 maggio 2013, avrebbe dovuto riprendere l'attività lavorativa a partire dal giorno 24 ottobre 2015 (secondo quanto stabilito all'esito della visita medica effettuata dall'INAIL) ma non si presentò al lavoro. L'azienda contestava quindi l'assenza ingiustificata nei giorni dal 26 al 28 ottobre (per un totale di 3 giorni), mentre il provvedimento espulsivo successivamente emesso veniva giustificato prendendo in considerazione una complessiva assenza ingiustificata per oltre 4 giorni. Il giudice ritiene che non sussista alcun fatto contestato in relazione alle giornate del 24 e del 25 ottobre 2015, posto che l'assenza ingiustificata del lavoratore in tali giorni non è stata oggetto di contestazione disciplinare ma è stata indicata a fondamento del recesso datoriale nella sola lettera di licenziamento, ritenendo dunque illegittimo il licenziamento intimato. Il giudice ordina pertanto la reintegra del lavoratore e il pagamento della dovuta indennità risarcitoria, comprensiva dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento, al giorno della reintegra, senza alcuna detrazione dell'indennità Naspi percepita.

Trib. Treviso, sentenza n. 448/2017 di data 20.10.2017 – R.G. 413/2014

Licenziamento disciplinare – illecito disciplinare – inadempimento – immediatezza del provvedimento espulsivo – percepimento di somme non dovute

PRINCIPI DI DIRITTO – L'illecito disciplinare, pur rientrando nell'inadempimento, è caratterizzato da maggior gravità e da disvalore che si riverbera nei rapporti di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore.

L'illecito disciplinare è caratterizzato anche dalla previsione tipicizzante dei fatti che lo possono realizzare. Non è sufficiente che il datore di lavoro si ritenga offeso od oltraggiato dalla condotta del lavoratore per configurare un illecito disciplinare essendo altresì necessario che il fatto posto in essere rientri nelle tipiche previsioni contrattuali. In sede di contrattazione collettiva vengono individuati dei fatti di inadempimento ritenuti particolarmente gravi da essere considerati illeciti disciplinari. Non qualsiasi violazione della buona fede sia oggettiva che oggettiva nei rapporti contrattuali può costituire pertanto illecito disciplinare ma solo la violazione tassativamente prevista.

Il fatto non tempestivamente contestato non è configurabile come fatto disciplinarmente rilevante e l'eventuale sanzione è viziata per insussistenza del fatto.

In tema di licenziamento disciplinare, l'immediatezza del provvedimento espulsivo rispetto alla mancanza addotta a sua giustificazione ovvero a quello della contestazione, si configura quale elemento costitutivo del diritto del recesso del datore di lavoro, in quanto la non immediatezza della contestazione o del provvedimento espulsivo induce ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento, ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la colpa del lavoratore, con la precisazione che detto requisito va inteso in senso relativo, potendo essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quanto 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 giustificano o meno il ritardo. (*CONFORME: C. APP. VENEZIA, SEZ. LAV. SENTENZA N. 568/2017*)

Qualsiasi contestazione disciplinare presuppone la trasgressione di una regola che deve essere portata a conoscenza del personale dipendente prima della contestazione stessa.

ABSTRACT IN FATTO – Il lavoratore, licenziato per aver percepito dei benefici economici non dovuti (il pagamento di una fattura, il pagamento di rimborsi e il pagamento di un super minimo regolarmente contabilizzati e riportati nella busta paga per più di sei mesi) viene reintegrato dal giudice per mancanza del fatto giuridicamente rilevante sotto l'aspetto disciplinare, in ragione della tardività della contestazione dell'illecito. Il giudice ritiene infatti che il ritardo dell'accertamento non fosse giustificabile dalle dimensioni

della struttura aziendale e che il lavoratore potesse legittimamente ritenere di essere destinatario di tale trattamento economico autorizzato dagli organi aziendali competenti.

Trib. Treviso, sentenza n. 484/2017 di data 15.11.2017 – R.G. 1733/2017

Licenziamento disciplinare – controlli difensivi – *privacy* – comportamento infedele – divulgazione di materiali e documenti riservati – violazione dell’obbligo di segretezza – vincolo fiduciario

PRINCIPI DI DIRITTO – Il controllo della posta elettronica aziendale non appare uno strumento invasivo della *privacy* del dipendente dato che questi deve ritenersi pienamente consapevole del fatto che l’indirizzo di posta elettronica assegnato dall’azienda è e rimane uno strumento aziendale, funzionalizzato allo svolgimento dell’attività lavorativa, e i relativi messaggi di posta finiscono per entrare nella disponibilità del datore di lavoro una volta scaricati nel *server* aziendale. (CONFORME: C. APP. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 51/2017)

In tema di controllo del lavoratore, le garanzie procedurali imposte dall’art. 4, c. 2, L. n. 300/1970, espressamente richiamato dall’art. 114 D. Lgs. n. 196/2003, per l’installazione di impianti e apparecchiature di controllo richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, dai quali derivi la possibilità di verifica a distanza dell’attività dei lavoratori, trovano applicazione ai controlli c.d. “difensivi” diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori, quando però tali comportamenti riguardino l’esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, e non, invece, quando riguardino la tutela di beni estranei al rapporto stesso. Ne consegue che esula dal campo di applicazione della norma il caso in cui il lavoratore abbia posto in essere verifiche dirette ad accertare comportamenti del prestatore illeciti e lesivi del patrimonio e dell’immagine aziendale.

La violazione della disciplina rilevante in materia dei dati personali sancita dall’art. 11, c. 2, D. Lgs. n. 196/2003, applicata ai procedimenti disciplinari nell’ambito del rapporto di lavoro, determina l’impossibilità di dimostrare in giudizio la fondatezza della contestazione utilizzando i dati illecitamente acquisiti.

Nel caso in cui le circostanze di fatto oggetto di addebito disciplinare non siano contestate nella loro materialità e, per tale ragione, vadano considerate pacifiche, la loro

dimostrazione in giudizio prescinde dall'utilizzo dei dati informativi estrapolati dal *server* aziendale e quindi l'eventuale violazione delle norme in materia di trattamenti dei dati personali è irrilevante.

In tema di licenziamento per giusta causa, quando vengano contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, non occorre che l'esistenza della "causa" idonea a non consentire la prosecuzione del rapporto sia ravvisabile esclusivamente nel complesso dei fatti ascritti, ben potendo il giudice – nell'ambito degli addebiti posti a fondamento del licenziamento del datore di lavoro – individuare anche solo in alcuni o in uno di essi il comportamento che giustifica la sanzione espulsiva, se lo stesso presenti il carattere di grave inadempimento richiesto dall'art. 2119 cod. civ. (Cass. n. 24574/2013).

ABSTRACT IN FATTO – Il giudice conferma la decisione di rigetto del ricorso del lavoratore che aveva divulgato all'esterno dell'azienda materiali e documenti riservati (tra cui la lista dei fornitori dell'azienda per la quale lavorava ed un fascicolo tecnico dei prodotti che potrebbe essere utilizzato anche da società concorrenti), in violazione dell'obbligo di segretezza contrattualmente previsto e in grado, potenzialmente, di compromettere il patrimonio aziendale e commerciale della società. Le violazioni in questione emersero da controlli posti in essere dall'azienda *ex post* sul *server* aziendale e sulla casella di posta elettronica aziendale assegnata al ricorrente.

Trib. Treviso, sentenza n. 52/2017 di data 1.2.2017 – R.G. 1488/2014

Licenziamento disciplinare – proporzionalità – recidiva – principio di immutabilità– materialità dei fatti

PRINCIPI DI DIRITTO – Il fatto che nella lettera di addebito sia stata contestata la recidiva richiamando solamente l'art. 54 lett. m) CCNL, mentre nella lettera di licenziamento la recidiva viene invocata anche in relazione all'ipotesi di cui alla lettera n) del medesimo art. 54 appare scarsamente significativo, posto che le contestazioni disciplinari richiamate ai fini della recidiva sono specificatamente indicate e sono le stesse sia nella lettera di contestazione sia nella lettera di licenziamento.

La riconduzione giuridica della recidiva ad una piuttosto che ad un'altra ipotesi prevista dal CCNL esula dal perimetro applicativo del principio di immutabilità della contestazione che riguarda i fatti nella loro materialità e non la loro qualificazione.

ABSTRACT IN FATTO – Verificata la responsabilità del ricorrente in ordine al mancato diligente controllo di alcuni pezzi prodotti nello svolgimento delle proprie mansioni, il giudice ritiene l'adozione del provvedimento disciplinare espulsivo proporzionato alla gravità dell'infrazione commessa tenuto conto della recidiva contestata e dunque delle precedenti negligenze del ricorrente che avevano già portato, nel biennio precedente al licenziamento, all'adozione di diverse sanzioni di tipo conservativo.

Trib. Treviso, sentenza n. 567/2017 di data 21.12.2017 – R.G. 1605/2016

Licenziamento disciplinare – fatto contestato – alterazione documentale – rapporto fiduciario - correttezza e lealtà

PRINCIPI DI DIRITTO – L'alterazione documentale da parte di un portalelettere, in ragione delle mansioni proprie del ricorrente che richiedono correttezza e lealtà nel recapito della corrispondenza, è tale da risolvere definitivamente il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, con impossibilità di proseguire il rapporto.

ABSTRACT IN FATTO – Un portalelettere, avendo proceduto alla notifica di due atti giudiziari destinati ai propri genitori, scrivendo nel palmare nome diversi da quelli dei destinatari degli atti e modificando l'indirizzo già presente sugli avvisi di ricevimento, viene accusato di alterazione documentale. La circostanza che il portalelettere abbia alterato sia i documenti cartacei (le cartoline di ritorno) che i supporti informatici evidenzia una particolare intensità dolosa perché, in tale modo, ha posto le basi per rendere non costruibile l'*iter* che avevano seguito le raccomandate tanto a effettuare la ricostruzione attraverso le cartoline (che mai sarebbero, verosimilmente, tornate al mittente) quanto ad effettuare la ricostruzione attraverso i dati informatici (dai quali i soggetti che avevano ricevuto le cartoline risultavano diversi dai destinatari).

Nonostante gli atti giudiziari siano stati regolarmente consegnati ai genitori destinatari, senza alcun danno per le poste e per il mittente degli atti da notificarsi, il giudice ritiene che il fatto in questione integri una fattispecie di reato (peraltro recidivo) ovvero una violazione dolosa di un dovere d'ufficio capace potenzialmente di arrecare un forte pregiudizio a terzi, così come previsto dal CCNL di riferimento, e rigetta pertanto il ricorso al licenziamento.

Trib. Treviso, ordinanza di data 17.3.2017 – R.G. 1169/2016

Licenziamento disciplinare - proporzionalità della sanzione – obbligo di fedeltà – lesione del vincolo fiduciario

PRINCIPI DI DIRITTO – Nell’ambito dell’attività di acquisizione e gestione di polizze assicurative, consentire o promuovere la sottoscrizione di contratti da parte di soggetti diversi dalla persona cui si riferiscono non solo è giuridicamente scorretto ma finisce per esporre la compagnia di assicurazione a contestazione e contenziosi con i clienti che disconoscono tali sottoscrizioni. Inoltre, tale *modus operandi* è idoneo ad eludere la reale volontà contrattuale dei clienti che, al contrario, deve essere consapevolmente e direttamente espressa dal soggetto indicato come parte del contratto, dopo aver preso visione del testo, mediante la sottoscrizione del documento.

La ripetuta violazione dell’obbligo di far sottoscrivere direttamente al cliente il contratto che lo riguarda determina l’irrimediabile venir meno del rapporto di fiducia sotteso al rapporto di lavoro e la violazione dell’obbligo di fedeltà nei confronti della clientela.

ABSTRACT IN FATTO – La fattispecie oggetto di scrutinio riguarda la legittimità del licenziamento sotto il profilo della sproporzione tra condotta addebitata e sanzione disciplinare inflitta. La ricorrente, addetta all’acquisizione e alla gestione di polizze assicurative, aveva fatto sottoscrivere numerosi documenti contrattuali a soggetti diversi dai diretti interessati, i quali hanno poi disconosciute le firme e quindi contestato i contratti in questione. Alcune delle sottoscrizioni contestate sarebbero riconducibili alla stessa ricorrente, peraltro remunerata anche sulla base del numero dei contratti stipulati. La condotta è grave, tale da consentire il recesso per giusta causa da parte del datore di lavoro.

Trib. Treviso, ordinanza n. 2882/2017 di data 19.7.2017 – R.G. 1463/2016

Licenziamento disciplinare - affissione del codice disciplinare – condotta intenzionale - truffa – elusione dei controlli – lesione del vincolo fiduciario

PRINCIPI DI DIRITTO – Rispetto alla condotta intenzionalmente volta ad alterare il sistema di raccolta di dati predisposto dalla datrice di lavoro mediante artifici e falsa rappresentazione dei tempi di lavorazione, è irrilevante la circostanza che il codice disciplinare non fosse pubblicato poiché configura condotta inadempiente che costituisce

evidente violazione di principi morali essenziali, in quanto tale intollerabile nell'ambito di ogni rapporto giuridico – sociale e rientrante nel novero della truffa intesa in senso ampio. (*CONFORME: TRIB. VICENZA, SEZ. LAV., ORDINANZA N. 11/2017*)

La componente soggettiva consistita nella sistematica e programmata elusione dei controlli attribuisce a tale condotta particolare disvalore nell'ambito del rapporto di lavoro rendendola idonea a compromettere la fiducia nella sua prosecuzione e a giustificare il provvedimento di licenziamento.

ABSTRACT IN FATTO – Il ricorrente, caposquadra di sette operai, con il compito di controllare la correttezza delle timbrature elettroniche di apertura e di chiusura delle fasi di lavoro delle singole commesse ad opera di ciascun operaio, al fine di imputare le ore per redigere i preventivi e consuntivi di lavorazione, aveva più volte alterato e manomesso le timbrature al fine di evitare controlli e di conseguire il premio per il rispetto dei preventivi di lavorazione durante un predeterminato periodo temporale. Il giudice considera gli addebiti disciplinari contestati provati sia in relazione all'esistenza dei fatti, sia sotto l'aspetto della loro imputabilità al ricorrente, sia per quanto attiene alla gravità delle conseguenze per la datrice di lavoro che, in esito alla mancata analisi dei tempi della fase di lavorazione del montaggio degli impianti elettrici, ha visto compromesso in parte l'oneroso meccanismo di ottimizzazione della produzione e ridotta la concorrenzialità del prodotto finito.

Trib. Treviso, ordinanza n. 3363/2017 di data 25.9.2017 – R.G. 385/2017

Licenziamento disciplinare – inadempimento – frode – danno patrimoniale – eccezione di inadempimento – inganno della controparte

PRINCIPI DI DIRITTO – L'inadempimento della fondamentale obbligazione del lavoratore – quella di rendere la prestazione per la quale è retribuito – è connotato dal carattere fraudolento qualora sia accompagnato dalla artificiosa rappresentazione di una falsa realtà, finalizzata a trarre in inganno il datore di lavoro in ordine alla effettiva esecuzione della prestazione.

Tale carattere fraudolento, oltre a causare un danno patrimoniale (retribuzione corrisposta senza utilità corrispettiva) al datore di lavoro, è senz'altro idoneo a compromettere definitivamente il rapporto di fiducia, particolarmente importante quando il lavoratore

opera essenzialmente al di fuori dei locali aziendali, e quindi, al di fuori della sfera di controllo diretta del datore di lavoro.

L'eccezione di inadempimento giustifica il rifiuto aperto di rendere la prestazione ("ciascuno dei contraenti può rifiutare di adempiere la sua obbligazione se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria") ma non anche la rappresentazione di una falsa realtà atta a trarre in inganno la controparte sull'adempimento invece non posto in essere.

ABSTRACT IN FATTO – L'impiegato commerciale addetto alla vendita di impianti industriali di aspirazione mediante visite ai clienti, sia per promuovere le vendite, che per seguire le forniture, non aveva compilato correttamente i calendari e i report sull'attività svolta, elencando delle visite a clienti in realtà mai effettuate, compilando il resoconto con nomi e indirizzi e-mail di fantasia.

TRIBUNALE DI VERONA, SEZIONE LAVORO

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 29.12.2017 – R.G. 1251/2016

Sproporzione della sanzione – valutazione del criterio della diligenza – condizioni psico-fisiche precarie del lavoratore

PRINCIPI DI DIRITTO – Pur valorizzando la recidiva, non è legittimo il licenziamento irrogato al lavoratore che finito il suo lavoro, ma essendo ancora in turno, per circa un'ora, avvertendo l'addetto alla portineria e non il capoturno, si sedeva su una motoscopa per consumare un panino poiché la valutazione del criterio della diligenza non può prescindere dalle peculiari condizioni psico-fisiche precarie e delicate del lavoratore che aveva subito un intervento chirurgico. Non può, infatti, essere trascurata la attenuazione della diligenza a causa del maggior affaticamento patito dal lavoratore.

ABSTRACT IN FATTO – Si contestava alla parte ricorrente un episodio in cui si sedeva a mangiare all'interno del veicolo motoscopa dalle 21.05 alle 21.54 dopo averlo comunicato all'addetto alla portineria ma non al suo capoturno che non lo richiamò. Ivi mangiava uno snack per poi recarsi verso lo spogliatoio dove timbrava l'uscita alle ore 22.01. Il lavoratore era reduce da un intervento di angioplastica (invalido al 50% ex artt. 2 e 13 L. n. 118/1971) dal quale, dopo 16 anni di lavoro presso la stessa azienda senza

alcun richiamo disciplinare, si erano succeduti a causa delle sue precarie condizioni psico-fisiche due provvedimenti disciplinari imputabili ad un difetto di diligenza.

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 18.9.2017 – R.G. 943/2017

Sproporzione della sanzione – valutazione concreta del danno provocato dal lavoratore – insussistenza del fatto

PRINCIPI DI DIRITTO – Non integrano licenziamento per insussistenza del fatto le mancanze addebitate al lavoratore che pur disciplinarmente rilevanti, non hanno comportato un danno di rilevante gravità all'azienda né in termini di immagine, poiché il fatto ha coinvolto solo due utenti, creando disappunto in entrambi senza ulteriori ricadute, né in termini economici in ragione dell'importo del bene venduto (un biglietto del treno).

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso in esame veniva contestato al lavoratore di aver venduto ad una cliente un biglietto economico del treno che era stato lasciato sul banco dell'operatore, dopo la stampa, da un precedente cliente che aveva dichiarato che non lo avrebbe utilizzato. Di fatto, invece, entrambi i viaggiatori erano presenti sul convoglio, entrambi convinti di poter utilizzare il posto assegnato, correttamente il primo avendo l'autentico titolo di viaggio in veste informatica, irrispettivamente suo malgrado la seconda, poiché l'unico vero titolo di viaggio era ovviamente il primo.

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 28.8.2017 – R.G. 1464/2016

Permesso per assistenza ai congiunti – sproporzione della misura

PRINCIPI DI DIRITTO – Non integra giusta causa di licenziamento il fatto del lavoratore che usufruisca dei permessi ai sensi dell'art. 33 della L. n. 104/1992 trascorrendo con il congiunto bisognoso di assistenza solo pochi minuti, mentre il resto del tempo lo passi a casa propria, si rechi in vari esercizi commerciali o vada a passeggiare poiché, qualora il lavoratore abbia i requisiti per godere di tale permesso, l'assistenza al congiunto non può essere intesa come attività consistente esclusivamente nella cura diretta o nella presenza assidua al fianco del congiunto bisognoso.

ABSTRACT IN FATTO – Nello specifico il lavoratore, la cui madre affetta da grave handicap era assistita continuamente da una badante, utilizzava il permesso di cui alla L.

n. 104/1992 nella giornata del venerdì, per compiere tutte le attività necessarie e attinenti alla cura della madre (spesa alimentare, ricette mediche, acquisto di vestiario) connesse alla finalità di cui al permesso, non rilevando quindi che trascorresse presso l'abitazione della madre solo del tempo limitato.

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 2.5.2017 – R.G. 3202/2015

Sproporzione della sanzione – applicazione di scontistica – mancata partecipazione del lavoratore a un corso aziendale

PRINCIPI DI DIRITTO – Non integrano gli estremi della giusta causa di licenziamento, che dunque si ritiene nel caso di specie misura sproporzionata, fatti contestati al lavoratore sul piano storico e rilevanti sotto il profilo disciplinare consistenti nell'applicazione di sconti che pur regolati da procedure aziendali lasciavano comunque una certa discrezionalità al gestore del punto vendita ed erano comunque suscettibili di controllo e verifica mediante il sistema gestionale e le stampe che venivano eseguite dalla impiegata addetta all'amministrazione del punto vendita. Anche la mancata partecipazione del lavoratore ad un corso presso altra sede non assume gravità tale da determinare interruzione del rapporto di fiducia con il datore, tenuto conto che le motivazioni addotte dal ricorrente riguardavano una sua difficoltà nell'anticipare le spese per la trasferta. Così come un episodio relativo alla mancata denuncia di smarrimento delle chiavi, che pur disciplinarmente rilevante, non assume una gravità tale da giustificare un licenziamento per giusta causa. Infatti il mancato reperimento delle chiavi era noto agli altri colleghi del punto vendita e se effettivamente vi fosse stato un pericolo immediato per il patrimonio aziendale presumibilmente i colleghi si sarebbero attivati rivolgendosi ai superiori per informarli della situazione anomala

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie al lavoratore, responsabile di un punto vendita, veniva intimato il licenziamento per giusta causa a seguito di alcuni episodi contestati al medesimo: dapprima aveva smarrito le chiavi del punto vendita, ma preferiva non denunciarne la scomparsa e continuare a cercarle; non si era poi presentato presso una diversa sede amministrativa ad un corso aziendale per dirigenti in materia di sicurezza, pur avendo confermato la sua partecipazione, poiché difficoltà economiche gli impedivano di anticipare le spese per la trasferta. Gli veniva inoltre contestato di applicare

a parenti e amici ,che si recavano periodicamente nel punto vendita, sconti oltre i normali margini autorizzati dalla direzione.

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 20.4.2017 – R.G. 3305/2015

Rilevanza disciplinare dei fatti – sproporzione della misura – elemento soggettivo della condotta

PRINCIPI DI DIRITTO – Benché i fatti contestati alla lavoratrice siano stati addebitati alla medesima nella loro sostanza storica e rilevanza disciplinare e che rivestano una rilevante gravità tenuto conto che venivano posti in essere consapevolmente, all’insaputa dei titolari e in maniera sistematica, la procedura di scarico manuale dei pezzi non rinvenuti in negozio addebitata alla lavoratrice non integra gli estremi della giusta causa di licenziamento poiché non vi è nessuna prova che la mancanza fisica della merce sia addebitabile a comportamenti dolosi o colposi della ricorrente (che non rivestiva la qualifica formale di responsabile del negozio); è presumibile che parte dei pezzi mancanti derivi da errori di carico nel sistema o a una quota fisiologica di furti; tutte le operazioni di scarico manuale erano visibili tramite il sistema gestionale anche dal datore che non è mai intervenuto per vietarne l’esecuzione; l’operazione aveva anche effetti positivi poiché consentiva il riassortimento della merce mancante.

ABSTRACT IN FATTO – Alla lavoratrice veniva nel caso di specie intimato licenziamento per giusta causa poiché, senza avvisare i titolari né aver avuto dai medesimi un’autorizzazione, in maniera sistematica scaricava una notevole quantità di merce manualmente, pur nella consapevolezza di non essere stata autorizzata a farlo e nonostante vi fossero delle procedure imposta dalla proprietà in ordine alla verifica della merce presente in negozio e conseguenti interventi sul programma gestionale.

TRIBUNALE DI VICENZA, SEZIONE LAVORO

Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 2888/2016 di data 5. 6.2016 – R.G. 134/2016

Sussistenza del fatto – proporzionalità – colpa grave – negligenza di lieve entità

PRINCIPI DI DIRITTO – E' illegittimo il licenziamento intimato al lavoratore per negligenze di lieve entità, riferibili a situazioni già a conoscenza della società, che non hanno pregiudicato né l'affidamento sui futuri adempimenti né pregiudicato in modo irreparabile l'elemento fiduciario proprio del rapporto di lavoro.

Deve considerarsi illegittimo il licenziamento intimato al lavoratore il quale abbia tenuto comportamenti che, anche ove fossero caratterizzati da negligenza nell'esecuzione delle mansioni affidategli, non hanno provocato quelle conseguenze pregiudizievoli previste dal contratto collettivo per l'irrogazione del licenziamento.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, il Tribunale di Vicenza, dopo aver effettuato un esame delle contestazioni alla base del licenziamento disciplinare intimato (mancata informazione ai propri superiori della indizione da parte delle associazioni sindacali di uno sciopero, omessa predisposizione della lettera di assegnazione degli obiettivi per gli MBO, necessari per il calcolo della retribuzione dei dirigenti, e mancata comunicazione al proprio superiore del riconoscimento di un incremento retributivo), ha rilevato che la condotta tenuta dal ricorrente non risultava idonea a provocare quelle conseguenze pregiudizievoli previste dal contratto collettivo per l'irrogazione della sanzione disciplinare del licenziamento. Secondo il Tribunale, i comportamenti tenuti dal ricorrente costituivano negligenze di lieve entità, non pregiudizievoli dell'affidamento sui futuri adempimenti e dell'elemento fiduciario proprio del rapporto di lavoro. Per tali ragioni, il licenziamento intimato è stato dichiarato illegittimo, con applicazione della tutela reintegratoria prevista dall'art. 18, c. 4, L. n. 300/1970.

Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 11/2017 di data 5.1.2017 – R.G. 511/2016

Sussistenza del fatto – proporzionalità – pubblicità del codice disciplinare – violazione del minimo etico – immediatezza della contestazione

PRINCIPI DI DIRITTO – In materia di licenziamento, l'affissione del codice disciplinare è irrilevante se le condotte addebitate al lavoratore costituiscono una violazione del cosiddetto minimo etico, essendo invece necessaria per le condotte che comportano una violazione delle regole procedurali interne. (CONFORME: TRIB. TREVISO, SEZ. LAV. ORDINANZA N. 2882/2017; TRIB. VICENZA, SEZ. LAV. ORDINANZA N. 5042/2017)

L'adeguata pubblicità del codice disciplinare riguarda esclusivamente quei comportamenti che violano mere prassi operative, non integranti usi normativi o negoziali (cfr. Cass. n. 22626/2013).

In virtù del proprio carattere relativo, il principio dell'immediatezza della contestazione disciplinare deve essere collegato alla complessità tanto dell'organizzazione aziendale che dell'accertamento specificamente eseguito. (*CONFORME: TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV. ORDINANZA N. 798/2017; C. APP. VENEZIA, SEZ. LAV. SENTENZA CAUSA SUB R.G. 902/2016*)

Il requisito dell'immediatezza della contestazione deve essere inteso in senso relativo, riferendolo allo spazio-temporale necessario alla valutazione dei fatti da parte del datore di lavoro, in relazione alla loro problematicità, o alla complessità dell'organizzazione dell'impresa (cfr. Cass. n. 2580/2009 e Cass. n. 29840/2008).

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, il Tribunale di Vicenza ha respinto la domanda di impugnazione del licenziamento intimato al ricorrente, cui è stata addebitata l'irregolarità di numerosi bollettini di conto corrente, consistente nell'omessa contabilizzazione degli importi risultanti, in quanto mai incassati dalla società resistente. I dati emersi dall'istruttoria sommaria hanno provato la sussistenza del fatto e l'attribuzione al ricorrente delle condotte contestate. Inoltre, secondo il Tribunale, i fatti addebitati al ricorrente (dolosa manomissione di bollettini e successiva mancata contabilizzazione delle somme riscosse) integravano i presupposti per la violazione di quelle regole di condotta che si sostanziano nel cosiddetto minimo etico, che rende irrilevante l'affissione del codice disciplinare. Il licenziamento, infine, è avvenuto nel rispetto della regola in virtù della quale l'irrogazione della sanzione espulsiva non può essere adottata prima del decorso del termine di cinque giorni dalla contestazione, nonché del principio di immediatezza della contestazione, stante il carattere particolarmente complesso delle operazioni ispettive necessarie per accertare la sussistenza dei fatti.

Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 358/2017 di data 26. 1.2017 – R.G. 382/2016

Insussistenza del fatto – natura ritorsiva del licenziamento – carenza probatoria – elemento soggettivo – gusta causa

PRINCIPI DI DIRITTO – Il licenziamento ritorsivo si caratterizza per essere sorretto da un motivo unico, illecito determinante (cfr. Cass. n.3986/2015; Cass. n.10834/2015; Cass. n.6501/2013). (CONFORME: TRIB. VICENZA, SEZ. LAV., ORDINANZA N. 359/2017)

Il licenziamento irrogato per mancato rispetto delle direttive aziendali è legittimo se dalle informazioni acquisite nel corso della fase sommaria emerge chiaramente che il lavoratore fosse a conoscenza delle stesse. La carenza probatoria riguardo alla conoscenza da parte del lavoratore delle regole procedurali indicate dalla società porta a escludere la loro consapevole violazione da parte del lavoratore, con conseguente applicazione della tutela prevista dall'art. 18, c. 4, L. n. 300/1970.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie, il ricorrente ha impugnato il licenziamento intimatogli per aver tenuto una condotta contraria alle direttive della società, la quale gli ha contestato di praticare sconti non autorizzati su prodotti ortofrutticoli, consentire e disporre prassi che forzavano il sistema di predisposizione dei prezzi di questi prodotti, con particolare riferimento alle condizioni praticate ai grossisti, e, infine, disattendere le disposizioni aziendali concernenti la fatturazione dei prodotti. Per quanto riguarda i motivi di impugnazione, il Tribunale di Vicenza ha disatteso la natura ritorsiva del licenziamento, poiché i motivi che hanno determinato la sanzione espulsiva riguardavano vicende attinenti all'esecuzione della prestazione lavorativa, ossia la gestione del reparto ortofrutticolo. Dalle sommarie informazioni acquisite attraverso il ricorso alla prova orale è emersa l'incertezza in merito alla conoscenza da parte del ricorrente delle prassi aziendali richiamate dalla società, secondo la quale, in caso di prodotti prossimi a deteriorarsi, il direttore del punto vendita dovrebbe contattare la direzione centrale per avere informazioni sul da farsi, spettando alla società decidere se richiamare il prodotto o autorizzare la riduzione del prezzo. A fronte della carenza probatoria riguardante la conoscenza delle regole procedurali indicate dalla società, il Tribunale ha escluso la consapevole violazione da parte del ricorrente delle direttive aziendali, rilevando l'illegittimità del licenziamento per insussistenza del fatto contestato, con conseguente applicazione della tutela di cui all'art. 18, c. 4, L. n. 300/1970.

Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza n. 86/2017 di data 2.2.2017 – R.G. 707/2012

Ingiustificatezza del licenziamento – insussistenza di giusta causa –indennità sostitutiva del preavviso – indennità supplementare per i dirigenti

PRINCIPI DI DIRITTO – Ai fini dell'eventuale riconoscimento dell'indennità supplementare prevista per la categoria dei dirigenti, occorre fare riferimento alla nozione contrattuale di giustificatezza che si discosta, sia nel piano soggettivo che su quello oggettivo, da quello di giustificato motivo ex art. 3, L. n. 604/1966, e di giusta causa ex art. 2119 c.c., trovando la sua ragion d'essere nel rapporto fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro in ragione delle mansioni affidate, suscettibile di essere leso anche da mera inadeguatezza rispetto ad aspettative riconoscibili “*ex ante*” o da importante deviazione dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro, ovvero da comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale a causa della posizione rivestita (Cass. n. 25145/2010).

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie, al ricorrente, direttore della produzione degli stabilimenti del gruppo societario, è stato contestato di aver dilazionato a propria iniziativa i tempi di attuazione della riorganizzazione aziendale volta al miglioramento dell'efficienza nella gestione dei processi produttivi. Secondo il datore, tale condotta avrebbe vanificato gli obiettivi di recupero economico di efficienza necessari al fine del raggiungimento del Piano Industriale oggetto di attestazione ex art. 67 L.F., arrecando inevitabili danni economici alla società e comportando una violazione degli obblighi di diligenza che avrebbe compromesso in maniera definitiva il rapporto fiduciario tra le parti. Il Tribunale di Vicenza è ricorso all'applicazione del principio di diritto affermato dalla giurisprudenza di legittimità in materia di riconoscimento dell'indennità supplementare prevista per la categoria dei dirigenti, rilevando che né la lettera di contestazione né la memoria difensiva della società hanno indicato con chiarezza il fondamento oggettivo dell'insoddisfazione del datore di lavoro. Innanzitutto, non sono state chiaramente delineate né provate le aspettative aziendali riconoscibili *ex ante*, cioè le tempistiche a cui il ricorrente avrebbe dovuto attenersi. In secondo luogo, non sono state precisate le direttive datoriali specificamente disattese, non essendo di conseguenza rintracciabile un'importante deviazione dalla linea segnata dal datore di lavoro. Essendo inoltre escluso che al ricorrente potesse essere addebitato un comportamento extra lavorativo incidente sull'immagine aziendale, non era possibile rintracciare i motivi che

avrebbero causato la lesione del rapporto fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro. Alla luce di tali considerazioni, il Tribunale ha accertato l'ingiustificatezza del licenziamento, condannando la società resistente al pagamento in favore del ricorrente dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità supplementare, nonché delle spese di lite.

Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza di data 28. 2.2017 – R.G. 41/2016

Sussistenza del fatto – difetto di proporzionalità – giusta causa – giustificato motivo - gravità del fatto – intensità dell'elemento soggettivo – incidenza del danno patrimoniale –precedenti disciplinari

PRINCIPI DI DIRITTO – Ai fini della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, qualora risulti accertato che l'inadempimento del lavoratore licenziato sia stato tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, è di regola irrilevante che un'analoghi inadempienza, commessa da altro dipendente, sia stata diversamente valutata dal datore di lavoro; nondimeno, l'identità delle situazioni riscontrate può essere valorizzata dal giudice per verificare la proporzionalità della sanzione adottata, privando, così, il provvedimento espulsivo della sua base giustificativa (cfr. Cass. n. 10550/2013).

Ai fini della valutazione giudiziale della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, occorre tenere in considerazione l'intensità dell'elemento soggettivo, l'incidenza del danno patrimoniale, la rilevanza di eventuali precedenti disciplinari e la proporzionalità tra la sanzione espulsiva e il fatto addebitato.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale di Vicenza, in parziale accoglimento dell'opposizione all'ordinanza resa nella fase sommaria, ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato, in ragione del difetto di proporzionalità tra il provvedimento espulsivo e la condotta addebitata, consistente nella concessione ad una collega di lavoro di uno sconto su alcune confezioni, attraverso l'utilizzazione di una carta sconto emessa a favore dei dipendenti. In particolare, alla ricorrente è stato contestato un uso scorretto della carta, su prodotti per i quali non era possibile praticare sconti e di aver eseguito la vendita in assenza del responsabile del punto vendita. Il difetto di proporzionalità si è ritenuto provato dalla modesta intensità dell'elemento soggettivo, dalla modesta incidenza del

danno patrimoniale, dalla scarsa rilevanza dei precedenti disciplinari, con riferimento alla fiducia riposta nell'esecuzione delle mansioni affidate alla ricorrente, nonché dall'applicazione di sanzione meno grave ad altri dipendenti autori della stessa infrazione. Per tali motivi il Tribunale, rilevata l'illegittimità del licenziamento, ha applicato la tutela indennitaria prevista dall'art. 18, c. 5, L. n. 300/1970.

Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza n. 178/2017 di data 3.3.2017 – R.G. 1386/2016

Sussistenza del fatto – contumacia del datore – giusta causa – giustificato motivo soggettivo – limite dimensionale – tutela applicabile

PRINCIPI DI DIRITTO – In ipotesi di licenziamento, compete al datore di lavoro, in applicazione dei criteri di distribuzione dell'onere della prova di cui all'art. 2697 c.c., fornire dimostrazione della sussistenza delle ragioni poste a fondamento del recesso.

In merito al regime di tutela applicabile, spetta al datore di lavoro dare prova del mancato superamento del limite dimensionale dei 15 dipendenti.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, il Tribunale di Vicenza ha annullato il licenziamento disciplinare intimato al ricorrente, con applicazione della tutela reintegratoria di cui all'art. 18, c. 4, L. n. 300/1970, in virtù della contumacia del datore di lavoro, il quale non ha fornito prova della sussistenza delle ragioni poste a fondamento del recesso (la contestazione, in particolare, atteneva al fatto che il lavoratore, autista di camion, avrebbe lasciato il mezzo allo stesso assegnato incustodito e con le chiavi innestate ed inoltre avrebbe trattenuto somme di denaro). (CONFORME: TRIB. VICENZA, SEZ. LAV. ORDINANZA N. 2254/2017)

Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 1385/2017 di data 21.3.2017 – R.G. 2066/2016

Sussistenza del fatto – proporzionalità – onere della prova – qualifica dirigenziale

PRINCIPI DI DIRITTO – Il ricorso, introduttivo del giudizio ex art. 1 c. 47 ss. L. n. 92/2012, in cui pur allegandosi la qualifica dirigenziale del lavoratore si contesti la giustificatazza del licenziamento disciplinare a lui intimato e si invocano le tutele di cui all'art. 18, c. 4, L. n. 300/1970, va rigettato, stante la mancata allegazione dei presupposti di fatto di applicabilità della tutela richiesta.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, il Tribunale di Vicenza ha rigettato il ricorso con cui il dirigente ha contestato la giustificatezza del licenziamento disciplinare intimatogli invocando l'applicazione delle tutele di cui al c. 4 dell'art. 18, L. n. 300/1970, stante la mancata allegazione dei presupposti di fatto di applicabilità della tutela richiesta. Rappresenta violazione dell'art. 125 c.p.c., in quanto allegazione di una (parzialmente) diversa *causa petendi*, la successiva prospettazione – in sede di prima udienza – del carattere meramente formale della qualifica, e così l'allegazione di essere stato un mero “pseudo-dirigente”.

Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza di data 27.04.2017 – R.G. 1484/2015

Sussistenza del fatto – proporzionalità – giusta causa – obbligo di fedeltà – divulgazione di documentazione aziendale

PRINCIPI DI DIRITTO – La divulgazione, da parte del lavoratore, di documentazione aziendale attinente a specifici rapporti con un cliente rappresenta una violazione dell'obbligo di fedeltà *ex art. 2005 c.c.* e lede in modo irrimediabile l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato, configurando pertanto giusta causa del recesso datoriale.

In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendo determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza. Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi a tal fine preminente rilievo alla configurazione che della mancanze

addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure 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 (cfr. Cass. n. 15654/2012). (CONFORME: TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV. SENTENZA N. 692/2017, ORDINANZE NN. 798/2017 E 4818/2017)

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, il Tribunale di Vicenza ha ritenuto che la condotta contestata al lavoratore, il quale ha scattato con il proprio cellulare una fotografia dell'elenco delle consegne effettuate ad un cliente, poi inviata ad un'altra impresa concorrente, risultasse riconducibile alla fattispecie della giusta causa di cui all'art. 2119 c.c. La sanzione irrogata risultava pertanto proporzionale alla condotta tenuta dal ricorrente, rappresentando una violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2005 c.c. e compromettendo in modo irreparabile il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore. Il Tribunale ha escluso inoltre che la casuale visione del telefono e dello specifico messaggio da parte di un socio della società, mentre il ricorrente era momentaneamente assente dalla propria postazione lavorativa, sia avvenuta con modalità illecite, non ravvisando una violazione del diritto alla riservatezza delle conversazioni telefoniche del ricorrente.

Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza n. 359/2017 di data 16. 5.2017 – R.G. 3512011/2016

Sussistenza del fatto – proporzionalità – gravità del fatto – comportamento violento – minaccia

PRINCIPI DI DIRITTO – Al fine di accertare se l'intimazione del licenziamento sia stata proporzionale rispetto alla contestazione mossa al lavoratore, occorre tenere conto del contesto in cui si è svolta la vicenda e delle modalità con cui il lavoratore ha tenuto il comportamento oggetto della contestazione.

La minaccia ad un collega, aggravata dall'utilizzo di un taglierino, costituisce un comportamento violento la cui gravità, lesiva senza alcun dubbio del c.d. minimo etico, giustifica la sanzione espulsiva da parte del datore di lavoro.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie, il Tribunale di Vicenza ha ritenuto legittimo il licenziamento intimato al ricorrente, il quale aveva minacciato un collega, nel corso di

una lite, di tagliargli la gola esibendo un taglierino. La sanzione del licenziamento è risultata proporzionale rispetto al contesto e alle modalità con cui la suddetta frase è stata pronunciata.

Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 2254/2017 di data 17.5.2017 – R.G. 257/2017

Contumacia del datore – onere della prova – sussistenza del fatto – gravità del fatto – giusta causa

PRINCIPI DI DIRITTO – Nel caso in cui il licenziamento sia stato intimato per giusta causa, il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare tanto la sussistenza del fatto quanto la sua gravità.

La mancata prova della sussistenza della giusta causa del licenziamento da parte del datore di lavoro porta ad applicare la tutela prevista in favore del lavoratore dall'art. 18, c. 4, L. n.300/1970.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, il Tribunale di Vicenza ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente, con conseguente applicazione della tutela prevista dall'art. 18, c. 4, L. n. 300/1970, in ragione della contumacia della società datrice di lavoro, sulla quale incombeva l'onere di dimostrare la sussistenza della giusta causa e la gravità del fatto ai sensi dell'art. 5, L. n. 604/1966. (CONFORME: TRIB. VICENZA, SEZ. LAV. SENTENZA N. 178/2017)

Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 2463/2017 di data 30.5.2017 – R.G. 1180/2016

Sussistenza del fatto – proporzionalità – gravità della condotta – rapporto fiduciario intercorrente

PRINCIPI DI DIRITTO – Al fine di verificare la proporzionalità tra il fatto contestato e il licenziamento irrogato, occorre valutare la condotta tenuta dal lavoratore, la quale deve assumere quel connotato di gravità tale da giustificare la massima sanzione disciplinare e consentire di affermare che si sia realizzata quell'irreparabile compromissione della relazione fiduciaria sottesa ad ogni rapporto di lavoro. (CONFORME: TRIB. VICENZA, SEZ. LAV., SENTENZA DI DATA 27.4.2017 CAUSA SUB R.G. 1484/2015)

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie, al ricorrente è stata comminata la sanzione disciplinare del licenziamento per aver compiuto i seguenti fatti: attivazione (non autorizzata) di due account *skype*, utilizzo di detti account per chattare con una collega, navigazione su siti internet di carattere extralavorativo nel corso di tre giornate, circostanza che avrebbe tra l'altro portato alla presenza di numerosi *malware*. Il ricorrente, tanto nel corso degli incontri di cui all'art. 7, c. 2, L. n. 300/1970 quanto, con atto scritto, all'atto di rendere giustificazioni, ha confermato tali fatti, riconducendoli tuttavia a ragioni prevalentemente lavorative. Secondo il Tribunale di Vicenza, i fatti imputati al ricorrente non assumevano quel connotato di gravità tale da giustificare il licenziamento irrogato e dimostrare la compromissione del rapporto fiduciario. Le condotte imputate al ricorrente possono infatti essere ricollegate alla nozione di furto di tempo, per cui il CCNL di categoria applicabile prevede sanzioni meno severe aventi carattere conservativo. Per quanto riguarda i singoli fatti contestati al ricorrente, è stata innanzitutto rilevata la mancanza di un espresso divieto circa l'impiego di *skype* da parte del personale e la tolleranza aziendale rispetto all'utilizzo del *software*. Non precisata inoltre risultava la quantità di conversazioni intrattenute dal ricorrente con la collega, circostanza che ha reso impossibile valutare la gravità della condotta addebitata. La navigazione su siti internet di carattere extralavorativo, infine, è stata interpretata come un fatto di limitatissima gravità, non essendo stato specificato il tempo sottratto al lavoro e l'incidenza di tale sottrazione sull'attività produttiva. La presenza di numerosi *malware* doveva essere addebitata non tanto a tale condotta, quanto piuttosto all'evidente inadeguato sistema di protezione informatica presente in azienda. In virtù di tali motivi, il Tribunale ha annullato il licenziamento intimato, con applicazione della tutela reintegratoria di cui all'art. 18, c. 4, L. n. 300/1970.

Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 2594/2017 di data 5.6.2017 – R.G. 1990/2016
Specificità della contestazione disciplinare – giusta causa – sussistenza del fatto – proporzionalità tra fatto addebitato e recesso

PRINCIPI DI DIRITTO – La contestazione disciplinare, in base ai principi enunciati dall'art. 7 L. n. 300/1970, dev'essere quanto più specifica e dettagliata possibile, dovendo fare riferimento a circostanze di fatto, di luogo e di tempo precise (Cfr. Cass. n.

29628/2011; Cass. n. 10015/2011; Cass. n. 6569/2009), e ciò al fine di consentire al lavoratore di prendere compiuta conoscenza dei fatti che gli vengono contestati e, quindi, di difendersi adeguatamente.

L'esigenza della specificità della contestazione si modella in relazione a principi di correttezza che informano un rapporto interpersonale che già esiste tra le parti ed è funzionalmente e teleologicamente finalizzata alla esclusiva soddisfazione dell'interesse dell'incolpato ad esercitare pienamente il diritto di difesa (Cass. n. 21912/2010).

La contestazione dell'addebito deve rivestire il carattere della specificità, ancorché senza l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, purché siano fornite al lavoratore le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati, rispettando i principi di correttezza e garanzia del contraddittorio, di talché il lavoratore possa articolare le sue difese nel modo più tempestivo e pregnante (Cass. n. 2648/2016).
(*CONFORME: TRIB. VICENZA, SEZ. LAV., ORDINANZA N. 5042/2017*)

Nel licenziamento per motivi disciplinari, la regola della specificità della contestazione dell'addebito non richiede necessariamente l'indicazione del giorno e dell'ora in cui gli stessi fatti sono stati commessi, essendo invece sufficiente che il tenore della contestazione sia tale da consentire al lavoratore di individuare nella loro materialità i fatti dei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari.

La giusta causa si sostanzia in un inadempimento talmente grave che qualsiasi altra sanzione diversa dal licenziamento risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro (Cass. n. 11516/2003; Cass. n. 15654/2012).

Ai fini della valutazione giudiziale della sussistenza della giusta causa del licenziamento disciplinare, occorre accertare che la condotta tenuta dal lavoratore rappresenti un inadempimento di "non scarsa importanza", ossia un inadempimento talmente grave da non consentire, anche in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro.
(*CONFORME: TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV. SENTENZA N. 629/2017, ORDINANZE NN. 798/2017 E 4818/2017, ORDINANZA DI DATA 15.5.2017 CAUSA SUB R.G. 400/2016*)

In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto di lavoro si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendo determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, l'influenza che sul rapporto di lavoro

sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza (cfr., tra le altre, Cass. n.15654/2012).

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, il Tribunale di Vicenza ha ritenuto che la contestazione disciplinare intimata dall'azienda – specializzata in attività di cura delle persone anziane anche non autosufficienti - soddisfacesse il principio di specificità, poiché individuava chiaramente l'elemento temporale e la dimensione spaziale della condotta, nonché i fatti commessi dalla ricorrente, colpevole di aver dato uno schiaffo in viso ad un ospite della struttura, uno schiaffo sul braccio ad un altro e di aver preso per i capelli e stratonato un terzo. Alla luce di tali presupposti, è stato rilevato che la condotta posta in essere dalla ricorrente integrasse un inadempimento di non scarsa importanza, ponendosi in contrasto con i principi della struttura e risultando gravemente lesiva della dignità delle persone ospitate, oltre che dannosa per l'immagine dell'azienda. Per tali ragioni, il Tribunale ha ritenuto che la fattispecie in esame fosse riconducibile alla nozione di giusta causa del licenziamento.

Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 3512/2017 di data 4.8.2017 – R.G. 1149/2016

Sussistenza del fatto – proporzionalità – giusta causa – gravità della condotta – recidiva

PRINCIPI DI DIRITTO – E' legittimo il licenziamento del lavoratore che, nonostante il precedente provvedimento disciplinare, graduato in senso a lui favorevole al solo fine di dargli fiducia, persevera in comportamenti contrari alle direttive datoriali. La sanzione espulsiva risulta giustificata dal definitivo venir meno della fiducia del datore di lavoro nei successivi adempimenti e dalla gravità delle violazioni compiute dal lavoratore, le quali devono essere considerate non già singolarmente, ma complessivamente, tenendo conto del ruolo ricoperto dal lavoratore e del contesto in cui è stata tenuta la condotta addebitata.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie, il motivo che ha portato al licenziamento per giusta causa del ricorrente è rappresentato dalla volontaria alterazione della tara di una

cassetta di mandarini, circostanza che ha comportato una diminuzione del prezzo di vendita della merce. Prima di tale contestazione, il ricorrente aveva tenuto altri comportamenti non conformi alle direttive del datore di lavoro. In particolare, gli era stata irrogata la sanzione disciplinare del richiamo scritto, per aver effettuato in molteplici occasioni sconti non autorizzati sulla merce acquistata dalla clientela nel reparto ortofrutta, di cui egli era responsabile. Alla luce di tale contesto, la condotta tenuta dal lavoratore costituisce una grave violazione degli obblighi posti in suo capo dalla legge e dal contratto collettivo di categoria applicabile. Il Tribunale di Vicenza ha pertanto rigettato il ricorso e ritenuto giustificato il licenziamento intimato al ricorrente, poiché la sua condotta ha compromesso definitivamente la fiducia del datore di lavoro nei successivi adempimenti.

Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 3877/2017 di data 15.9.2017 – R.G. 614/2017

Sussistenza del fatto – contumacia del datore – onere della prova – giustificato motivo soggettivo – giusta causa

PRINCIPI DI DIRITTO – In caso di licenziamento intimato per giustificato motivo soggettivo, compete al datore di lavoro fornire dimostrazione della sussistenza delle ragioni giustificanti il provvedimento risolutivo (cfr. Cass. n.141/2006).

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie, il Tribunale di Vicenza ha annullato il licenziamento intimato al ricorrente ai sensi dell'art. 18, c. 4, L. n. 300/1970, poiché, alla luce della contumacia della società datrice di lavoro convenuta, sono rimaste indimostrate le ragioni poste a fondamento del giustificato motivo soggettivo del licenziamento. (CONFORME: TRIB. VICENZA, SEZ. LAV. SENTENZA N. 178/2017 E ORDINANZA N. 2254/2017)

Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 4240/2017 di data 2.10.2017 – R.G. 1690/2016

Insussistenza del fatto – assenza di illiceità della condotta – genericità della contestazione - illegittimità del licenziamento

PRINCIPI DI DIRITTO – All'assenza di illiceità della condotta del lavoratore consegue l'illegittimità del licenziamento per insussistenza del fatto contestato, con conseguente

applicazione della tutela reintegratoria attenuata *ex art. 18, co 4, l.n 300/1970* (cfr. Cass. n. 13383/2017).

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, il Tribunale di Vicenza ha accertato l'irrelevanza disciplinare del fatto contestato al ricorrente, cui la società datrice di lavoro addebitava di non aver partecipato, dopo la prima, a nessun'altra delle assemblee concordate con le organizzazioni sindacali partecipanti alla procedura di consultazione prevista dalla legge, dimostrando disinteresse verso le sorti dell'azienda e del proprio rapporto di lavoro, e di mettersi strumentalmente in malattia al fine di lavorare il meno possibile. Quanto al primo addebito, l'irrelevanza disciplinare deriva dall'assenza di qualsivoglia dovere in capo al lavoratore di partecipare ai suddetti incontri, non essendo di conseguenza riscontrabile alcun tipo di violazione. La seconda parte della contestazione, invece, risultava genericamente formulata, poiché la società non ha mai contestato i certificati medici prodotti dal ricorrente a giustificazione delle proprie assenze. Il Tribunale ha pertanto ritenuto illegittimo il licenziamento intimato, disponendo l'applicazione della tutela reintegratoria di cui all'art. 18, c. 4, L. n. 300/1970.

Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 4487/2017 di data 16.10.2017 – R.G. 969/2016
Sussistenza del fatto – onere della prova – confessione – revoca – violenza

PRINCIPI DI DIRITTO – Ai fini dell'accoglimento della domanda di accertamento dell'illegittimità del licenziamento intimato a causa di dichiarazioni confessorie, le quali sarebbero state estorte sotto minaccia, il lavoratore deve fornire la prova delle pressioni psicologiche subite, alla luce di quanto stabilito dall'art. 2732 c.c.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, il Tribunale di Vicenza ha rigettato il ricorso finalizzato ad accertare l'illegittimità di un licenziamento che trovava origine nella lettera di contestazione con la quale la società resistente, facendo rinvio alle dichiarazioni di contenuto confessorio rilasciate dalla ricorrente, ha addebitato alla dipendente il furto di una determinata somma di denaro dalle casse aziendali con diverse azioni, in più momenti e durante l'esecuzione della propria attività lavorativa. La ricorrente non contestava l'effettiva sottoscrizione della dichiarazione, lamentando piuttosto che tale dichiarazione sia stata a lei estorta sotto minaccia di denuncia penale e conseguente denigrazione nell'ambiente lavorativo, familiare e sociale, che ogni parola le sarebbe stata dettata da

uno dei soci della società resistente e di essere stata in quel momento sotto l'effetto di alcuni farmaci. La ricorrente tuttavia non ha formulato alcuna domanda di accertamento del vizio della volontà dell'atto unilaterale, né alcun capitolo di prova volto ad accertare l'assunzione dei farmaci e le pressioni psicologiche subite. Secondo il Tribunale, anche nel caso in cui tale pressione potesse integrare violenza di cui all'art. 2732 c.c., la stessa è rimasta totalmente priva di riscontro probatorio e pertanto non poteva ritenersi viziata.

Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 5042/2017 di data 21.11.2017 – R.G. 952/2017
Tempestività della contestazione – specificità della contestazione – sussistenza del fatto – proporzionalità – mancata affissione del codice disciplinare – appropriazione indebita di beni aziendali – onere della prova

PRINCIPI DI DIRITTO – In materia di licenziamento disciplinare, l'affissione del codice disciplinare è irrilevante nel caso in cui il potere disciplinare venga esercitato a fronte di fatti che costituiscono violazione dei doveri fondamentali del rapporto di lavoro o che si pongano come violazione di norme penali o contrastanti con il cosiddetto “minimo etico”, mentre deve essere data adeguata pubblicità con riferimento a comportamenti che violano mere prassi operative, non integranti usi normativi o negoziali (cfr. Cass. n.22626/2013). (CONFORME: TRIB. TREVISO, SEZ. LAV. ORDINANZA N. 2882/2017; TRIB. VICENZA, SEZ. LAV. ORDINANZA N. 11/2017)

Il requisito della tempestività della contestazione deve essere considerato in termini relativi, riferiti cioè alle esigenze di accertamento dell'addebito e alla sua conoscenza da parte del datore di lavoro, unite all'esigenza di evitare situazioni di sottoposizione prolungata del lavoratore alla minaccia di esercizio di questo potere (cfr. Cass. n.16683/2015).

Il requisito della immediatezza della contestazione deve essere inteso in senso relativo, riferendolo allo spazio-temporale necessario alla valutazione dei fatti, in relazione alla loro problematicità, o alla complessità dell'organizzazione dell'impresa (cfr. Cass. n.2580/2009; Cass. n.29840/2008). (CONFORME: TRIB. VICENZA, SEZ. LAV. ORDINANZA N. 11/2017)

Poiché l'immediatezza della contestazione costituisce una componente del fatto costitutivo del potere disciplinare del datore di lavoro, il lasso temporale tra i fatti e la

contestazione deve decorrere dall'avvenuta conoscenza da parte del datore di lavoro della situazione contestata e non dall'astratta percettibilità o conoscibilità dei fatti stessi; in particolare, il datore di lavoro deve fornire la prova del momento in cui ha avuto la piena conoscenza dei fatti da addebitare al lavoratore e non anche delle circostanze per cui non abbia potuto effettuare la contestazione a ridosso dei fatti (cfr. Cass. n.21546/2007). (CONFORME: TRIB. TREVISO, SEZ. LAV. SENTENZA N. 448/2017; C. APP. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 10/2017)

In caso di comportamento continuato nel tempo, la tempestività della contestazione disciplinare dev'essere valutata con riferimento al momento di cessazione della continuazione, quando è possibile valutare il fatto nella sua interezza e globalità (cfr. Cass. n.2283/2010; cfr. Cass. n.29480/2008). (CONFORME: C. APPELLO VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 51/2017)

In tema di sanzioni disciplinari a carico dei lavoratori subordinati, la contestazione dell'addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore incolpato l'immediata difesa e deve, conseguentemente, rivestire il carattere della specificità, senza l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, purché siano fornite al lavoratore le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati (cfr. Cass. n.10662/2014). (CONFORME: TRIB. VICENZA, SEZ. LAV., ORDINANZA N. 2594/2017)

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, la ricorrente impugnava il licenziamento intimatole in seguito alla contestazione disciplinare con cui le è stata attribuita l'appropriazione indebita di somme trasferite dagli agenti di commercio a seguito dell'attività di incasso presso i clienti della società, attraverso un meccanismo contabile descritto nella lettera di addebito. In particolare, la ricorrente eccepiva la tardività e genericità della contestazione, la carenza di proporzionalità tra addebito e sanzione, la mancata affissione del codice disciplinare e contestava la sussistenza del fatto oggetto dell'addebito. Il Tribunale di Vicenza ha innanzitutto evidenziato l'irrilevanza dell'affissione del codice disciplinare, applicando il principio affermato dalla giurisprudenza di legittimità che viene in rilievo nei casi in cui il potere disciplinare sia stato esercitato a fronte di fatti che costituiscono violazione dei doveri fondamentali del rapporto di lavoro o che si pongano come violazione di norme penali o contrastanti con il cosiddetto “minimo etico”. In secondo luogo, la contestazione addebitata soddisfaceva il requisito della tempestività, considerando la complessità dell'accertamento contabile necessario per valutare i fatti,

comportante il riesame delle rimesse degli agenti di commercio e della destinazione delle somme recapitate in azienda, nonché il requisito della specificità, enunciando i meccanismi attraverso i quali si sarebbe attuata la condotta di appropriazione, facendo riferimento specifico alla provenienza delle somme, alle singole posizioni esaminate, all'indicazione dei clienti delle singole rimesse, alle stesse dichiarazioni acquisite dalla lavoratrice. Nel merito, sulla base della sommarietà della cognizione propria di questa fase processuale, il Tribunale ha ritenuto superfluo l'approfondimento istruttorio concernente determinati fatti esposti dalla società resistente (il contenuto delle mansioni della ricorrente, i suoi compiti in materia di ricevimento e controllo degli incassi rimessi dagli agenti di commercio, la confessione stragiudiziale resa al legale rappresentante della società, accompagnata dall'offerta di pagamento rateale degli importi oggetto di appropriazione) non specificamente contestati dalla ricorrente, ritenendo di conseguenza provati i fatti attribuiti. Soddisfatto risultava altresì il principio di proporzionalità tra addebito e sanzione irrogata, poiché, stante l'elevato grado di fiducia del datore di lavoro nei confronti della lavoratrice, l'appropriazione delle somme succitate ha portato ad una lesione irreparabile della fiducia nei futuri adempimenti derivanti dal rapporto di lavoro. Alla luce di tali considerazioni, il Tribunale di Vicenza ha rigettato la domanda.

Gruppo B

Attività incompatibili con lo stato di salute; lavoro prestato a favore di terzi durante la malattia

PREMESSA – Secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte di Cassazione, nel corso dell'assenza per malattia non sussiste in capo al dipendente un divieto assoluto di svolgere attività extralavorative o ludiche ovvero anche attività lavorativa in favore di terzi. Tuttavia, l'espletamento di tali attività può costituire giusta causa di licenziamento ove da tale comportamento si desuma una fraudolenta simulazione dello stato di malattia ovvero la violazione del divieto di concorrenza ovvero, ancora, quando l'attività stessa, valutata in relazione alla natura ed alle caratteristiche dell'infermità denunciata ed alle mansioni svolte nell'ambito del rapporto di lavoro, sia tale da pregiudicare o ritardare, anche solo potenzialmente, la guarigione e il rientro in servizio, concretando in tali casi la condotta del dipendente una violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà.

(Cass. n. 20090/2015; Cass. n. 4237/2015; Cass. n. 21253/2012)

CORTE D'APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenze n. 448/2017 di data 14.6.2017 e n. 682/2017 di data 29.8.2017 – R.G. 38/2017

Svolgimento di attività lavorativa incompatibile con lo stato di salute – attività extralavorativa durante l'assenza per malattia – giusta causa – valutazione *ex ante* – valutazione in concreto delle mansioni – valenza oggettiva del vincolo fiduciario

PRINCIPI DI DIRITTO – Ai fini dell'integrazione della nozione di giusta causa, in caso di svolgimento di attività ludico-sportiva o lavorativa durante l'assenza per malattia è necessario che tale attività sia idonea a porre in essere una violazione concreta del dovere sussistente in capo al lavoratore di osservare tutte le cautele necessarie al recupero sollecito delle energie psicofisiche, la quale si realizza quando l'attività extralavorativa abbia determinato un aggravamento dello stato di malattia o ritardato la guarigione

impedendo la ripresa del servizio oppure quando c'è stato un comportamento anche soltanto potenzialmente idoneo a recare un danno alla guarigione e ledere il vincolo fiduciario. (*CONFORME: C. APP. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 680/2017*)

La malattia giustificata non equivale ad inabilità assoluta, bensì ad un temporaneo impedimento della prestazione lavorativa, con la conseguenza che non sussiste in capo al lavoratore un assoluto divieto di svolgimento di attività ludiche ed anche lavorative, salvo che le stesse non siano incompatibili con lo stato di malattia.

In ipotesi di licenziamento disciplinare intimato per lo svolgimento di attività extralavorativa durante l'assenza per malattia, la valutazione giudiziale volta all'accertamento della violazione dell'obbligo di diligenza, consistente nel dovere di osservare tutte le cautele necessarie al recupero sollecito delle energie psicofisiche, deve essere condotta *ex ante*, secondo le regole generali di correttezza e buona fede. (*CONFORME: C. APP. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 680/2017; TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 631/2017*)

Ai fini della valutazione giudiziale di sussistenza della giusta causa in ipotesi di licenziamento intimato per lo svolgimento di attività extralavorativa durante l'assenza per malattia, debbono essere prese in considerazione nel concreto le mansioni che il lavoratore è tenuto a svolgere, onde appurare se le stesse necessitano del riposo prescritto. Ai fini della verifica della lesione del vincolo fiduciario in ipotesi di licenziamento intimato per lo svolgimento di attività extralavorativa durante l'assenza per malattia, la fiducia del datore di lavoro nel dipendente assume in rilievo in funzione della natura oggettiva delle mansioni svolte e dell'oggettivo affidamento che l'incarico, per la sua stessa natura, presuppone, con conseguente irrilevanza della soggettiva e variabile valutazione del datore.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, in riforma della sentenza resa all'esito della fase di opposizione ed in conformità dell'ordinanza della fase sommaria, la Corte ha ritenuto che le condotte contestate nel corso dell'assenza per malattia – quali camminare, stare in piedi per alcune ore, attraversare la strada di corsa e guidare l'automobile – in assenza di prescrizioni mediche di assoluto immobilismo fossero compatibili con lo stato di inabilità del lavoratore. In particolare, si è ritenuto che il prolungamento dello stato di malattia non fosse dipeso dalle condotte contestate in quanto poste in essere in tempi posteriori rispetto all'esame ecografico a fronte del quale era stato prescritto un periodo di assenza dal

lavoro ulteriore rispetto a quello inizialmente fissato. Il Collegio ha dunque ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare intimato, con applicazione della tutela reintegratoria attenuata di cui all'art. 18, c. 4, L. n. 300/1970 e rimessione della causa in istruttoria per la determinazione del *quantum*.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 680/2017 di data 29.8.2017 – R.G. 339/2017

Svolgimento di attività lavorativa incompatibile con lo stato di salute – attività extralavorativa di pizzaiolo durante l'assenza per malattia – giusta causa – illecito di pericolo – valutazione *ex ante* – ripartizione onere probatorio

PRINCIPI DI DIRITTO – Ai fini dell'integrazione della nozione di giusta causa, in caso di svolgimento di attività ludico-sportiva o lavorativa durante l'assenza per malattia è necessario che tale attività sia idonea a porre in essere una violazione concreta del dovere sussistente in capo al lavoratore di osservare tutte le cautele necessarie al recupero sollecito delle energie psicofisiche, la quale si realizza quando l'attività extralavorativa ha determinato un aggravamento dello stato di malattia o ritardato la guarigione impedendo la ripresa del servizio oppure quando c'è stato un comportamento anche soltanto potenzialmente idoneo a recare un danno alla guarigione e ledere il vincolo fiduciario. (CONFORME: C. APP. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 448/2017; TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 631/2017)

In ipotesi di licenziamento disciplinare intimato per lo svolgimento di attività extralavorativa durante l'assenza per malattia, la valutazione giudiziale in ordine alla violazione da parte del lavoratore del proprio dovere di osservare tutte le cautele necessarie al recupero sollecito delle energie psicofisiche deve essere condotta *ex ante*, trattandosi di un illecito di pericolo, con conseguente irrilevanza della ripresa del lavoro quale indice di assenza di pregiudizio. (CONFORME: C. APP. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 448/2017)

In caso di licenziamento disciplinare intimato per lo svolgimento di attività extralavorativa durante l'assenza per malattia, spetta al datore la dimostrazione dello svolgimento di detta attività, mentre è onere del lavoratore provare la compatibilità dell'attività contestata con lo stato di salute in cui versa.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, confermando i provvedimenti resi all’esito della fase sommaria e della successiva fase di opposizione, la Corte ha ritenuto che lo svolgimento dell’attività di pizzaiolo e banconiere – consistente nell’impastare, preparare ed infornare pizze e servire i clienti – comportando la tenuta di una postura difficilmente compatibile con uno stato di salute doloroso, fosse tale da integrare gli estremi della giusta causa, con conseguente legittimità del licenziamento intimato. (*CONFORME: TRIB. VICENZA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 245/2017*)

TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 36/20177 di data 30.1.2017 – R.G. 1571/2016

Assenza per malattia – mancato reperimento a visita medico-fiscale – attività ludico-sportiva durante l’assenza per malattia – incompatibilità con lo stato di salute – modifica temporanea del domicilio di reperibilità – assenza ingiustificata – proporzionalità – cambio di tutela art. 18 L. n. 300/1970

PRINCIPI DI DIRITTO – Ai fini disciplinari l’assenza del dipendente all’atto della visita di controllo nelle fasce orarie di reperibilità viene equiparata dal CCNL Servizi Ambientali all’assenza ingiustificata. Può essere considerata altresì equipollente la condotta del dipendente che si sottrae deliberatamente alla reperibilità anche qualora tale comportamento non dia luogo alla mancanza presenza alla visita di controllo.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale di Venezia ha confermato l’illegittimità del licenziamento ravvisando, tuttavia, non già l’insussistenza del fatto, come accertato con l’ordinanza della fase sommaria, bensì il difetto di proporzionalità della sanzione espulsiva con i fatti contestati consistiti nel deliberato e reiterato mancato rispetto delle fasce di reperibilità. Tale condotta, infatti, non ha impedito che il dipendente venisse sottoposto alla visita medico-fiscale, la quale ha confermato l’esistenza della patologia. Pertanto, l’incidenza di detto comportamento sul rapporto fiduciario deve ritenersi limitata in considerazione della sua realizzazione nella fase di sospensione dell’obbligo lavorativo per la malattia. Ne consegue che, accertata l’illegittimità del recesso datoriale, il Tribunale ha ritenuto applicabile la tutela indennitaria forte ex art. 18, c. 5 L. n.

300/1970, in riforma dell'ordinanza che aveva condannato la Società alla reintegra depotenziata di cui all'art. 18, c. 4 St Lav.

Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 631/2017 di data 6.11.2017 – R.G. 1865/2017 – conferma dell'ordinanza n. 4728/2017 di data 18.7.2017 – R.G. 1100/2017

Assenza per infortunio *in itinere* – attività extralavorativa – assoluto riposo – incompatibilità con lo stato di salute – ritorsività – affissione del codice disciplinare – giusta causa – abuso di fiducia – gravità della condotta – valutazione *ex ante*

PRINCIPI DI DIRITTO – Lo svolgimento di attività lavorativa in infortunio o malattia costituisce condotta illecita punibile con il licenziamento unicamente se idonea a compromettere la guarigione e/o a rilevare quale prova presuntiva della simulazione della malattia, in violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, concretizzando un abuso di fiducia.

Ai fini della sussistenza della giusta causa di licenziamento in ipotesi di svolgimento di attività extralavorativa durante il periodo di assenza per malattia o infortunio è necessario condurre una valutazione *ex ante* in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, verificando se il comportamento del lavoratore possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio, con irrilevanza della tempestiva ripresa del servizio. (CONFORME: C. APP. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZE NN. 448/2017 E 680/2017)

Ai fini della ritorsività del licenziamento è necessario che il lavoratore fornisca la prova del motivo illecito unico e determinante e del nesso causale tra il predetto motivo e il recesso datoriale. La sussistenza dell'illecito contestato escluso l'unicità dell'asserito motivo illecito.

Ai fini del rispetto della pubblicità del codice disciplinare di cui all'art. 7 L. n. 300/1970 non rileva la mancata affissione dell'estratto del CCNL applicato, laddove lo stesso sia stato riprodotto nel codice disciplinare, essendo sufficiente che il dipendente sappia quali siano gli illeciti disciplinari e le corrispondenti sanzioni.

Rientra nel c.d. minimo comune etico, con riferimento al quale non è necessaria la preventiva affissione del codice disciplinare in luogo accessibile a tutti, la condotta del dipendente che durante l'assenza per malattia svolga attività lavorativa esterna all'organizzazione datoriale.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, confermando l’ordinanza della fase sommaria ed aderendo alle argomentazioni ivi svolte, il Tribunale di Venezia ha ritenuto legittimo il licenziamento intimato al dipendente che durante il periodo di assenza per infortunio *in itinere* “*per cervicalgia in trauma distorsivo rachide cervicale*” svolgeva attività lavorativa in favore della società di cui era socio ed utilizzando per gli spostamenti un ciclomotore, posta la prescrizione medica di assoluto riposo e la totale inabilità al lavoro.

TRIBUNALE DI PADOVA, SEZIONE LAVORO

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 11.10.2017 – R.G. 2107/2017

Licenziamento disciplinare – malattia – attività volte a ritardare la guarigione – incompatibilità con lo stato di salute – obblighi del prestatore di lavoro.

PRINCIPI DI DIRITTO – Lo svolgimento di attività compatibili con il quadro clinico di una lavoratrice assente per malattia non costituisce un comportamento atto a ritardare la guarigione in spregio ai doveri di diligenza e fedeltà. È, pertanto, illegittimo, per insussistenza del fatto contestato, il licenziamento disciplinare irrogato sulla base di tale motivazione.

ABSTRACT IN FATTO – Una lavoratrice, infortunata alla spalla destra, era stata accusata dal datore di lavoro di aver posto in essere, nel corso del periodo di malattia, comportamenti idonei a ritardare la propria guarigione e, quindi, il ritorno al lavoro, consistenti in “uscite diurne e serali”, “vita di relazione”, “passeggiate”, nonché “pedalate in bicicletta”, “alzata di pesi con entrambe le braccia” e “guida”. Essa veniva, pertanto, licenziata per ragioni disciplinari. Il Giudicante, tuttavia, esclude la rilevanza delle predette condotte poiché pacificamente inidonee a pregiudicare la guarigione o, nel caso di “pedalate in bicicletta”, “alzata di pesi con entrambe le braccia” e “guida”, in quanto compatibili con il quadro clinico della lavoratrice o, addirittura, consigliate dai medici curanti della stessa. Il licenziamento della lavoratrice viene, pertanto, ritenuto illegittimo per insussistenza del fatto contestato, con conseguente condanna della società datrice di lavoro alla reintegrazione *ex art. 18, c. 4, L. n. 300/1970*

TRIBUNALE DI ROVIGO, SEZIONE LAVORO

Trib. Rovigo, Sez. Lav., ordinanza di data 9.6.2017 – R.G. 564/2017

Superamento del periodo di comporto – assenza per malattia – nesso causale tra malattia e morbilità delle condizioni di lavoro – condotte vessatorie – inerzia del datore di lavoro – onere della prova gravante sul dipendente

PRINCIPI DI DIRITTO – L'assenza del lavoratore per malattia derivante da fattori di nocività insiti nelle modalità di esercizio delle mansioni lavorative e dall'inerzia datoriale nell'impedire la situazione nociva e dannosa, non è computabile ai fini della decorrenza del periodo di comporto. A tale fine, è onere del lavoratore provare il collegamento causale tra la malattia che ha determinato l'assenza e il carattere morbigeno delle lavorazioni svolte. (CONFORME: TRIB. ROVIGO, SEZ. LAV., ORDINANZA DI DATA 7.6.2017 CAUSA SUB R.G. 987/2016)

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale dichiara legittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporto di un lavoratore assente per asserito stato depressivo, derivante, secondo la ricostruzione del ricorrente, dalla condotta di parte datoriale (che si affermava consistere, *inter alia*, in diversi trasferimenti, ispezioni e verifiche ingiustificate, accuse di cattiva gestione, mutamento delle mansioni da gestione del punto vendita ad addetto alle vendite), tesa a determinare l'allontanamento e il demansionamento del lavoratore. Il Giudicante, tuttavia, ritiene non provato il collegamento causale tra la patologia che affliggeva il dipendente, la condotta del datore di lavoro e la conseguente condizione di morbilità. Parte delle azioni lesive imputate alla parte datoriale, infatti, risultavano poste in essere molti mesi prima dell'insorgere dello stato depressivo del ricorrente e, per quanto riguarda le accuse di cattiva gestione, non venivano ritenute provate, in quanto la condotta del datore di lavoro non era univoca e, anzi, sembrava, almeno inizialmente, essere solidale nei confronti del dipendente. Per tali motivi, il ricorso viene rigettato.

Trib. Rovigo, Sez. Lav., ordinanza di data 7.6.2017 – R.G. 987/2016

Superamento del periodo di comporto – assenza per malattia – nesso causale tra malattia e morbilità delle condizioni di lavoro – art. 2087 c.c. – inerzia del datore di lavoro – onere della prova gravante sul dipendente

PRINCIPI DI DIRITTO – L’assenza del lavoratore per malattia derivante da fattori di nocività insiti nelle modalità di esercizio delle mansioni lavorative e dall’inerzia datoriale nell’impedire la situazione nociva e dannosa, non è computabile ai fini della decorrenza del periodo di comporto. A tale fine, è onere del lavoratore provare il collegamento causale tra la malattia che ha determinato l’assenza e il carattere morbigeno delle lavorazioni svolte. (CONFORME: TRIB. ROVIGO, SEZ. LAV., ORDINANZA DI DATA 9.6.2017 CAUSA SUB R.G. 564/2017)

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale, all’esito della fase sommaria, dichiara legittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporto di un lavoratore assente per 447 giorni in ragione di una patologia lombare sviluppata, secondo la ricostruzione del ricorrente, a causa della mancata formazione e informazione sui rischi connessi alle mansioni svolte e della mancata adozione, da parte datoriale, delle misure necessarie per evitare o ridurre i rischi lavorativi, con particolare riferimento alla movimentazione manuale dei carichi. Il Giudicante, tuttavia, ritiene non provate le doglianze del dipendente, evidenziando, *inter alia*, l’assenza di produzioni documentali atte ad attestare lo stato patologico e la mancata menzione della malattia nella cartella clinica aziendale, indice della condotta del lavoratore volta a tenere all’oscuro l’impresa della propria condizione fisica, determinando l’impossibilità per il datore di lavoro di conoscere l’esistenza della patologia e, conseguentemente, di assumere le dovute iniziative *ex art.* 2087 c.c. Alla luce del mancato assolvimento dell’onere della prova gravante sul dipendente, il ricorso viene rigettato.

TRIBUNALE DI VICENZA, SEZIONE LAVORO

Trib. Vicenza, Sez. Lav., ordinanza n. 359/2017 di data 26.01.2017 – R.G. 1439/2016

Svolgimento di attività incompatibile con lo stato di salute – attività sportiva incompatibile con le limitazioni prescritte per lo svolgimento dell’attività lavorativa – natura ritorsiva del licenziamento – risarcimento del danno per infortunio sul lavoro – insussistenza del fatto – giusta causa – specificità e tempestività della contestazione – proporzionalità

PRINCIPI DI DIRITTO – Ai fini della legittimità del licenziamento, in caso di svolgimento di attività sportiva da parte di un lavoratore al quale sono state prescritte limitazioni per l'esecuzione dell'attività lavorativa in seguito ad un infortunio subito sul lavoro, il datore di lavoro deve fornire la prova degli elementi necessari per affermare che tale attività abbia compromesso ulteriormente la capacità lavorativa del lavoratore, aggravandone le condizioni di salute.

Il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta, ma anche a non porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o da comprometterne il rapporto fiduciario (cfr. Cass. n.16268/2015; Cass. n.2550/2015).

Ai fini della valutazione giudiziale della natura ritorsiva del licenziamento quale conseguenza dell'esercizio del diritto al risarcimento del danno fatto valere dal lavoratore in seguito ad infortunio sul lavoro, occorre prendere in considerazione l'intervallo temporale intercorso tra i due fatti. L'eccessiva distanza temporale tra la richiesta risarcitoria e il licenziamento porta ad escludere che il licenziamento sia stato intimato come reazione all'esercizio di un diritto da parte del lavoratore.

Il licenziamento ritorsivo si caratterizza per essere sorretto da un motivo unico, illecito determinante (Cfr. Cass. n.3986/2015; Cass. n.10834/2015; Cass. n. 6501/2013).
(CONFORME: TRIB. VICENZA, SEZ. LAV., ORDINANZA N. 358/2017)

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, il Tribunale di Vicenza ha ritenuto che l'attività di arrampicata sportiva e alpinismo praticata dal ricorrente non fosse incompatibile con le limitazioni prescritte per lo svolgimento dell'attività lavorativa, accertate a seguito dell'infortunio sul lavoro subito dal ricorrente. In particolare, si è rilevato che l'attività contestata non abbia inciso sulla capacità lavorativa del ricorrente, già precedentemente limitata per ragioni indipendenti dall'attività sportiva, e neppure abbia avuto un rilievo causale sulle assenze per malattia. Il Tribunale ha dunque ritenuto illegittimo il licenziamento intimato per mancanza del fatto contestato, con applicazione della tutela reintegratoria di cui all'art. 18, c. 4, L. n. 300/1970.

Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza n. 245/2017 di data 23.03.2017 – R.G. 267/2016

Svolgimento di attività incompatibile con lo stato di salute – attività extralavorativa

durante l'assenza per malattia – illecito disciplinare - condotta imprudente – rapporto fiduciario

PRINCIPI DI DIRITTO – E' legittimo il licenziamento intimato per lo svolgimento di attività extralavorativa nel periodo durante il quale il lavoratore si trovi in malattia non solo se tale condotta abbia effettivamente ritardato la guarigione, ma anche quando abbia messo in pericolo la pronta ripresa dell'attività lavorativa.

Costituisce illecito disciplinare l'espletamento di attività extralavorativa durante il periodo di assenza per malattia non solo se da tale comportamento derivi un'effettiva impossibilità temporanea della ripresa del lavoro, ma anche quando la ripresa sia solo messa in pericolo dalla condotta imprudente (Cfr. Cass. n. 16465/2015).

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, confermando l'ordinanza della fase sommaria, il Tribunale di Vicenza ha ritenuto legittimo il licenziamento intimato in ragione della condotta del ricorrente, che aveva svolto attività di pizzaiolo nel periodo durante il quale era in malattia per una lesione alla schiena, mettendo in pericolo la pronta ripresa dell'attività e incrinando in termini insanabili il rapporto fiduciario tra lavoratore e datore di lavoro. (CONFORME: C. APP. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 680/2017)

Gruppo C

Insubordinazione e negazione delle prerogative datoriali

PREMESSA – Secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte di Cassazione la nozione di insubordinazione, nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente, non può essere limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori, ma implica necessariamente anche qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro della organizzazione aziendale. La valutazione della condotta del lavoratore, in contrasto con obblighi che gli incombono, deve tenere conto anche del "disvalore ambientale" che la stessa assume quando, in virtù della posizione professionale rivestita, essa possa assurgere per gli altri dipendenti a modello diseducativo e disincentivante dal rispetto di detti obblighi. La sanzione espulsiva è proporzionata alla gravità dell'addebito, anche in presenza di un unico episodio di insubordinazione se, per le modalità di attuazione e la posizione professionale assunta nell'ambiente di lavoro, lo stesso è idoneo a far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

(Cass. n. 9736/2018; Cass. n. 7795/2017; Cass. n. 23656/2016; Cass. n. 9635/2016, Cass. n. 12806/2014)

CORTE D'APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 576/2017 – R.G. 1286/2016

Abusivo utilizzo del permesso sindacale – mancanza di contestazione dell'assenza ingiustificata – titolarità del diritto alla fruizione del permesso – organizzazione sindacale – tipo di permesso: artt. 23 e 30 L. n. 300/1970 – irrilevanza – ambito del controllo sulla fruizione – ammissibilità e rilevanza – condizioni e limiti

PRINCIPI DI DIRITTO – L'organizzazione sindacale che richieda la fruizione di un permesso in favore di un suo delegato, è l'unico soggetto legittimato a lamentarsi dell'eventuale utilizzo dello stesso per finalità diverse da quelle sindacali, attesa la natura di diritto soggettivo tutelato dallo statuto dei lavoratori.

Non è ammesso il controllo datoriale, sotto il profilo disciplinare, avente ad oggetto l'utilizzo di un permesso sindacale fruito da un dipendente, dirigente sindacale, per finalità diverse da quelle previste o richieste ex art. 23 L. n. 300/1970 (permessi per l'espletamento del mandato sindacale) essendo il permesso collegato alla carica rivestita. Il datore di lavoro è invece abilitato ad effettuare controlli difensivi atti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti del diritto di fruizione del permesso ex art. 30 della medesima legge (partecipazione alle riunioni, agli organi direttivi provinciali e nazionali). Qualora risulti un utilizzo distorto nella fruizione dei permessi, egli è legittimato a chiedere la restituzione delle somme retributive corrisposte nei giorni in contestazione senza conseguenze sul piano del rapporto di lavoro. L'eventuale provata condotta abusiva, in assenza di una contestazione relativa alla mancanza di giustificazione dell'assenza da lavoro, non ha alcuna conseguenza risolutiva del rapporto e può comportare al più l'adozione del provvedimento di ritenzione della retribuzione.

ABSTRACT IN FATTO – La fattispecie oggetto di scrutinio concerne la legittimità di un licenziamento intimato a seguito di indagini relative alla modalità di fruizione di un permesso sindacale di un dipendente, delegato sindacale; le indagini private avevano accertato lo svolgimento, da parte del lavoratore sindacalista, “*di attività assolutamente incompatibili per luogo e per tempo con le finalità del permesso richiesto e concesso*” senza che però venisse contestata l'assenza ingiustificata dal lavoro. La Corte, in riforma della sentenza impugnata, accoglie il reclamo ed accerta l'illegittimità del recesso ai sensi dell'art. 18, c. 4, L. n. 300/1970 e condanna il datore di lavoro a reintegrare il lavoratore, stante l'insussistenza del fatto constatato – ovvero l'uso improprio dei permessi richiesti ex art. 23 L. n. 300/1970 – in quanto fatto ritenuto non sindacabile.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 33/2017 – R.G. 411/15

Guardia giurata – abbandono del posto di lavoro – fattispecie concreta – addormentamento sul posto di lavoro – distinzione – contesto – rilevanza – fattori oggettivi e soggettivi – esistenza di previsioni contrattuali distinte –

PRINCIPI DI DIRITTO – La fattispecie dell'abbandono del posto di lavoro presenta una duplice connotazione, oggettiva (totale distacco del bene da proteggere) e soggettiva (coscienza e volontà della condotta di abbandono). Il contesto ambientale in cui i fatti si

svolgono rileva al fine di valutare se venga integrata la condotta di abbandono ed in particolare se possa far temere un potenziale pregiudizio per il bene da sorvegliare.

La mancanza di prova relativa alla specifica modalità di svolgimento della prestazione (ovvero il divieto di allontanarsi per tutta la durata del servizio dallo *stand* assegnato al lavoratore) rende meno macroscopica la dedotta lesione del vincolo fiduciario con riguardo alla legittima aspettativa del datore di lavoro di un corretto adempimento della prestazione futura.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, una guardia giurata viene sorpresa a dormire su un divano di un padiglione vicino a quello presso il quale doveva prestare servizio. In conseguenza di questo fatto le viene intimato il licenziamento per giusta causa motivato dalla condotta di abbandono del posto di lavoro. Il lavoratore impugna il licenziamento qualificando il fatto come sussumibile nella diversa fattispecie dell'addormentamento sul posto di lavoro, contemplato dal CCNL applicabile come ipotesi punita con una sanzione conservativa e non espulsiva. Il giudice di primo grado annulla il licenziamento accogliendo la qualificazione del ricorrente e ritenendo il licenziamento sproporzionato alla luce del contesto di fatto in cui la condotta è maturata (lo stand si trovava all'interno di un padiglione le cui porte d'accesso erano chiuse e comunque presidiato all'interno da altre due guardie giurate). La Corte d'Appello rigetta integralmente il ricorso proposto dal datore.

TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 575/2017 di data 11.10.2017 – R.G. 2147/2016

Immutabilità della contestazione – diverbio litigioso – rissa –nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale – identità delle condotte – giusta causa – accertamento in concreto – proporzionalità – sussistenza del fatto materiale

PRINCIPI DI DIRITTO – Costituisce giusta causa di licenziamento il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio, anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale.

Ai fini dell'integrazione della fattispecie di “*diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio, anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio*”

dell'attività aziendale" prevista dall'art. 221 CCNL Terziario Confesercenti è necessario che il comportamento del/dei dipendente/i abbia determinato in modo obiettivo un rallentamento sensibile o una disorganizzazione del lavoro, essendo irrilevante il turbamento interiore dei singoli dipendenti.

L'identità di condotte astrattamente rilevanti sul piano disciplinare può fungere da criterio di giudizio per la valutazione del requisito di proporzionalità della sanzione adottata ai fini della sussistenza della giusta causa di licenziamento, privando, se del caso, il provvedimento espulsivo della sua base giustificativa.

La giusta causa di licenziamento deve essere valutata tenendo conto di tutte le circostanze del caso, attraverso un accertamento concreto della reale entità e gravità dei fatti in relazione alla portata oggettiva e soggettiva degli stessi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, nonché della proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, anche qualora vi sia l'astratta corrispondenza del comportamento contestato alla fattispecie contrattualmente tipizzata. A nulla rileva la percezione che il datore ha al momento della realizzazione della condotta, dovendo essere valutati i dati acquisiti nella loro obiettività.

Il principio di immutabilità della contestazione disciplinare preclude al datore di lavoro di allegare, a sostegno della legittimità del licenziamento, circostanze nuove rispetto a quelle addebitate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione dovendo essere garantito il rispetto del diritto di difesa del lavoratore incolpato. (*CONFORME: TRIB. TREVISO, SEZ. LAV., SENTENZA N. 11/2018*)

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, confermando l'ordinanza della fase sommaria, il Tribunale di Venezia ha ritenuto illegittimo il licenziamento intimato, ancorché fosse stata accertata la sussistenza del fatto materiale contestato, in ragione del difetto di proporzionalità fra la sanzione espulsiva ed ambedue le condotte addebitate. L'una consisteva nell'aver disatteso le direttive aziendali e nell'essersi rivolto in modo offensivo nei confronti del collega che aveva invitato il dipendente a comportarsi conformemente alla prassi aziendale. L'altra contestazione, invece, riguardava il diverbio litigioso arrivato alle vie di fatto con un collega, preceduto da un'accesa discussione con lo stesso riaccessso dal collega. Il difetto di proporzionalità si è ritenuto altresì provato in ragione del mancato avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del collega parimenti coinvolto nel diverbio con il ricorrente.

TRIBUNALE DI PADOVA, SEZIONE LAVORO

Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza n. 684/2017 di data 9.11.2017 – R.G. 3684/2016

Licenziamento – grave insubordinazione – lesione del vincolo fiduciario – sussistenza del fatto – giusta causa di recesso – proporzionalità

PRINCIPI DI DIRITTO – Il nuovo art. 18 L. n. 300/1970 come novellato dalla Riforma Fornero, ha tenuto distinta dal fatto materiale la sua qualificazione come giusta causa o giustificato motivo, sicché occorre operare una distinzione tra l'esistenza del fatto materiale e la sua qualificazione (Cass. n. 23669/2014). La reintegrazione trova ingresso in relazione alla verifica della sussistenza / insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, così che tale verifica si risolve e si esaurisce nell'accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto, che dovrà essere condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo alla individuazione della sussistenza o meno del fatto della cui esistenza si tratta, da intendersi quale fatto materiale, con la conseguenza che esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente a profilo della proporzionalità rispetto alla gravità del comportamento addebitato. (*CONFORME: TRIB. PADOVA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 684/2017 E ORDINANZE DI DATA 30.8.2017 CAUSA SUB R.G. 818/2017, 5.5.2017 CAUSA SUB R.G. 2571/2016, 24.10.2017 CAUSA SUB R.G. 3553/2016*)

Verificata la sussistenza del fatto, se non sussistono elementi giustificativi e/o attenuativi della responsabilità dedotta dal ricorrente, il fatto si ritiene sufficiente ad integrare una giusta causa di recesso.

ABSTRACT IN FATTO – La fattispecie oggetto di scrutinio riguarda il ricorso avverso un licenziamento intimato per grave insubordinazione di una dipendente tale da provocare l'irreparabile rottura del vincolo fiduciario. Il giudice del lavoro, avendo prova delle condotte contestate (nella specie la ricorrente era stata licenziata a fronte del suo rifiuto di eseguire l'ordine di servizio redatto firmato e sottoscritto dai superiori gerarchici, nonostante i compiti proposti rientrassero nelle mansioni della lavoratrice e fossero compatibili con la sua idoneità fisica), rigetta l'opposizione e ritenendo la sanzione espulsiva proporzionata alle condotte poste in essere dall'incolpato, conferma l'ordinanza impugnata, condannando l'opponente alle spese.

Trib. Padova, sentenza n. 528/2017 di data 19.9.2017 - R.G. 1570/2017

Impugnazione di licenziamento – recesso in tronco – contrattazione collettiva – lesione del vincolo fiduciario – valutabilità delle condotte

PRINCIPI DI DIRITTO – L’invito ripetuto da parte di un dipendente nei confronti dei colleghi di lavoro a disattendere gli obblighi di lavoro giustifica il recesso per giusta causa. (CONFORME: TRIB. PADOVA, SEZ. LAV., ORDINANZA DI DATA 5.5.2017 CAUSA SUB R.G. 2571/2016)

Il fatto che una determinata condotta non sia prevista espressamente come giusta causa di licenziamento dalla contrattazione collettiva non ne esclude la valutabilità a tal fine ex art. 2119 c.c.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso in esame, il costante invito da parte di un dipendente nei confronti dei colleghi di lavoro a disattendere agli obblighi di lavoro (l’aver convinto il collega a non presentarsi al lavoro qualche minuto prima dell’inizio del servizio e a non terminarlo qualche minuto dopo; l’aver criticato un collega per la disponibilità manifestata ad accogliere le richieste dell’azienda allo spostamento di qualche giorno di riposo; l’aver consigliato il collega di dormire durante il piantoamento per reagire allo sfruttamento dell’azienda e di ricorrere alla malattia e all’infortunio abbinandoli in successione; di rallentare il ritmo di lavoro; di non portare a compimento le ispezioni previste alle quali era stato assegnato in sua sostituzione e di saltare alcune ispezioni ogni qualvolta vi fosse un allarme) fa intendere in quale considerazione tenesse le proprie analoghe obbligazioni, onde il giudice considera tale condotta giustificativa di un recesso in tronco per il venir meno del vincolo fiduciario.

Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza di data 24.2.2017 – R.G. 3302/2016

Licenziamento ritorsivo – reintegra – rappresaglia – trasferimento – ragioni tecniche organizzative e produttive del trasferimento – eccezione di inadempimento – insussistenza del fatto – illegittimità del licenziamento

PRINCIPI DI DIRITTO – Il licenziamento si considera ritorsivo se si dimostra che tale provvedimento sia stato emesso per l’unico motivo illecito determinante consistente nel desiderio del datore di lavoro di sbarazzarsi di un dipendente scomodo.

Non si riscontra un intento ritorsivo nella riduzione dell'orario di lavoro, qualora interessi tutti i lavoratori nell'ambito della rimodulazione di un servizio appaltato, né può dirsi ritorsivo il licenziamento posto in essere alla luce del rifiuto del lavoratore ad aderire ad un trasferimento.

La nozione di trasferimento – ex artt. 13 e 22 L. n. 300/1970 – ricomprende qualsiasi spostamento idoneo ad allontanare il lavoratore dalla propria unità produttiva d'origine (trasferimento esterno) anche qualora il trasferimento riguardi un ambito geografico ristretto (stesso comune), escludendo dalla nozione i cd trasferimenti interni, cioè i passaggi del lavoratore all'interno della medesima articolazione produttiva (Cass. n. 20600/2014).

Se la comunicazione di trasferimento non riporta le ragioni tecniche organizzative e produttive alla base del trasferimento, questo risulta immotivato e quindi illegittimo. Ogni giustificazione successiva risulta irrilevante, in quanto la legittimità del rifiuto al trasferimento va valutata *a priori*.

L'illegittimità del provvedimento datoriale giustifica il rifiuto da parte del lavoratore di aderire al trasferimento e, di conseguenza, l'illegittimità del licenziamento data l'insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso in esame la ricorrente chiede la nullità del licenziamento perché ritorsivo e la conseguente reintegra e risarcimento del danno per l'illegittimità del provvedimento di licenziamento.

Il giudice non riscontra un intento ritorsivo, poiché la riduzione di orario a seguito di subentro nell'appalto in precedenza gestito da un'altra società era stata adottata nei confronti di tutti i lavoratori ceduti, e sottoscritta da tutti con accordo sindacale, tranne che dalla ricorrente.

Il licenziamento posto in essere in ragione del rifiuto della lavoratrice di aderire al trasferimento non viene considerato ritorsivo dal giudice, ma illegittimo poiché la comunicazione con la quale la lavoratrice veniva assegnata ad una sede diversa rispetto a quella precedentemente adibita non riportava le ragioni tecniche organizzative e produttive alla base del licenziamento. A nulla rileva la successiva motivazione (la necessità di sostituire una lavoratrice) riportata in ricorso dalla società convenuta.

Il rifiuto della lavoratrice di prendere servizio nella nuova sede di lavoro è giustificato dall'illegittimità del provvedimento datoriale (in virtù del mancato obbligo motivazionale

del trasferimento), pertanto il giudice dichiara insussistente il fatto posto a base del licenziamento ed illegittimo il recesso, condannando il datore di lavoro alla reintegra della ricorrente nel posto di lavoro in precedenza occupato e a corrispondergli l'indennità risarcitoria dovuta.

TRIBUNALE DI ROVIGO, SEZIONE LAVORO

Trib. Rovigo, sentenza n. 2/2017 di data 10.1.2017 - R.G. 361/2016

Insulti – ingiurie – giusta causa – giustificato motivo soggettivo – insubordinazione lieve – insubordinazione grave – reato – parole offensive e volgari

PRINCIPI DI DIRITTO – La pronuncia di insulti nei confronti del datore di lavoro ed atteggiamenti denotanti mancanza di rispetto nei confronti del predetto non necessita di previsione nel codice disciplinare, trattandosi peraltro di fatto di reato, la cui rilevanza è notoriamente svincolata dalla espressa previsione contrattual-collettiva. (*CONFORME: TRIB. VICENZA, ORDINANZA N. 11/2017; TRIB. TREVISO, SEZ. LAV. ORDINANZA N. 2882/2017*) Nella valutazione delle motivazioni poste a base del licenziamento il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo presenti nei CCNL.

L'uso di parole offensive e volgari da parte di un lavoratore nei confronti del diretto superiore, senza contestazione dei poteri dello stesso e senza rifiuto della prestazione lavorativa, costituisce per i dipendenti dell'industria metalmeccanica privata insubordinazione lieve, tenuto conto della parificazione del contratto collettivo dell'insubordinazione grave, giustificativa del licenziamento, a fattispecie di reato accertate in sede penale, quale il furto e il danneggiamento.

Le ingiurie al datore di lavoro riconducibili ad una delle ipotesi sanzionabili in via conservativa.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di cui alla presente controversia, il lavoratore, operaio di un'impresa edile applicante il CCNL Imprese Artigiane Area Legno, aveva pronunciato delle parole ingiuriose (mongoloide, cretino, ignorante, imbecille) nei confronti del suo superiore ed era stato licenziato senza preavviso.

Le ingiurie (peraltro reciproche al datore di lavoro) sono considerate dal giudice riconducibili alle ipotesi previste dal CCNL sanzionabili in via conservativa, onde il Giudice dichiara il licenziamento ingiustificato ed illegittimo.

TRIBUNALE DI VERONA, SEZIONE LAVORO

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 10.5.2017 – R.G. 209/2016

Reazione spropositata del lavoratore – elemento soggettivo della condotta – frasi ingiuriose pronunciate dal lavoratore

PRINCIPI DI DIRITTO – Integra per giustificato motivo soggettivo e non giusta causa la reazione spropositata del lavoratore che profferendo frasi ingiuriose e di contenuto diffamatorio e minaccioso indirizzate al datore, lacera i fogli contenenti delle comunicazioni disciplinari che lo riguardano e che doveva ricevere dalle mani di alcuni colleghi nello spogliatoio. L'elemento soggettivo della condotta tenuta e le frasi pronunciate dal lavoratore, che integrano sicuramente una grave violazione disciplinare, sono attenuati, infatti, dalle modalità atipiche con cui sono state consegnate le comunicazioni disciplinari, che meritavano una trattazione in sede più riservata, tanto da giustificare in parte la reazione del lavoratore.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie il lavoratore veniva raggiunto a fine turno nello spogliatoio, dove vi erano anche altri colleghi, dal suo diretto superiore e da due incaricati della cooperativa al fine di leggergli e consegnargli delle lettere riguardanti l'irrogazione di talune sanzioni disciplinari. Ma il lavoratore, inveendo e pronunciando frasi ingiuriose e minacciose contro il presidente della cooperativa, strappava i fogli impedendo che gli venissero consegnati.

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 2.5.2017 – R.G. 1547/2016

Giusta causa – interruzione del rapporto fiduciario – grave insubordinazione – minacce ai colleghi e sovraordinati gerarchici

PRINCIPI DI DIRITTO – Integra giusta causa di licenziamento per interruzione del rapporto fiduciario con il datore, che ha provato la sussistenza in senso storico dei fatti

contestati e la loro rilevanza disciplinare, la condotta della lavoratrice integrante grave insubordinazione connotata anche da minacce e diffamazioni nei confronti della propria sovraordinata gerarchica e dalla negativa interferenza con il normale svolgimento dell'attività lavorativa aziendale.

ABSTRACT IN FATTO – La lavoratrice in più occasioni urlava contro le colleghe e le minacciava ritenendole colpevoli di farle “dispetti”; non ammetteva inoltre i suoi errori accusando la responsabile e le altre colleghe di essere le effettive responsabili degli errori e di voler “sabotare” il suo lavoro, determinando il suo comportamento una situazione di continua tensione all'interno dell'ambiente aziendale.

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 24.4.2017 – R.G. 1858/2016

Insubordinazione lieve – espressione formalmente scorretta del lavoratore al superiore

PRINCIPI DI DIRITTO – Non integra giusta causa di licenziamento, ma rientra nell'alveo della insubordinazione lieve e suscettibile di essere sanzionata con misure conservative, il fatto del lavoratore che risponda al superiore con una espressione formalmente scorretta ma limitandosi a contestare l'addebito di responsabilità sulla non corretta esecuzione del lavoro a lui affidato e non invece i poteri direttivi o gerarchici del responsabile di produzione.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie il lavoratore aveva risposto con una espressione colorita (“non me ne frega un cazzo”) alla richiesta del superiore di avere spiegazioni in merito ad un lavoro eseguito in maniera non corretta dal lavoratore medesimo, senza essere sentito da altri colleghi e senza la volontà di infamare o insultare il superiore.

Gruppo D

Sottrazione dei beni aziendali

PREMESSA – Secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte di Cassazione, anche il furto di beni aziendali di modico valore è idoneo a fondare la legittimità del licenziamento. La tenuità del danno non è da sola sufficiente ad escludere la lesione del vincolo fiduciario. Ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso viene in considerazione non già l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale, ma la ripercussione sul rapporto di lavoro di una condotta suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del dipendente rispetto agli obblighi assunti.

(Cass. n. 8816/2017; Cass. n. 13168/2015; Cass. n. 19684/2014; Cass. n. 16864/2006; Cass. n. 16260/2004)

CORTE D'APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 653/2016 – R.G. 20/2016

Appropriazione di bene aziendale – assoluzione in sede penale – formula – rilevanza – limiti e condizioni – valutazione autonoma della prova – necessità – modalità di esecuzione e circostanze – valutazione ai fini della rottura del vincolo fiduciario.

PRINCIPI DI DIRITTO – Ai sensi dell'art. 652 c.p.p. (nell'ambito del giudizio civile di danni) e dell'art. 654 c.p.p. (nell'ambito di altri giudizi civili) il giudicato penale di assoluzione è idoneo a produrre effetti preclusivi nel giudizio civile – quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o che l'imputato non lo ha commesso ed a condizione che vi sia coincidenza delle parti tra il giudizio penale e quello civile, nel senso che non soltanto l'imputato ma anche il responsabile civile e la parte danneggiata abbiano partecipato al processo penale – solo quando contenga un effettivo, specifico e concreto accertamento circa l'insussistenza del fatto o l'impossibilità di attribuire questo all'imputato, non anche quando l'assoluzione sia determinata dall'insussistenza di sufficienti elementi di prova circa la commissione del fatto o l'attribuibilità di esso

all'imputato. Il giudice civile, nel procedere in modo autonomo alla rivalutazione del fatto e del materiale probatorio, non può tuttavia ritenere del tutto ininfluenza la sentenza penale, dovendo pur sempre tener conto, all'atto del giudizio, dell'esito dell'attività istruttoria ritualmente espletata nel corso del processo penale.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, un autista di un servizio di linea viene sorpreso da una pattuglia di carabinieri in perlustrazione, attirata dal fatto che il veicolo fosse fermo in luogo ove non era prevista fermata, con le mani bagnate di gasolio, con una tanica contenente circa un litro e mezzo di gasolio il cui tappo era svitato e appoggiato sul portabagagli e con una cassetta e un tubo di gomma anch'essi carichi di gasolio. In conseguenza di tale fatto viene sospeso in via cautelare e poi destituito dall'azienda datrice. Il procedimento penale a suo carico si conclude con sentenza di assoluzione ex art. 530, c. 2, c.p.p. per insussistenza di sufficienti elementi di prova, passata in giudicato. La sentenza di primo grado dichiara legittimo il provvedimento di destituzione ritenendo che il contegno complessivamente tenuto dal ricorrente aveva compromesso in modo irrevocabile il rapporto di fiducia con la società datrice. La Corte d'Appello, disattendendo le conclusioni del giudice penale, conferma la sentenza rigettando integralmente l'appello.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 449/2017 – R.G. 568/2017

Sottrazione di beni aziendali – prova – mezzi istruttori del procedimento penale – utilizzabilità – condizioni e limiti – fatti oggetto di prova – ambito di valutazione – perimetro della condotta criminosa

PRINCIPI DI DIRITTO – Nel corso dell'ulteriore attività processuale del giudizio di appello è preclusa la precisazione di censure contenute nell'atto di appello ma espresse in modo generico.

Il requisito della specificità dei motivi di impugnazione esige che alle argomentazioni svolte nella sentenza gravata vengano contrapposte quelle dell'impugnante volte ad incrinare il fondamento logico-giuridico delle prime in quanto la manifestazione volitiva dell'appellante, diretta ad ottenere la riforma della sentenza, deve sempre essere supportata da deduzioni idonee a contrastare la motivazione di detta sentenza.

Nell'accertamento della sussistenza di determinati fatti e della loro idoneità a costituire giusta causa di licenziamento, il giudice del lavoro può fondare il suo convincimento sugli atti acquisiti nel corso delle indagini preliminari del procedimento penale, anche se sia mancato il vaglio critico del dibattimento, giacché la parte può sempre contestare, nell'ambito del giudizio civile, i fatti così acquisiti in sede penale.

Le intercettazioni telefoniche o ambientali, effettuate in un procedimento penale, sono pienamente utilizzabili nel procedimento disciplinare di cui all'art. 7 L. n. 300/1970, purché siano state legittimamente disposte nel rispetto delle norme costituzionali e procedurali, non ostandovi i limiti previsti dall'art. 270 c.p.p. riferibili al solo procedimento penale in cui si giustificano limitazioni più stringenti in ordine all'acquisizione della prova, in deroga al principio fondamentale della verità materiale.

Laddove si siano verificate delle sottrazioni di beni aziendali il datore di lavoro non può limitarsi a fornire prova dell'uscita dall'azienda dei beni sottratti o della loro sottrazione furtiva, ma deve dimostrare che la stessa fosse avvenuta per fini delittuosi con la complicità del lavoratore licenziato e previo accordo in tal senso.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, una società subisce plurime sparizioni di merce. Il sospetto cade su alcuni dipendenti e, a seguito di denunce penali, vengono attivate le indagini preliminari. Diversamente dal giudice di primo grado, la Corte ritiene non raggiunta la prova della commissione del fatto imputato al lavoratore licenziato e, in riforma della sentenza, dichiara l'illegittimità del recesso.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 731/2017 – R.G. 438/2014

Dipendenti di supermercato - cessione di carta punti – licenziamento per giusta causa – inadempimento regolamento aziendale – gravità della condotta – parametro di valutazione

PRINCIPI DI DIRITTO – Non è connotata da gravità tale da giustificare un licenziamento per giusta causa la condotta di una dipendente di un supermercato che ceda la propria carta punti (cedibile a terzi in base al regolamento) al collega cassiere il quale provveda agli accrediti dei punti della clientela sprovvista di carta e che non controlli le modalità di utilizzo della carta tramite la rete internet.

La condotta della dipendente, consistita nella poco accorta e ponderata gestione della carta, si attesta al di sotto di quella soglia di gravità tale da integrare un elemento sintomatico idoneo a minare la futura correttezza della lavoratrice.

Il cassiere di un supermercato che, in violazione di un preciso divieto regolamentare, accredita su una carta fedeltà dei punti a fronte di precedenti acquisti fatti dai clienti senza l'impiego della carta, adotta una condotta disciplinarmente rilevante. La gravità della condotta, tale da giustificare una menomazione del vincolo fiduciario, deve essere però valutata in relazione alla prolungata reiterazione nel tempo del comportamento scorretto. L'assenza di precedenti disciplinari e la tenuità del danno arrecato al datore di lavoro non sono circostanze decisive nella valutazione della legittimità del licenziamento.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, una dipendente di un supermercato affida al collega cassiere una carta punti intestata alla prima affinché il cassiere vi accumuli i punti spettanti alla clientela sfornita di carta con un pregiudizio economico pari ad 26 euro per l'azienda. Entrambi i dipendenti sono licenziati per giusta causa ed impugnano il provvedimento espulsivo. Il giudice di primo grado reintegra i dipendenti ritenendo che vi sia proporzione tra l'addebito contestato e la sanzione irrogata. Il giudice d'appello, con motivazione differente in relazione alla cedente la carta ed al cassiere utilizzatore, conferma la sentenza di primo grado.

TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 6266/2017 di data 18.10.2017 – R.G. 1663/2017

Falsa registrazione della presenza e di attività lavorativa – sussistenza del fatto – errore intento fraudolento – autonomia – vincolo fiduciario – giusta causa

PRINCIPI DI DIRITTO – Costituisce giusta causa di licenziamento la condotta del dipendente consistita nella plurima falsa registrazione nel palmare della propria presenza e degli interventi di manutenzione svolti per conto del datore, in quanto denotante lo specifico intento di trarre in errore il datore circa l'espletamento di specifica attività lavorativa e lesiva del vincolo fiduciario particolarmente pregnante che connota il rapporto di lavoro in ragione dell'elevato grado di autonomia del dipendente

nell'esecuzione delle mansioni assegnati, considerata altresì l'accessibilità della stessa clientela ai dati inseriti nel palmare.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, il Tribunale di Venezia ha ritenuto legittimo il licenziamento intimato al dipendente che aveva inserito nel proprio palmare l'esecuzione di tre interventi di manutenzione, mai eseguiti, quando invece si trovava in altra località, a svolgere altra attività e comunque non per l'intera durata della presenza registrata. Nel caso di specie è stato escluso che la condotta potesse dipendere da errore del dipendente posto che gli interventi specificamente indicati erano tre, ciascuno riferito ad un distinto impianto, e che vi era corrispondenza tra i dati inseriti nel palmare e quelli indicati nei rapportini di intervento.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 479/2017 di data 25.1.2017 – R.G. 1778/2016

Sottrazione di beni aziendali – vendita a prezzo inferiore – promozione di articoli – mancanza di autorizzazione – insussistenza del fatto – proporzionalità – pretestuosità – limiti del rito Fornero – indennità sostitutiva del preavviso e reintegra

PRINCIPI DI DIRITTO – Non costituisce giusta causa di licenziamento la condotta dell'addetto del punto vendita consistita nell'aver venduto taluni prodotti ad un prezzo inferiore rispetto a quello della vendita al pubblico e nell'aver applicato una promozione su un articolo, con modalità diverse rispetto quelle indicate dal datore, in favore del medesimo cliente qualora il comportamento sia dettato non da un interesse personale del dipendente, bensì dalla convinzione di perseguire un'utilità per il punto vendita.

Sono inammissibili, ove proposte con il rito Fornero, le domande di risarcimento del danno asseritamente conseguente alla sospensione cautelare, nonché le pretese di corresponsione della retribuzione maturata durante la suddetta sospensione.

È incompatibile con la prosecuzione del rapporto di lavoro derivante dalla reintegra disposta per ordine giudiziale la domanda di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, il Tribunale di Venezia ha ritenuto illegittimo il licenziamento per insussistenza del fatto contestato, poiché il dipendente del punto vendita aveva applicato un prezzo inferiore ed una promozione su taluni prodotti con

modalità differenti rispetto a quelle riconosciute al pubblico, allo scopo di perseguire un'utilità per il punto vendita e ridurre la concorrenza rispetto ad un cliente fidelizzato e di una certa rilevanza. Inoltre, la riduzione del prezzo di vendita e l'applicazione della promozione rientravano nei poteri di gerente del dipendente, potendo l'autorizzazione necessaria, comunque richiesta dal lavoratore, intervenire anche successivamente alla vendita. Il Tribunale ha altresì ritenuto sproporzionata la sanzione espulsiva, anche in ragione della mancanza di precedenti disciplinari a carico del ricorrente.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 6899/2017 di data 20.11.2017 – R.G. 736/2017

Irregolarità in operazioni finanziarie – ufficio postale – amministrazione di sostegno – autorizzazione del Giudice Tutelare – tempestività della contestazione – inutilizzabilità dei dati acquisiti con attività ispettiva – circonvenzione di incapaci – proporzionalità – unicità della condotta – elemento psicologico – servizio di pubblica utilità

PRINCIPI DI DIRITTO – In ipotesi di plurimi addebiti contestati contestualmente in un'unica missiva di avvio del procedimento disciplinare, nulla osta a che il Giudice valorizzi gli stessi complessivamente quali manifestazione di un unico disegno finalizzato ad influenzare l'operatività dell'utenza delle Poste.

Costituisce giusta causa di licenziamento la condotta del lavoratore delle Poste finalizzata ad estromettere il titolare del patrimonio, sottoposto ad amministrazione di sostegno ed impossibilitato ad eseguire nominalmente le operazioni sul proprio conto, e a trasferire un'ingente somma di denaro su di un altro libretto intestato ad altra persona non soggetto a vincoli, in quanto violativa degli obblighi del lavoratore e di un dovere etico e di legge che impone correttezza e trasparenza nei confronti della clientela e pone il divieto di accettare utilità di qualsivoglia natura.

Ai fini della sussistenza della giusta causa e della proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto ai fatti contestati debbono essere valutati il ruolo ricoperto dal lavoratore e la natura dell'attività svolta dal datore.

Ai fini della tempestività della contestazione disciplinare rispetto alla realizzazione dei fatti contestati, deve tenersi conto del momento in cui il datore ha piena conoscenza degli stessi, del fatto che detta conoscenza deve essere acquisita – soprattutto nelle realtà

imprenditoriali caratterizzate da una complessa organizzazione – dall'organo/soggetto titolare del potere disciplinare, nonché della complessità degli accertamenti da eseguire. È ammesso lo svolgimento di accertamenti preliminari, ancorché svolti sotto forma di attività ispettiva, purché seguiti da una puntuale contestazione disciplinare.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, il Tribunale di Venezia ha ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare in virtù della più grave delle condotte contestate dalla quale ha potuto trarre l'esistenza di un unico piano finalizzato alla personale diretta attività di regia finanziaria del patrimonio di un utente delle Poste sottoposto ad amministrazione di sostegno, il quale presentava nei confronti del ricorrente una situazione di dipendenza e venerazione accertata anche dal medico legale, accentuata dalle condizioni sanitarie dello stesso come persona affetta da disturbo delirante curato con psicofarmaci. Il Tribunale ha preliminarmente ritenuto che la contestazione fosse tempestiva considerato che l'attività ispettiva, il cui avvio aveva determinato l'immediata adozione del provvedimento cautelare di assegnazione del ricorrente ad altro incarico, era stata sospesa per ordine giudiziale in ragione delle indagini poste in essere per il reato di circonvenzione di incapaci. Quanto poi all'utilizzabilità degli elementi informativi acquisiti dalla Società datrice, il Tribunale ha reputato legittima l'attività di indagine compiuta dalla struttura a ciò deputata nell'organizzazione delle Poste sulla postazione di lavoro del dipendente. Infine, la legittimità del licenziamento doveva altresì rilevarsi in ragione del ruolo rivestito dal lavoratore di direttore dell'ufficio postale e dalla natura del servizio prestata dalle Poste.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza n. 7074/2017 di data 27.11.2017 – R.G. 1077/2017

Sottrazione di beni aziendali – genericità della contestazione – carenza rilievo disciplinare – insussistenza del fatto – immutabilità della contestazione – tentativo e consumazione della condotta – elemento psicologico – dolo e colposa dimenticanza – proporzionalità

PRINCIPI DI DIRITTO – Ai fini dell'integrazione della giusta causa di licenziamento per la contestata sottrazione di beni aziendali prelevati da un punto vendita senza averne pagato il corrispettivo, è necessario che il datore fornisca la prova della dolosa appropriazione della merce da parte del dipendente senza pagare il relativo scontrino,

attraverso una valutazione in concreto del contesto entro cui la condotta è tenuta e dell'elemento psicologico che connota il comportamento del dipendente.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale di Venezia ha ritenuto che l'appropriazione della merce senza averne pagato il relativo prezzo non fosse connotata da dolo, essendo la condotta della ricorrente al più riferibile ad una colposa dimenticanza, tenendo presente, da un lato, lo stato di malessere e l'agitazione per il mancato rinvenimento di una chiave essenziale per procedere alla chiusura delle casse e, dall'altro lato, l'acquisto regolare di poco precedente con riferimento al quale tutti i beni erano stati passati sul lettore ottico. Secondo il Tribunale concorre nella qualificazione della condotta in termini di minor gravità anche l'ulteriore circostanza in virtù della quale la ricorrente non avrebbe occultato la propria condotta, avendo collocato le merci non scontrinate sulla cassa, in modo visibile. Per tali ragioni, il fatto contestato è stato ritenuto insussistente, con applicazione della tutela reintegratoria dimezzata di cui all'art. 18, c. 4 L. n. 300/1970.

TRIBUNALE DI PADOVA, SEZIONE LAVORO

Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza n. 500/2017 di data 21.7.2017 - R.G. 1191/2017

Furto – fatto materiale – condotta – gravità della condotta – sottrazione di beni aziendali

PRINCIPI DI DIRITTO – Qualora il fatto materiale posto alla base del licenziamento sia stato riconosciuto dall'opponente in fase difensiva, esso non è oggetto di contestazione. Il rilievo del valore del materiale sottratto non assume rilievo ai fini della decisione di licenziamento.

La gravità della condotta del lavoratore va valutata alla luce sia della possibilità dell'azienda di disporre della strumentazione al momento del bisogno, sia del legittimo interesse a prevenire condotte di sottrazione di beni di dimensione ridotte facilmente asportabili.

ABSTRACT IN FATTO – Il lavoratore, assieme ad un collega, aveva abbandonato il posto di lavoro e si era recato in un altro reparto sottraendo alcuni oggetti di lavoro (chiavi a bussola, calibri, scalpello, cacciavite, seghetto, giratubi, ecc). In sede difensiva il lavoratore ammetteva il fatto porgendo le scuse al proprio datore e dichiarando a sua

difesa di essersi appropriato di strumenti “*che gli servivano per svolgere attività di riparazione o di manutenzione delle macchine cui era addetto*”. L’argomento difensivo venne tuttavia smentito per le seguenti ragioni: tali attività e le modalità di uso degli attrezzi non furono descritte dal lavoratore; nella notte in cui avvenne il furto non furono svolte tali attività; una parte degli attrezzi è stata rinvenuta a distanza di tempo nell’armadietto personale del lavoratore. Per questi motivi il giudice conferma l’ordinanza con cui il giudice del lavoro aveva rigettato il ricorso del lavoratore.

Tribunale di Padova, Sezione Lavoro, Sentenza di data 20.3.2017 – R.G. 3545/2016

Furto in azienda –licenziamento senza preavviso – danno patrimoniale – condotta gravissima

PRINCIPI DI DIRITTO – L’ipotesi di sottrazione dei beni aziendali occultandoli e privando in tal modo la società della disponibilità degli stessi è prevista dalla contrattazione collettiva come legittimante il licenziamento senza preavviso, restando del tutto irrilevante la tenuità del danno patrimoniale e venendo in rilievo solo la ripercussione sul rapporto di una condotta gravissima, suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell’adempimento (Cass. 17337/2016).

ABSTRACT IN FATTO – Il lavoratore (ripreso nel fatto da telecamere aziendali) ha ammesso di essersi recato in un reparto diverso dal proprio e di aver prelevato da un armadietto con il lucchetto aperto vari strumenti, per poi impacchettarli in un foglio di carta e nasconderli nel proprio armadietto, decidendo di non rivelare all’azienda dove si trovavano. La giustificazione addotta dal lavoratore di voler utilizzare tali attrezzi nel proprio reparto viene smentita sia dal fatto che il lavoratore non abbia specificato quali fossero le attività di manutenzione necessarie, sia dal fatto che i possibili interventi in tale reparto non richiedono l’attrezzatura sottratta. Il giudice dunque rigetta l’impugnazione del licenziamento intimato al lavoratore poiché la sottrazione di beni aziendali integra una giusta causa di licenziamento senza preavviso.

TRIBUNALE DI TREVISO, SEZIONE LAVORO

Trib. Treviso, ordinanza di data 12.4.2017 – R.G. 1484/2016

Licenziamento disciplinare – rimborso costo carburante – auto aziendale – abuso di fiducia – appropriazione di denaro dell’azienda – intenzionalità della condotta

PRINCIPI DI DIRITTO – Il fatto intenzionale di appropriazione di denaro dell’azienda attuata con mezzi artificiosi, ossia intesi a creare un’apparenza di doverosità di rimborso in realtà inesistente, è sufficientemente grave da giustificare il licenziamento senza preavviso. Tale fatto integra la nozione di abuso di fiducia di cui all’art. 225 CCNL e costituisce condotta difforme dai doveri civici di cui all’art. 220 richiamato dall’art. 225. La circostanza che il danno sia stato di obiettiva modestia non incide sulle valutazioni da effettuarsi in ordine alla irrimediabile lesione del rapporto fiduciario con il datore di lavoro. (CONFORME: TRIB. PADOVA, SEZ. LAV., SENTENZA DI DATA 20.3.2017 CAUSA SUB R.G. 3545/2016)

ABSTRACT IN FATTO – La lavoratrice aveva chiesto ed ottenuto (indebitamente) il rimborso per il costo del carburante dell’auto aziendale assegnatale per i mesi di febbraio, marzo ed aprile 2016, nonostante il carburante fosse già stato pagato con la carta fornita dall’azienda nel mese di febbraio 2016, dichiarando di non essere stata edotta sul nuovo sistema di richiesta di rimborso. La malafede della lavoratrice emerse nel corso dell’istruttoria poiché una volta riscontrato l’errore per il mese di aprile dal responsabile, la ricorrente non aveva segnalato il possibile medesimo errore per i mesi precedenti, scoperto solamente con successivi controlli, offrendosi di rimborsare l’indebito solo al momento della contestazione dell’addebito. Il giudice pertanto, ritenendo il fatto di appropriazione di denaro dell’azienda attuato con mezzi artificiosi, intenzionale e sufficientemente grave da giustificare il licenziamento, rigetta l’impugnazione.

Trib. Treviso, sentenza n. 111/2017 di data 1.3.2017 – R.G. 1324/2015

Licenziamento disciplinare – opposizione ad ordinanza c.d. Fornero – onere della prova – giusta causa – contraffazione – indagine grafologica – insussistenza del fatto contestato - reintegra

PRINCIPI DI DIRITTO – L'onere della prova in ordine alla sussistenza della giusta causa di licenziamento incombe per intero sul datore di lavoro.

Nel caso di contraffazione di ricevute di pagamento al fine di appropriazione di somme di denaro, la CTU grafologica deve ricondurre la contraffazione delle quietanze al lavoratore cui viene contestato l'addebito con certezza o con alta probabilità.

Nel caso di insussistenza del fatto contestato, il licenziamento deve considerarsi illegittimo, con conseguente applicazione dell'art. 18, c. 4., L. n. 300/1970.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso in esame venivano addebitate al lavoratore licenziato la falsificazione di alcune ricevute di pagamento avvenuta nel 2013 e la conseguente appropriazione di una somma di denaro pari ad euro 70,00. Le risultanze della consulenza di perizia grafologica non consentivano tuttavia di ricondurre la contraffazione alla mano del lavoratore con certezza o con alta probabilità, pur rilevando qualche somiglianza con la scrittura del lavoratore licenziato. Inoltre la contraffazione delle ricevute (e la corrispondente sottrazione di denaro) potrebbe essere avvenuta dopo la consegna delle quietanze e del denaro da parte del lavoratore. Per tali ragioni il giudice dichiara il licenziamento illegittimo per insussistenza del fatto contestato e ordina la reintegra del lavoratore.

Trib. Treviso, sentenza n. 531/2017 di data 5.12.2017 – R.G. 1777/2015

Insussistenza del fatto – impugnazione del licenziamento – *aliunde perceptum* - indennità risarcitoria

PRINCIPI DI DIRITTO – L'insussistenza del fatto contestato di cui all'art. 18, c. 4, L. n. 300/1970, come modificato dall'art. 1, c. 42, lett. b), L. n. 92/2012, comprende sia l'ipotesi del fatto materiale che si riveli insussistente, sia quella del fatto che, pur esistente, nondimeno non presenti profili di illiceità, sicché, in tale ipotesi, si applica la tutela reintegratoria cd. attenuata (Cass. n. 13383/2017).

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di fattispecie l'iniziativa autonoma di un dipendente presa nell'ambito delle ricerche di alcuni rotoli di filo elettrico che erano stati sottratti all'azienda (nello specifico, la telefonata ad un collega ancora non ancora interpellato dal titolare in merito alla sparizione dei fili) è valutabile come segno di solerzia indirizzata al ritrovamento del materiale e non un favoreggiamento del ladro. Posta l'insussistenza del

fatto, il giudice ordina la reintegra del lavoratore e riduce l'indennità risarcitoria nella misura di quanto percepito dal lavoratore in forza di altre attività lavorative compiute nei mesi successivi al licenziamento.

TRIBUNALE DI VERONA, SEZIONE LAVORO

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 26.9.2016 – R.G. 1868/2015

Giusta causa – lesione del rapporto fiduciario – valutazione della condotta complessivamente tenuta dal lavoratore – grave negligenza del lavoratore

PRINCIPI DI DIRITTO – Integrano giusta causa di licenziamento fatti o comportamenti posti in essere dal lavoratore tali da ledere il rapporto fiduciario con il datore di lavoro e da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto di lavoro (Cass. n. 21017/2015). Nel caso di specie è la condotta complessivamente tenuta dalla lavoratrice da reputarsi di gravità tale da ledere il rapporto fiduciario con il datore di lavoro e giustificare quindi un provvedimento espulsivo. Riconoscendole il ruolo di assistente di filiale, il più elevato tra i dipendenti del punto vendita e del corrispondente trattamento economico, il datore aveva riposto piena fiducia, assegnandole compiti di particolare delicatezza e importanza, lesa poi da comportamenti che, quand'anche non si ritenessero dolosamente posti in essere, manifesterebbero in ogni caso una forma di gravissima ed imperdonabile negligenza nello svolgimento dei compiti affidati. La condotta posta in essere dalla lavoratrice non costituisce, dunque, una semplice isolata mancanza o inadempienza contrattuale, bensì un insieme di azioni che, unitariamente e globalmente considerate, appaiono senza dubbio connotate da una gravità tale da minare definitivamente alla base il rapporto di fiducia con la società datrice di lavoro, anche alla luce della posizione ricoperta dalla stessa all'interno del punto vendita e ne discende l'evidente proporzionalità della sanzione disciplinare espulsiva adottata.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso in esame la lavoratrice, responsabile di un punto vendita e come tale sovraordinata agli altri vice e cassieri, per un periodo ragguardevole di tempo aiutava e copriva i colleghi ad attuare un sistema fraudolento ampio e strutturato per sottrarre denaro dalle casse dell'azienda e per evitare che il personale ispettivo potesse rilevare le anomalie nel corso dei periodici controlli di contabilità fiscale. Nello specifico,

alcuni cassieri del punto vendita, non segnalando al responsabile le anomalie all'azienda, per lungo tempo avevano sfruttato false operazioni di cassa straordinarie (annullo e storno di scontrini fatti ai clienti) finalizzate alla sottrazione all'azienda di oltre 75.000 euro.

TRIBUNALE DI VICENZA, SEZIONE LAVORO

Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza n. 792/2017 di data 23.11.2017 – R.G. 1572013/2016

Sottrazione beni aziendali – giusta causa – eccezione di inadempimento – motivazione contestazione e licenziamento

PRINCIPI DI DIRITTO – Integra licenziamento disciplinare la condotta del dipendente che trattenga parte del corrispettivo della vendita del carburante. Una tale condotta, peraltro, tenuta all'insaputa del datore di lavoro, non può in alcun modo essere valutata quale “legittima” eccezione di inadempimento rispetto alla mancata corresponsione di talune differenze retributive. (*CONFORME: TRIB. PADOVA, SEZ. LAV., SENTENZA DI DATA 18.10.2017 CAUSA SUB R.G. 935/2017*)

La contestazione disciplinare ed il conseguente licenziamento sono adeguatamente motivati laddove in essi sia descritta la condotta imputata al lavoratore dal datore di lavoro, evidentemente valutata quale grave fatto tale da far venir meno la fiducia nel dipendente.

E' da ritenersi adeguatamente motivato il licenziamento disciplinare nel quale sia fatta indicazione delle circostanze di fatto essenziali senza che vi sia la necessità di menzionare le ragioni in diritto della decisione datoriale; simile indicazione del contesto fattuale essendo sufficiente ad assicurare, in funzione della circoscrizione della materia del contendere in un eventuale futuro giudizio, il rispetto del principio della immutabilità delle ragioni del licenziamento (cfr. Cass. n. 414/1998).

La mancata esposizione del codice disciplinare è irrilevante laddove la condotta oggetto di contestazione violi il c.d. minimo etico esigibile (cfr. Cass. n. 22626/2013). (*CONFORME: TRIB. TREVISO, SEZ. LAV., ORDINANZA N. 2882/2017; TRIB. VICENZA, SEZ. LAV., ORDINANZA N. 5042/2017*)

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il lavoratore aveva venduto il carburante ad un costo maggiore rispetto a quello indicato dal datore di lavoro e trattenuto la differenza per sé. A sostegno della legittimità della propria condotta il lavoratore aveva eccepito l'inadempimento del datore di lavoro che non avrebbe versato delle differenze retributive. Il Tribunale, ha rigettato il ricorso e confermato la legittimità del licenziamento.

Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza n. 492/2017 di data 7.7.2017 – R.G. 1333/2014

Sottrazione beni aziendali – giusta causa – prova ed utilizzo risultanze istruttorie procedimento penale

PRINCIPI DI DIRITTO – Integra giusta causa di licenziamento la condotta del lavoratore che sottragga beni aziendali.

Al fine della prova dei fatti contestati è lecito utilizzare le dichiarazioni rese dai testi nel procedimento penale per i medesimi fatti posti alla base del recesso dal rapporto di lavoro. Tali prove atipiche possono essere poste alla base del convincimento del giudice tenuto conto del rigore imposto dal codice di rito per l'accertamento della responsabilità penale dell'imputato, del contenuto e del peso delle prove specificamente raccolte e dell'assenza nel procedimento di impugnazione del licenziamento di allegazioni ed elementi probatori idonei a minare l'attendibilità delle dichiarazioni testimoniali rese nel procedimento penale.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il lavoratore è stato licenziato per aver sottratto 2 televisori. Il fatto è risultato provato dalla documentazione raffigurante un uomo con la cui sagoma ricalcava quella del lavoratore che aveva posizionato un'automobile del tutto conforme a quella del lavoratore di fronte ad un tir simile al suo, per poi richiudere il portellone del camion ed i baule dell'auto collocati uno di fronte all'altro, nonché dall'istruttoria orale svolta nel processo penale che ha provato che il lavoratore aveva scaricato dal tir degli scatoloni per riporli all'interno della propria autovettura. Il Tribunale ha revocato l'ordinanza emessa nella fase sommaria e confermato la legittimità del licenziamento.

Gruppo E

Assenza ingiustificata

PREMESSA – Secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte di Cassazione il licenziamento per assenza ingiustificata deve essere accertato alla luce del fondamentale principio di proporzionalità tra la sanzione disciplinare irrogata e la condotta tenuta dal lavoratore, dovendosi escludere la configurabilità in astratto di qualsivoglia automatismo nell'irrogazione di sanzioni disciplinari, specie laddove queste consistano nella massima sanzione espulsiva (Cass. n. 18858/2016).

In merito alla sussistenza della giusta di causa di licenziamento, la Suprema Corte ha precisato che non è possibile attribuire rilievo esclusivo all'inosservanza delle forme previste per conseguire l'autorizzazione alla fruizione del congedo, prescindendo del tutto dalla considerazione dell'effettività e dell'urgenza delle ragioni dell'assenza, destinate, viceversa, ad incidere sulla valutazione della consistenza oggettiva e della qualificazione soggettiva della condotta inadempiente (Cass. n. 1922/2018).

Il mancato adempimento di uno degli obblighi di comunicazione dell'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, previsti a carico del lavoratore dal CCNL industria metalmeccanica privata, realizza un'ipotesi di assenza ingiustificata, salvo la sussistenza di un “giustificato impedimento”, per cui è prevista una sanzione conservativa ove l'assenza non travalichi il quarto giorno, mentre il superamento di tale termine è causa di licenziamento con preavviso, posto che l'ingiustificatezza dell'assenza non riguarda l'effettività o meno della malattia, ma il mancato adempimento dei diversi obblighi di comunicazione gravanti sul lavoratore (Cass. n. 26465/2017).

In tema di licenziamento disciplinare, rientra tra le ipotesi di assenza ingiustificata non solo il caso dell'alterazione del sistema di rilevamento delle presenze, ma anche l'allontanamento del lavoratore nel periodo intermedio tra le timbrature di entrata ed uscita, trattandosi di un comportamento fraudolento diretto a fare emergere falsamente la presenza in ufficio (Cass. n. 25750/2016).

CORTE D'APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 17/2017 – R.G. 1040/2016

Assenza ingiustificata – omessa tempestiva comunicazione – elementi distintivi – imputazione a permesso non retribuito – prassi aziendale – valutazione in concreto – insussistenza del fatto

PRINCIPI DI DIRITTO – Ai fini disciplinari non è consentito equiparare l'assenza ingiustificata alla tardiva giustificazione dell'assenza, trattandosi di fattispecie ontologicamente differenti e come tali valutabili e sanzionabili diversamente. L'omessa tempestiva comunicazione dell'assenza è infatti punita dal CCNL Metalmeccanica con una sanzione conservativa e presuppone la comunicazione, ancorché tardiva, del titolo giustificativo dell'assenza.

Nella fase sommaria del rito Fornero di cui all'art. 1, c. 47 ss. L. n. 92/2012 non è prevista alcuna preclusione né decadenza, rilevando quest'ultime solo nella successiva fase di opposizione disciplinata dagli art. 414 ss. c.p.c..

In caso di dichiarazioni scritte allegare agli atti di causa e come tali astrattamente valutabili, ove smentite da inequivoche affermazioni resa dalla stessa persona in sede testimoniale, dovrà esser data prevalenza a quest'ultime sul piano probatorio sia in quanto rese nel contraddittorio, con maggiori garanzie circa la corretta rappresentazione della realtà, sia per la veste qualificata in cui sono rese.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, in riforma dei provvedimenti resi nel precedente grado di giudizio, la Corte ha ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare intimato, con applicazione della tutela reintegratoria depotenziata di cui all'art. 18, c. 4 L. n. 300/1970 per insussistenza del fatto. In particolare, ha ritenuto non integrata la condotta contestata quale assenza ingiustificata, ricorrendo gli estremi della diversa fattispecie dell'omessa tempestiva comunicazione dell'assenza. L'assenza risultava infatti giustificata, pure se a posteriori, anche in ragione della prassi aziendale di imputare a “permesso non retribuito” i giorni di assenza, salvo poi verificare *ex post* il motivo dell'assenza.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 450/2017 di data 14.6.2017 – R.G. 1128/2016

Assenza ingiustificata – conversione giudiziale del rapporto e disciplina applicabile – invito alla ripresa del servizio – omesso ritiro della comunicazione – presunzione di conoscenza e ripartizione dell'onere probatorio – valutazione in concreto – rilevanza del contegno assunto dal destinatario

PRINCIPI DI DIRITTO – In caso di assenza reiterata nonostante l'invito alla ripresa del servizio, a nulla rilevano le comunicazioni inviate dal legale del dipendente ai fini dell'offerta della prestazione lavorativa dalle quali non risulti in modo espresso la partecipazione del lavoratore a tali iniziative. (*CONFORME: TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV., ORDINANZA DI DATA 16.9.2017 CAUSA SUB R.G. 103/2017*)

Assunta la distinzione fra l'esistenza del rapporto di lavoro ed il ripristino della sua funzionalità a seguito della costituzione giudiziale dello stesso, l'assenza ingiustificata nonostante l'invito alla ripresa del servizio costituisce inadempimento contrattuale avente astratto rilievo disciplinare.

La valutazione della legittimità del licenziamento disciplinare per un'ipotesi contemplata nel contratto collettivo come fonte del recesso per giusta causa deve essere condotta attraverso un accertamento in concreto della reale entità e gravità della condotta e della proporzionalità dei fatti contestati rispetto alla sanzione irrogata.

In tema di licenziamento individuale, qualora la comunicazione del provvedimento di recesso spedita al domicilio del dipendente, non sia consegnata per assenza del destinatario, essa si presume conosciuta dal momento della consegna dell'avviso di giacenza della raccomandata presso l'ufficio postale in virtù della presunzione di conoscenza di cui all'art. 1335 c.c. (cfr. Cass. n. 6256/2016). Incombe sul destinatario l'onere di dimostrare l'incolpevole impossibilità di aver acquisito conoscenza della comunicazione di recesso datoriale. (*CONFORME: TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV., ORDINANZA DI DATA 16.9.2017 CAUSA SUB R.G. 103/2017*)

La disciplina di cui al D. Lgs. n. 23/2015 si applica alle nuove assunzioni avvenute a far data dal 7.3.2015 e nei casi di conversione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato con decorrenza dalla suddetta data, con esclusione invece delle ipotesi di conversione giudiziale del contratto.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, in riforma della sentenza di opposizione, la Corte ha accertato la legittimità del licenziamento disciplinare intimato in ragione dell'assenza

ingiustificata del dipendente, ritenendo non provata dal lavoratore una situazione impeditiva ed incolpevole idonea a superare la presunzione di conoscenza dell'invito alla ripresa del servizio spedito dal datore a mezzo del servizio postale. In particolare, la Corte ha ritenuto irrilevanti le offerte di prestazione lavorativa presentate dal legale del dipendente per conto di quest'ultimo, non essendo stata fornita la prova di una sua attiva partecipazione alle suddette iniziative, potendosi invece desumere dal contegno assunto dal dipendente un intento ostruzionistico evincibile dal mancato ritiro della raccomandata.

TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 16.9.2017 – R.G. 103/2017

Licenziamento disciplinare – assenza ingiustificata – natura ricettizia lettera di contestazione – presunzione di conoscenza - prova

PRINCIPI DI DIRITTO – Integra giusta causa di licenziamento per assenza ingiustificata la circostanza che il lavoratore non si sia presentato al lavoro nonostante l'invito da parte del datore di lavoro a riprendere servizio. (*CONFORME: C. APP. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 450/2017*)

Non costituisce irregolarità del licenziamento la circostanza che il lavoratore non abbia ritirato la raccomandata contenente la contestazione disciplinare. In tal caso opera infatti la presunzione di cui all'art. 1335 c.c. di conoscenza da parte del destinatario, quando il mittente provi che la missiva è pervenuta all'indirizzo del destinatario e, ove la comunicazione sia stata inviata mediante raccomandata non consegnata per assenza del secondo, il momento della conoscenza coincide con il rilascio del relativo avviso di giacenza del plico presso l'ufficio postale (Cass. n. 22311/2016). (*CONFORME: C. APP. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 450/2017*)

La presunzione di conoscibilità di un atto giuridico recettizio richiede la prova, anche presuntiva ma avente i requisiti di cui all'art. 2729 c.c. (gravità, univocità e concordanza), che esso sia giunto all'indirizzo del destinatario, sicché, in caso di contestazione, la prova della spedizione non è di per sé sufficiente a fondare la presunzione di conoscenza, salvo il caso in cui, per le modalità di trasmissione dell'atto (raccomandata, anche senza avviso

di ricevimento o telegramma) e per particolari doveri di consegna dell'agente postale, si possa presumere l'arrivo nel luogo di destinazione (Cass. n. 20167/2014).

In tali casi è, pertanto, onere del lavoratore provare di non aver avuto conoscenza della comunicazione della contestazione senza sua colpa. (*CONFORME: C. APP. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 450/2017*)

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale ha confermato il licenziamento di un lavoratore che aveva sostenuto di non aver avuto conoscenza della lettera di contestazione. Il datore di lavoro aveva provato che la raccomandata era pervenuta all'indirizzo del lavoratore, mentre quest'ultimo non ha fornito la prova di non averne avuto conoscenza senza sua colpa.

Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 187/2017 di data 27.3.2017 – R.G. 2159/2016

Assenza ingiustificata – malattia del lavoratore – giusta causa di licenziamento

PRINCIPI DI DIRITTO – Ricade in capo al lavoratore l'onere di provare la legittimità dell'assenza dal lavoro per malattia.

L'insufficienza documentale ritenuta dall'Inps ed il mancato riconoscimento da parte dell'istituto previdenziale delle provvidenze di legge non comporta necessariamente che l'assenza lavorativa sia da considerare ingiustificata e dunque disciplinarmente rilevante. Il licenziamento disciplinare è legittimo nel caso in cui il lavoratore non provi la genuinità della documentazione attestante lo stato di malattia.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il lavoratore in stato di malattia aveva prodotto dei certificati medici apparentemente rilasciati da sanitari operanti in due ospedali siti in Dakar, nonché una comunicazione ricevuta via mail rilasciata da un altro medico, diverso da coloro che avevano sottoscritto la documentazione medica trasmessa originariamente al datore di lavoro, senza peraltro produrre la cartella clinica relativa al ricovero. Il Tribunale, in riforma dell'ordinanza emessa nella fase sommaria, ha accertato la legittimità del licenziamento.

Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 403/2017 di data 26.6.2017 – R.G. 2513/2016

Procura alle liti fase sommaria e di opposizione c.d. rito Fornero – decadenze fase di opposizione del rito Fornero - assenza ingiustificata – malattia del lavoratore – giusta causa di licenziamento

PRINCIPI DI DIRITTO – L'opposizione all'ordinanza Fornero si configura processualmente come una seconda fase dell'unico procedimento di impugnazione del licenziamento, con la conseguenza che quanto allegato e prodotto nella fase iniziale può dirsi conosciuto dall'Ufficio giudiziario avanti al quale il procedimento è avviato, essendo gli atti e i documenti ivi depositati e conosciuti dalle parti che hanno partecipato alla fase sommaria. Per tale motivo deve escludersi la nullità del ricorso in opposizione per non avere il ricorrente prodotto la procura alle liti, limitandosi a richiamare quella depositata nella fase sommaria.

Ricade in capo al lavoratore che affermi di essere stato licenziato oralmente l'onere di provare la risoluzione del rapporto (Cass. n. 21684/2011).

Il lavoratore ha l'onere di provare l'avvenuta comunicazione del proprio stato di malattia al datore di lavoro. A tal fine è da ritenersi insufficiente la produzione di un duplicato della cartolina di spedizione di una raccomandata che l'Ufficio postale attesti come “regolarizzata di ufficio”.

Non integra licenziamento orale la condotta passiva del datore di lavoro rispetto all'obbligo di ricevere la prestazione del proprio dipendente laddove tale volontà di licenziare il lavoratore non sia stata espressamente manifestata, né in forma orale, né in forma scritta. Tale condotta va piuttosto qualificata come ingiustificato inadempimento dell'obbligo di ricevere la prestazione a seguito di avvenuta consapevolezza della riacquistata idoneità al lavoro del dipendente (Cass. n. 12501/2012).

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il lavoratore ha impugnato il licenziamento chiedendo che fosse accertata la nullità dello stesso in quanto intimato in forma orale. Il lavoratore ha sostenuto di non essere stato riassunto a seguito della propria comunicazione al datore di lavoro, tramite raccomandata, dell'avvenuta guarigione, nonché a seguito della diffida inviata dall'organizzazione sindacale. Il datore di lavoro non ha risposto a dette comunicazioni e, a seguito della ricezione della notifica del ricorso sommario, ha invitato il lavoratore a riprendere servizio, procedendosi poi al

licenziamento per assenza ingiustificata. Il Tribunale, ha confermato l'ordinanza emessa nella fase istruttoria e rigettato l'opposizione del lavoratore.

TRIBUNALE DI PADOVA, SEZIONE LAVORO

Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza di data 18.10.2017 – R.G. 935/2017

Licenziamento disciplinare – assenza ingiustificata – trasferimento – assegnazione ad altra sede del datore di lavoro – eccezione di inadempimento – art. 1460 c.c. – art. 2103 c.c.

PRINCIPI DI DIRITTO – Il rifiuto di adempiere la prestazione lavorativa, opposto dal lavoratore ritenendo di essere stato trasferito ad altra sede dal datore di lavoro in violazione dell'art. 2103 c.c., è illegittimo e costituisce assenza ingiustificata.

L'unica eventualità che autorizza il lavoratore a fare ricorso all'eccezione di inadempimento *ex art. 1460 c.c.* è quella di un grave inadempimento di parte datoriale, che viola interessi primari del lavoratore e ne legittima l'immediata reazione, ambito nel quale non rientra il trasferimento o l'assegnazione a nuova sede nell'ambito dello stesso Comune, in quanto essa non incide affatto su beni di primaria importanza del lavoratore, sconvolgendone le abitudini di vita. (*CONFORME: TRIB. VICENZA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 792/2017*)

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale, in sede di opposizione, riforma il precedente provvedimento, ritenendo giustificato il licenziamento disciplinare di una lavoratrice che, al fine di contestare la legittimità del proprio trasferimento presso altra sede all'interno dello stesso Comune, si era rifiutata, per un periodo di più di 20 giorni, di svolgere la propria prestazione lavorativa, vedendosi, quindi, contestata l'assenza ingiustificata dal servizio.

Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza di data 13.10.2017 – R.G. 1998/2017

Licenziamento disciplinare – assenza ingiustificata – pubblico impiego – perizia medica – rito Fornero – stato depressivo del lavoratore

PRINCIPI DI DIRITTO – È legittimo il licenziamento con preavviso di un dipendente pubblico che, per un periodo di tempo prolungato e continuativo, non si è recato al lavoro evitando di rispondere anche al sollecito di parte datoriale a riprendere le proprie mansioni. Non vale, infatti, a giustificare tale periodo di assenza, una perizia medica risalente ad alcuni mesi prima rispetto ai fatti di causa, attestante uno stato depressivo unito a una condizione vigile e lucida del lavoratore.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale, in sede di opposizione, conferma la legittimità del licenziamento di un dipendente pubblico che, dopo aver anticipato al datore di lavoro di trovarsi in malattia, aveva prolungato per mesi tale periodo di assenza, senza replicare nemmeno al sollecito del datore di lavoro volto a domandare una ripresa dell'attività, né fornire alcuna giustificazione, motivando, solo nel corso del giudizio, la propria condotta sulla base di un asserito stato depressivo basato su una perizia medica redatta circa 6 mesi prima dei fatti di causa e attestante, in ogni caso, la condizione di lucidità del lavoratore.

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 12.7.2017 – R.G. 3044/2016

Licenziamento disciplinare – malattia – assenza ingiustificata – D. Lgs. n. 165/2001 – pubblico impiego – ruoli civili delle Forze Armate

PRINCIPI DI DIRITTO – È legittimo il licenziamento con preavviso di un dipendente pubblico che non si presenti sul luogo di lavoro per un periodo di tempo superiore a 15 giorni consecutivi, senza allegare alcuna documentazione medico-legale che giustifichi e comprovi l'assenza dal servizio per il periodo di tempo oggetto della contestazione.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale ritiene legittimo il licenziamento con preavviso di un dipendente pubblico, precedentemente in servizio presso le Forze Armate e poi transitato nei ruoli civili che, mentre era già assente per malattia, comunicava al datore di lavoro la prosecuzione dell'assenza – che si protraeva oltre i 15 giorni – senza fornire documentazione giustificativa e specificare la durata della prognosi. Il Giudicante riteneva, infatti, che tale condotta integrasse quella di assenza ingiustificata, che legittimava il provvedimento interruttivo del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 55 *quater*, lett. b), D. Lgs. n. 165/2001, art. 13, c. 5, lett. d) CCNL Comparto Ministeri del 12.6.2003 e s.m.i. e art. 28 CCNL Comparto Ministeri del 16.5.1995 e s.m.i..

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 9.1.2017 – R.G. 3022/2016

Assenza ingiustificata – trasferimento – società cooperative – licenziamento disciplinare – art. 2103 c.c. – D. Lgs. n. 165/2001 – ragioni organizzative – socio-lavoratore

PRINCIPI DI DIRITTO – Costituisce un trasferimento legittimo di un lavoratore ai sensi dell'art. 2103 c.c., in quanto sorretto da un motivo organizzativo oggettivo, quello disposto dal datore di lavoro presso un proprio committente, dopo aver precluso al lavoratore l'accesso agli impianti aziendali, con conseguente illegittimità del rifiuto opposto dal dipendente.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale ritiene legittimo il licenziamento di un lavoratore dipendente e socio di cooperativa che, dopo essere stato trasferito presso un diverso committente del datore di lavoro, con sede operativa presso un'altra città, non si presentava presso il nuovo luogo di lavoro, adducendo l'illegittimità del provvedimento di parte datoriale. Il Giudicante, dando atto della legittimità del trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c. ritiene, quindi, l'assenza del socio-lavoratore ingiustificata, dichiarando legittimo il provvedimento di recesso dal rapporto di lavoro.

TRIBUNALE DI ROVIGO, SEZIONE LAVORO

Trib. Rovigo, Sez. Lav., ordinanza n. 927/2017 di data 24.4.2017

Società cooperativa – delibera di esclusione del socio – impugnazione – illegittimità del licenziamento

PRINCIPI DI DIRITTO – In tema di società cooperativa di produzione e lavoro, l'onere di comunicazione della delibera di esclusione del socio, con un contenuto minimo necessario a specificarne le ragioni, è imposto, come per il licenziamento, a pena d'inefficacia, sia dalla disciplina generale di cui all'art. 2533 c.c., ai fini della decorrenza del termine per l'impugnazione, sia per la gravità degli effetti che ne discendono, dalla disciplina speciale di cui alla L. n. 142/2001 che la rende idonea ad estinguere contemporaneamente il rapporto associativo e quello lavorativo, sicché, in presenza di

un'esclusione non impugnata, non potrebbe essere dichiarata l'illegittimità del licenziamento né ripristinato il solo rapporto di lavoro (Cass. n. 6373/2016).

(CONFORME: TRIB. PADOVA, SEZ. LAV., SENTENZA DI DATA 11.1.2017 CAUSA SUB R.G. 1360/2016)

ABSTRACT IN FATTO – Il socio lavoratore era tornato in Africa per un periodo di 30 giorni di ferie concordato con l'azienda, rientrando con 30 giorni di ritardo rispetto a quanto previsto per aver contratto una grave forma di malaria. Licenziato ed escluso da socio cooperatore per la mancata legalizzazione del certificato medico di malattia in lingua francese redatto dal dottore che lo aveva visitato presso l'ospedale di Cotonou, in Benin, il lavoratore impugna il licenziamento ma non la delibera di esclusione, che diviene pertanto definitiva, precludendo l'eventuale dichiarazioni di illegittimità del licenziamento per assenza ingiustificata.

TRIBUNALE DI VERONA, SEZIONE LAVORO

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 22.1.2018 – R.G. 1096/2016

Fatto insussistente e infondato – prova in giudizio del fatto – fatto fondato su dati e inferenze di natura congetturale

PRINCIPI DI DIRITTO – E' illegittimo il licenziamento disciplinare assunto all'esito di una contestazione avente ad oggetto fatti insussistenti e infondati, che nemmeno il datore è in grado di provare in giudizio se non apportando argomenti fondati unicamente su dati e inferenze di natura congetturale.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie alla lavoratrice veniva contestato di essersi allontanata dal posto di lavoro un'ora prima rispetto alla fine del turno ma, alle ampie e analitiche giustificazioni della medesima, il datore rispondeva con argomenti per nulla univoci ed affidabili, basati su testimonianze delle colleghe che riferivano circostanze del tutto irrilevanti o di portata equivoca.

Gruppo F

Diverbio litigioso con passaggio alle vie di fatto sul luogo di lavoro

PREMESSA – Secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte di Cassazione la valutazione in merito alla legittimità del licenziamento disciplinare per diverbio litigioso con passaggio alle vie di fatto spetta al giudice di merito, anche se il fatto è espressamente ricompreso fra le ipotesi di giusta causa tipizzate dalla contrattazione collettiva. Il giudice infatti è chiamato ad accertare in concreto la reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente, nonché il rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, sia quando si riscontri l'astratta corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente, sia laddove manchi una precisa corrispondenza tra i fatti addebitati e le ipotesi esemplificative specifiche elencate dal contratto collettivo, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c.. (Cass. n. 5280/2013)

CORTE D'APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 393/2017 – R.G. 641/2016

Condotta del superiore – tentativo di coartazione della volontà del sottoposto – prosecuzione dell'attività oltre l'orario senza che figurino la presenza lavorativa - carattere potenziale – gravità – insussistenza – genericità – contegno scorretto e poco professionale – vizio condotta – toni denigratori e minacce – diniego di ferie o imposizione estemporanea – apprezzamento in concreto

PRINCIPI DI DIRITTO – La condotta di una dipendente assistente di filiale di un punto vendita la quale eserciti una forma di pressione, priva di carattere coercitivo, rivolta a far rimanere in servizio altri dipendenti dopo la timbratura in uscita è sicuramente irregolare; laddove però sia finalizzata non a conseguire un vantaggio personale, bensì una migliore

produttività per l'azienda non integra un inadempimento talmente grave da giustificare la sanzione espulsiva.

La condotta di una dipendente, assistente di filiale di un punto vendita, la quale si rivolga ad un'altra dipendente davanti alla clientela in modo scortese dichiarando che quest'ultima "puzzava e che doveva andare a lavarsi in bagno" è sicuramente sconveniente e censurabile ma non di gravità tale da giustificare nei suoi confronti l'irrogazione di un provvedimento espulsivo.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie una dipendente addetta ad un punto vendita viene accusata da alcuni colleghi di diversi comportamenti vessatori, quali minacce volte a far restare a lavoro i dipendenti dopo aver timbrato l'uscita, modifica arbitraria dell'orario di lavoro, offese, sviamento della clientela verso altri punti vendita. La società datrice, senza valutare altri possibili rimedi disciplinari, licenzia la dipendente la quale impugna il licenziamento. Il giudice di primo grado dichiara illegittimo il licenziamento per sproporzione tra la sanzione applicata e l'effettiva gravità del comportamento addebitato. La Corte d'Appello conferma la sentenza di primo grado.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 399/2017 – R.G. 1195/2016

Giudizio di proporzionalità – provocazione e vie di fatto – regolamento interno aziendale – parametro di riferimento

PRINCIPI DI DIRITTO – Le offese verbali, peraltro ammesse dal lavoratore, e le colluttazioni fisiche lievi rappresentano comunque un grave comportamento del dipendente contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile che, in astratto, sono idonee a giustificare un recesso dal rapporto di lavoro.

La graduazione delle sanzioni, come prevista dalle norme collettive, rileva quale principio interpretativo che il giudice può considerare ai fini della valutazione della legittimità della sanzione comminata.

La circostanza della mancata irrogazione di una sanzione nei confronti di un collega implicato in una colluttazione non rileva sotto il profilo della parità di trattamento, non invocabile nel caso dell'irrogazione delle sanzioni, stante la natura fiduciaria del rapporto di lavoro, ma è sintomatico del fatto che l'episodio nel suo complesso non aveva creato il disservizio lamentato dalla società.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie un lavoratore viene licenziato per giusta causa in quanto, a seguito di una violenta discussione, era venuto alle vie di fatto con un collega sul luogo di lavoro (peraltro non sanzionato), in violazione dei doveri gravanti sul socio lavoratore e con danno al servizio e all'immagine della società che aveva subito un richiamo dalla committenza. Il giudice di primo grado riteneva legittima e proporzionata la sanzione e rigettava il ricorso. La Corte d'Appello, in riforma della sentenza impugnata, accerta l'illegittimità del licenziamento in quanto non proporzionato.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza, R.G. 927/2017

Licenziamento disciplinare – aggressione verbale – rissa – danno all'attività aziendale – mero turbamento d'animo dei lavoratori – irrilevanza – disparità di trattamento sanzionatorio – identità di situazioni – difetto di proporzionalità – elemento sintomatico

PRINCIPI DI DIRITTO – Laddove la norma contrattuale, al fine di giustificare il licenziamento, preveda che il diverbio litigioso seguito dalle vie di fatto debba causare anche un turbamento o nocimento dell'attività aziendale, detto ultimo elemento non può coincidere con il turbamento d'animo dei colleghi a maggior ragione se verificatosi a distanza di tempo rispetto all'episodio in questione.

Qualora due lavoratori siano autori di una condotta disciplinarmente rilevante e solo uno dei due sia sanzionato con il licenziamento, l'identità di situazioni diversamente trattate è suscettibile di valutazione da parte del giudice quale elemento sintomatico del difetto di proporzionalità della sanzione espulsiva.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie, un lavoratore viene licenziato per giusta causa in relazione a due fatti contestatigli: un'aggressione verbale con tono minaccioso verso un collega ed il coinvolgimento in una rissa, avvenuti ambedue durante la prestazione lavorativa. Il ricorso del lavoratore, articolato su diversi profili procedurali e sostanziali, viene accolto dal giudice di prime cure il quale, pur ritenendo i fatti sussistenti, ritiene sproporzionato il provvedimento espulsivo. Il giudice d'appello conferma la sentenza di primo grado.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 472/2017 – R.G. 706/2015

Licenziamento disciplinare – aggressione al medico durante test – querela del medico – testimonianza processo civile nel processo civile del querelante - attendibilità

PRINCIPI DI DIRITTO – Il giudice, prima di pronunciarsi, deve sempre sottoporre alle parti il suo dubbio sul rito applicabile e ascoltare le loro deduzioni.

Il fatto che una persona aggredita fisicamente abbia proposto querela contro l'aggressore non rende la sua testimonianza in seno al processo civile di per sé inattendibile.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie, una lavoratrice, a cui è stato chiesto di sottoporsi al *drug test* dal medico di fabbrica, ha un diverbio con quest'ultimo durante la consegna del campione da analizzare con passaggio alle vie di fatto (spintoni, ostruzionismo, lancio al muro di oggetti). Il medico propone querela contro la lavoratrice. La lavoratrice viene licenziata per giusta causa. Il giudice di prime cure svaluta la dichiarazione e la testimonianza del medico del lavoro e ritiene non assolto l'onere probatorio gravante su parte datoriale circa la sussistenza dell'addebito in quanto non si era raggiunta la prova circa il soggetto che fra i due avesse aggredito l'altro per primo e pertanto dichiarava illegittimo il licenziamento. La Corte d'Appello riforma la sentenza di primo grado.

TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 1.8.2017 – R.G. 918/2017

Licenziamento per giusta causa – diverbio, vie di fatto – sussistenza - onere della prova

PRINCIPI DI DIRITTO – L'onere della prova circa la sussistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento disciplinare ricade in capo al datore di lavoro.

Non integra licenziamento disciplinare, in quanto il fatto non sussiste, la condotta di un lavoratore che alzi la bicicletta e l'appoggi sulla testa di un collega, non essendo tale fatto riconducibile al reato di rissa, previsto dal CCNL applicabile quale condotta punibile con il licenziamento.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie al lavoratore era stata contestata la condotta consistente nell'aver alzato la propria bicicletta e con essa colpito alla testa un collega, in occasione di un diverbio litigioso, facendo perdere allo stesso conoscenza. Il datore di lavoro, tuttavia, ha provato solo in minima parte i fatti contestati, essendo stato dimostrato solo che la bicicletta fosse stata rivolta nei confronti del collega e appoggiata sulla testa dello stesso senza la prova dell'intensità di tale gesto. Il Tribunale ha accolto il ricorso ed annullato il licenziamento.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 18.7.2017 – R.G. 2479/2016

Licenziamento per giusta causa – diverbio e abbandono del posto di lavoro – violazione art. 2104 c.c. - sussistenza

PRINCIPI DI DIRITTO – Non è configurabile l'insubordinazione nella condotta del lavoratore che, al momento della lettura di contestazione, pur dopo una iniziale resistenza, si allontani dal lavoro come ordinatogli, poiché l'insubordinazione si sostanzia nella contestazione dei poteri datoriali e/o nel rifiuto di adempiere agli ordini impartiti, ma non può spingersi sino a impedire al lavoratore di difendersi.

Non configura abbandono del posto di lavoro la condotta di un lavoratore che si sia recato a bere un caffè, peraltro in un bar ubicato al medesimo piano ove lo stesso svolgeva le proprie mansioni, implicando l'abbandono del posto di lavoro un allontanamento definitivo dalla propria postazione di lavoro.

Non configura comportamento oltraggioso ed offensivo la condotta del lavoratore che si rivolga ai propri superiori e/o colleghi parlando ad alta voce e con un atteggiamento nervoso.

Non configura un atteggiamento gravemente offensivo il comportamento del lavoratore, posto in essere nei confronti del responsabile, volto a contestare quanto gli venga dallo stesso imputato.

Le condotte contestate al lavoratore, dunque, non integrano giusta causa di licenziamento, ma sono punibili con una sanzione conservativa.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il licenziamento per giusta causa è stato comminato con riferimento a tre episodi: il primo relativo alla circostanza che il lavoratore si sarebbe rivolto alla responsabile con tono alterato ed a voce alta, urlando e sostenendo che un

altro operatore del cantiere sarebbe stato tenuto ad aiutarlo nell'espletamento della propria mansione; il secondo relativo alla circostanza che il lavoratore avrebbe utilizzato un tono oltraggioso e si sarebbe rivolto urlando nei confronti del capocantiere per non avere quest'ultimo rispettato quanto stabilito dal medico competente; il terzo episodio relativo al rifiuto di ricevere la lettera di contestazione disciplinare. A tali episodi si aggiungeva la contestazione di recidiva per ulteriori tre eventi precedenti di cui: il primo verificatosi oltre i due anni precedenti, il secondo per aver asseritamente abbandonato il posto di lavoro, il terzo per avere il lavoratore violato le procedure aziendali. L'istruttoria ha provato l'insussistenza dei fatti contestati o la punibilità degli stessi con sanzioni conservative. Il Tribunale ha accolto il ricorso ed annullato il licenziamento.

TRIBUNALE DI PADOVA, SEZIONE LAVORO

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 14.12.2017 – R.G. 1351/2017

Licenziamento disciplinare – diverbio litigioso con passaggio alle vie di fatto – condotta del datore di lavoro incongruente con la gravità del comportamento del dipendente – minacce e insulti sul luogo di lavoro – art. 18, c. 5, L. n. 300/1970

PRINCIPI DI DIRITTO – Affinché un licenziamento intimato in ragione di un alterco durante il lavoro risulti legittimo, la condotta del lavoratore deve chiaramente rientrare nella fattispecie che gli viene imputata. La sproporzione tra la condotta del lavoratore e il provvedimento espulsivo è, inoltre, confermata dalla condotta del datore di lavoro se questi, anziché sanzionare immediatamente il lavoratore, gli riconferma, inizialmente, la propria stima.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale ritiene illegittimo, in quanto sproporzionato, il licenziamento di un lavoratore che aveva più volte minacciato e/o insultato i propri colleghi, giungendo, in un caso, a mettere una mano in faccia a una vittima. Il Giudicante evidenzia, infatti, che può essere revocato in dubbio che la condotta del dipendente rientri nella fattispecie di “*alterco litigioso, con altri soci o terzi, durante il lavoro*”, prevista come causa di esclusione dallo statuto della cooperativa per cui il dipendente licenziato prestava la propria attività. Inoltre, il Giudice rimarca come la gravità del provvedimento espulsivo appaia incongruente con la condotta di parte datoriale, la quale, dopo l'episodio

più grave tra quelli contestati, ribadiva, inizialmente, al lavoratore la propria stima. La società datrice di lavoro viene pertanto condannata al pagamento dell'indennità di cui all'art. 18, c. 5, L. n. 300/1970.

Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza di data 13.10.2017 – R.G. 1439/2017

Licenziamento disciplinare – diverbio litigioso con passaggio alle vie di fatto – procedimento disciplinare – giusta causa di licenziamento – mancata audizione disciplinare – art. 7 L. n. 300/1970

PRINCIPI DI DIRITTO – Costituisce giusta causa di licenziamento la condotta di un lavoratore che si rende protagonista di un diverbio litigioso con passaggio alle vie di fatto, minacciando pesantemente un consulente del datore e dando luogo, successivamente, a un tentativo di violenza fisica. (*CONFORME: TRIB. PADOVA, SEZ. LAV., ORDINANZA DI DATA 5.5.2017 CAUSA SUB R.G. 2768/2016*)

Risulta, tuttavia, illecita la condotta del datore che procede al licenziamento disciplinare senza convocare il lavoratore, dopo che quest'ultimo aveva chiesto di essere sentito personalmente. La legge, al riguardo, non consente infatti al datore di lavoro di adottare alcun provvedimento disciplinare senza aver sentito il lavoratore, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale, a sua difesa.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale, in sede di opposizione, riforma l'ordinanza dichiarando risolto il rapporto di lavoro e condannando il datore di lavoro a corrispondere l'indennità di cui all'art. 18, c. 6, L. 300/1970, come novellato nel 2012. In particolare, il Giudicante conferma che la condotta del lavoratore – consistita nell'aver pesantemente minacciato un consulente del datore, cui è stato fatto seguire un tentativo di violenza fisica sempre ai danni di tale soggetto – costituisce una giusta causa. La parte datoriale viene, tuttavia, sanzionata per violazione dell'art. 7 L. n. 300/1970 in quanto, ritenendo esaurienti le controdeduzioni scritte depositate dal lavoratore nel procedimento disciplinare, aveva rifiutato il colloquio orale chiesto dal dipendente, violando, secondo il Giudice, la normativa che regola il procedimento disciplinare. (*DIFFORME: TRIB. PADOVA, SEZ. LAV., ORDINANZA DI DATA 5.5.2017 CAUSA SUB R.G. 2768/2016*)

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 5.5.2017 – R.G. 2768/2016

Licenziamento disciplinare – diverbio litigioso con passaggio alle vie di fatto – sussistenza del fatto contestato – procedimento disciplinare – mancata audizione disciplinare – art. 7 L. n. 300/1970

PRINCIPI DI DIRITTO – La condotta del lavoratore consistente nel minacciare un consulente del datore di lavoro, per poi prendere una sedia e, alzandola, dirigersi verso tale soggetto, integra un diverbio litigioso con passaggio alle vie di fatto idoneo a costituire giusta causa di licenziamento. (*CONFORME: TRIB. PADOVA, SEZ. LAV., SENTENZA DI DATA 13.10.2017 CAUSA SUB R.G. 1439/2017*)

Nell'ambito del procedimento disciplinare, il diritto del lavoratore a essere sentito personalmente si giustifica quando costituisca una necessità di protrarre la difesa scritta attraverso chiarimenti e precisazioni, altrimenti deve ritenersi che abbia uno meramente scopo dilatorio.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale ritiene legittimo il licenziamento per giusta causa di un lavoratore che, a fronte della presentazione, da parte del consulente del datore, di una busta paga da sottoporre all'attenzione del proprio legale, reagiva minacciando di morte tale consulente e, successivamente, prendendo una sedia e dirigendosi, dopo averla alzata, verso lo stesso soggetto. Il Giudicante, inoltre, specifica che la mancata audizione orale del lavoratore, che nel corso del procedimento disciplinare *ex art. 7 L. n. 300/1970* aveva già presentato memoria scritta, non costituisce una condotta illecita e non inficia la legittimità del licenziamento, in quanto tale confronto è dovuto solo nel caso risponda ad una necessità di protrarre la difesa scritta che, tuttavia, risultando generica e limitata alla negazione di ogni addebito, non era tale da richiedere ulteriori approfondimenti. (*DIFORME: TRIB. PADOVA, SEZ. LAV., SENTENZA DI DATA 13.10.2017 CAUSA SUB R.G. 1439/2017*)

TRIBUNALE DI ROVIGO, SEZIONE LAVORO

Trib. Rovigo, Sez. Lav., ordinanza di data 20.7.2017 – R.G. 91/2016

Difetto di proporzionalità – disattenzioni di natura involontaria – alterchi con vie di fatto

PRINCIPI DI DIRITTO – Benché le condotte della lavoratrice non rientrino tra quelle punibili con la sola sanzione conservativa ai sensi del CCNL di categoria, rientrando la prima, punita con la sanzione della multa, “*nell’irregolarità di servizio, gli abusi e le disattenzioni di natura involontaria*” e l’altra, punita con il licenziamento, nelle ipotesi di “*alterchi, con vie di fatto, ingiurie, disordini, risse e violenze*”, poiché in questa ultima ipotesi si possono ben ricomprendere anche condotte più gravi, pregiudizievoli della sicurezza sul lavoro e del rapporto fiduciario rispetto a quella posta in essere dalla lavoratrice, deve ritenersi che la gravità dei fatti addebitati alla lavoratrice vadano riletti alla luce dei trascorsi tra le parti (precedente recesso, contestazioni disciplinari, mobbing, reintegrazione a diversi anni dal licenziamento, sanzione disciplinare a pochi giorni dalla reintegrazione) e che difetti pertanto la proporzionalità tra la sanzione irrogata (licenziamento per giusta causa) e la condotta contestata.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie alla lavoratrice, che da poco era stata reintegrata nel posto di lavoro a seguito di un licenziamento ritenuto illegittimo e vinto un altro ricorso per *mobbing* nei confronti dello stesso datore, veniva contestato di avere rotto, durante il turno di lavoro, l’impugnatura di vetro di un essiccatore in uso nel laboratorio in cui lavorava non mettendone al corrente le colleghe e i superiori e mettendo così a repentaglio anche la sicurezza, nonché di avere, alla presenza di testimoni, profferito parole ingiuriose al datore lanciandogli contestualmente addosso una borsa.

Trib. Rovigo, Sez. Lav., sentenza di data 17.1.2016 – R.G. 73/2016

Indici di subordinazione – indizi probatori di subordinazione

PRINCIPI DI DIRITTO – Non è illegittimo il licenziamento, poiché di licenziamento non può parlarsi, intimato al lavoratore qualora difetti tra lavoratore medesimo e datore un rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dagli indici tradizionalmente individuati dalla giurisprudenza nella continuità delle prestazioni, osservanza di un orario determinato, versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, coordinamento attività lavorativa all’assetto organizzativo dato dal datore di lavoro, assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale. Elementi questi che, pur privi di valore decisivo, possono essere valutati globalmente come indizi probatori della subordinazione.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie, anche dalle testimonianze assunte in corso di causa, non emergeva in alcun modo che il lavoratore fosse assoggettato ad un vincolo di subordinazione. Si provava invece che il lavoratore, il cui rapporto di lavoro era regolato nelle forme di cui all’art. 1678 ss. c.c. per l’attività di ausiliario del traffico logistico, non era presente nel luogo di lavoro ad orari fissi e in giornate prestabilite.

TRIBUNALE DI TREVISO, SEZIONE LAVORO

Trib. Treviso, ordinanza n. 8/2017 di data 8.3.2017 – R.G. 1345/2016

Fatto doloso – danno all’azienda – precedenti disciplinari – ostilità – comportamento volontario ed intenzionale

PRINCIPI DI DIRITTO – La valutazione delle condizioni dei luoghi di lavoro ha rilevanza solo se l’incidente tra colleghi è di natura accidentale. Tali condizioni non possono rivestire alcuna efficacia scriminante a fronte di un comportamento volontario ed intenzionale a danni di un collega, la cui scusabilità è del tutto indipendente dal maggiore o minore livello di osservanza delle prescrizioni ambientali da parte del datore di lavoro. Il fatto doloso che integra il delitto di lesioni è idoneo a provocare un danno all’azienda, quantomeno in termini “moralì” e a degradare l’ambiente di lavoro e la convivenza tra i colleghi.

Il riferimento ai precedenti disciplinari del lavoratore soccorre per la valutazione della proporzionalità della sanzione irrogata.

ABSTRACT IN FATTO – Il lavoratore, alla guida di un carrello elevatore, aveva colpito, dapprima accidentalmente, il trenino condotto dal collega, e successivamente, prendendo la rincorsa, aveva colpito ancora più violentemente il mezzo, sempre in retromarcia, causando al collega, a seguito dello spostamento del trenino provocato dall’impatto con il carrello, un trauma al piede sinistro, costringendolo a ricorrere alle cure dell’infermeria. Il giudice, anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, sintomatici della stessa ostilità rispetto all’ambiente di lavoro manifestata, ritiene proporzionale la sanzione irrogata.

Trib. Treviso, sentenza n. 53/2017 di data 1.2.2017 – R.G. 1259/2015

Giusta causa – giustificato motivo soggettivo – grave inadempimento – aggressione verbale e fisica – insubordinazione – conversione del licenziamento

PRINCIPI DI DIRITTO – In tema di licenziamento per giusta causa, quando vengano contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, non occorre che l'esistenza della "causa" idonea a non consentire la prosecuzione del rapporto sia ravvisabile esclusivamente nel complesso dei fatti ascritti, ben potendo il giudice – nell'ambito degli addebiti posti a fondamento del licenziamento dal datore di lavoro – individuare anche solo in alcuni o in uno di essi il comportamento che giustifica la sanzione espulsiva, se lo stesso presenti il carattere di grave inadempimento richiesto dall'art. 2119 c.c. (Cass. n. 24574/2013).

L'aggressione verbale e fisica deve considerarsi alla stregua di un atto di insubordinazione e, in ogni caso, un notevole inadempimento agli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro. Il comportamento aggressivo nei confronti di un collega coordinatore è certamente contrario alla civile convivenza nel posto di lavoro.

È ammissibile, anche in sede d'impugnazione, la conversione del licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, in quanto le dette causali del recesso datoriale costituiscono mere qualificazioni giuridiche di comportamenti ugualmente idonei a legittimare la cessazione del rapporto di lavoro, l'uno con effetto immediato e l'altro con preavviso. Il giudice può valutare un licenziamento intimato per giusta causa come licenziamento per giustificato motivo soggettivo, qualora attribuisca al fatto addebitato al lavoratore la minore gravità propria di quest'ultimo tipo di licenziamento. (Cass. n. 12884/2014) (*CONFORME: TRIB. VERONA, SEZ. LAV., ORDINANZA DI DATA 21.8.2017 CAUSA SUB R.G. 1649/2015*)

ABSTRACT IN FATTO – Il lavoratore si era allontanato dal posto di lavoro, determinando il rallentamento (o il blocco) della produzione. Rimproverato per ragioni di servizio dal collega coordinatore degli operatori addetti all'impianto, in un gesto di stizza durante l'acceso confronto, il lavoratore ha inflitto al collega un colpo alla caviglia con una paletta raccogli rifiuti, provocandogli una ferita con lieve edema. Il giudice, alla luce della assai modesta entità del colpo inflitto, ritiene che la condotta del ricorrente sia idonea a giustificare il provvedimento espulsivo ma nelle forme del licenziamento per giustificato motivo soggettivo, riconoscendo al ricorrente l'indennità di mancato preavviso.

TRIBUNALE DI VERONA, SEZIONE LAVORO

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 21.8.2017 – R.G. 1649/2015

Minore gravità del fatto contestato – giudizio di proporzionalità – adeguatezza della sanzione – valutazione in concreto

PRINCIPI DI DIRITTO – Il giudice può valutare un licenziamento intimato per giusta causa come licenziamento per giustificato motivo soggettivo qualora, fermo restando il principio di immutabilità della contestazione e persistendo la volontà del datore di lavoro di risolvere il rapporto, attribuisca al fatto addebitato al lavoratore la minore gravità propria di quest'ultimo tipo di licenziamento, alla luce del giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione disciplinare svolto in concreto. (*CONFORME: TRIB. TREVISO, SEZ. LAV., SENTENZA N. 53/2017*)

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie la lavoratrice, alla presenza di altri dipendenti, aveva pronunciato frasi ingiuriose nei confronti del datore (e marito), che manifestavano grave insubordinazione. Il singolo evento, inserito in un più ampio clima di burrascosi rapporti coniugali innescatisi a seguito della scoperta del tradimento del marito e di frequenti discussioni, non di rado sfociate in litigi, così come il fatto che l'albergo al momento del fatto ingiurioso fosse chiuso, potevano aver reso ardua, nella mente della lavoratrice, la distinzione fra il piano professionale e quello emotivo personale, nello sfogo palesato al marito/datore di lavoro. Di talché, i fatti si rivelano maggiormente idonei ad integrare un notevole inadempimento degli obblighi di diligenza e del rapporto di subordinazione e, come tali, a ritenere integrati i presupposti oggettivi e soggettivi di un licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Gruppo G

Condotte extralavorative incidenti sul rapporto di lavoro

PREMESSA – Secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte di Cassazione il concetto di giusta causa di licenziamento si estende anche alle condotte extralavorative che possono compromettere la fiducia tra le parti, in quanto il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta, ma anche, quale obbligo accessorio, a non porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario.

La Suprema Corte, inoltre, vincola la valutazione circa l'incidenza dei comportamenti extralavorativi sull'elemento fiduciario del rapporto di lavoro ad una prognosi negativa circa la futura regolare esecuzione delle obbligazioni contrattuali, ponendo in rilievo a questo fine le peculiarità del rapporto, le mansioni svolte e la portata soggettiva della condotta.

Al fine di sanzionare tali tipologie di condotte, infine, ritiene che il principio della pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti, non si applichi nel caso in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzino violazione di norme penali o che contrastino con il c.d. “minimo etico”. (Cass. n. 26679/2017; Cass. n. 17113/2016; Cass. n. 25566/2015; Cass. n. 16524/2015; Cass. n. 22626/2013; Cass. n. 1698/2013)

CORTE D'APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 51/2017 di data 2.2.2017 – R.G. 761/2015

Utilizzo mail per motivi personali – controllo – limiti – condizioni – preventiva conoscenza dei dipendenti – continuazione della condotta – tempestività – termine *a quo* – momento della cessazione della condotta – proporzionalità – gravità – divieto di concorrenza – autonomia dei diversi fatti contestati – congiunta valutazione

PRINCIPI DI DIRITTO – È legittima e non viola il dettato degli artt. 2 e 3 L. n. 300/1970 l'attività di controllo sulla posta elettronica inviata e ricevuta dall'indirizzo conferito in

uso al dipendente affinché ne facesse uso in nome e per conto della società che egli rappresentava. (CONFORME: TRIB. TREVISO, SEZ. LAV., SENTENZA N. 484/2017) Tale fattispecie è estranea al campo di applicazione dell'art. 4 L. n. 300/1970 laddove il datore di lavoro ponga in essere un'attività di controllo sulle strutture informatiche aziendali che prescinda dalla pura e semplice sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa del dipendente e che sia, invece, diretta ad accertare la perpetrazione di eventuali comportamenti illeciti posti in essere dallo stesso. È altresì da escludere che i suddetti controlli siano lesivi del Codice della *Privacy* essendo stato il Garante medesimo, nelle “*Linee Guida per posta elettronica ed internet nel rapporto di lavoro*”, a prevedere che il datore di lavoro debba indicare chiaramente ed in modo particolareggiato, le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità vengano effettuati i controlli.

Integra giusta causa di licenziamento, per violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., nonché degli obblighi di correttezza e buona fede previsti dagli artt. 2104, 1175 e 1375 c.c., la condotta di un lavoratore che, attraverso la gestione di un sito internet, facendo uso di beni aziendali e servizi del datore di lavoro, svolga un'attività che, avuto riguardo ai prodotti per la cui commercializzazione offriva intermediazione, risulta concorrenziale rispetto all'attività della società datrice di lavoro.

In tema di licenziamento disciplinare, nel caso di illecito continuato il rispetto del principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito e della tempestività del recesso datoriale va valutato con riferimento al momento di cessazione della continuazione, dovendosi ritenere che in tale momento il datore di lavoro abbia la possibilità di valutare i fatti nel loro insieme e stabilire la congrua sanzione da infliggere (cfr. Cass. n. 2283/10). (CONFORME: TRIB. VICENZA, SEZ. LAV., ORDINANZA N. 5042/2017)

Qualora il licenziamento sia intimato per giusta causa e siano stati contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, ciascuno di essi, autonomamente considerato, costituisce base idonea per giustificare la sanzione, salvo che la parte che vi abbia interesse provi che solo presi in considerazione congiuntamente, per la loro complessiva gravità, essi siano tali da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro. Pertanto, ove emerga l'infondatezza di uno o più degli addebiti contestati, quelli residui mantengono la loro astratta idoneità a giustificare il recesso. Ne consegue che la nullità della contestazione per alcuni addebiti, per mancato

rispetto del termine a difesa del lavoratore, si estende all'atto di recesso nel suo complesso solo ove risulti provato, ed accertato, che le mancanze ritualmente contestate siano di per sé insufficienti a giustificare il licenziamento (cfr. Cass. 12195/2014).

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, confermando integralmente la sentenza impugnata, la Corte ha ritenuto che lo svolgimento da parte del lavoratore, come provato dai controlli difensivi sulla mail aziendale e sull'utilizzo che questi faceva di internet, di attività commerciale (vendita di macchine per la ristorazione) concorrenziale a quella del datore di lavoro, attraverso un sito internet creato dallo stesso, integri gli estremi della giusta causa, con conseguente legittimità del licenziamento intimato.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 107/2017 di data 15.02.2017 – R.G. 331/2016

Pubblico dipendente – termine per la contestazione – disciplina *ratione temporis* – art. 55 bis D. Lgs. n. 165/01 – perentorietà – decorrenza – conoscibilità – nozione – obbligo di controllo generalizzato– sussistenza – proporzionalità – accessi abusivi a banca dati – finalità extralavorativa – assenza di danno –lontananza nel tempo – reiterazione

PRINCIPI DI DIRITTO – Ai sensi dell'art. 55 bis, come novellato dalla L. 4 marzo 2009 n. 15 di avvio della c.d. riforma Brunetta del lavoro pubblico e D. Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150, applicabile *ratione temporis* (i fatti risalgono agli anni 2010, 2011 e 2012), il termine di 40 giorni per effettuare la contestazione decorre “*dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione*”. Al fine di acquisire la notizia dell'infrazione su cui poi instaurare il contraddittorio col dipendente è pacifica la possibilità di compiere un'istruttoria preliminare.

Il lasso temporale tra i fatti e la contestazione deve decorrere dall'avvenuta conoscenza da parte del datore di lavoro della situazione contestata e non dalla astratta percettibilità o conoscenza dei fatti stessi (cfr. Cass. 21546/07). La tempestività di una contestazione disciplinare va valutata non muovendo dall'epoca dell'astratta conoscibilità dell'infrazione, bensì dal momento in cui il datore ne acquisisca in concreto piena conoscenza, a tal fine non bastando meri sospetti (cfr. Cass. 26304/14, 12577/02, 12621/00), senza che in tal senso gravi in capo al datore di lavoro un obbligo di continuo

e comunque tempestivo controllo dell'operato del dipendente, circostanza questa che peraltro sarebbe in contrasto con il carattere fiduciario del rapporto di lavoro.

(*CONFORME: TRIB. TREVISO, SEZ. LAV. SENTENZA N. 448/2017. TRIB. VICENZA, SEZ. LAV., ORDINANZA N. 5042/2017*)

Integra giusta causa di licenziamento la condotta del lavoratore che consulti le banche dati aziendali per motivi personali, nonostante il divieto assoluto in tal senso, ciò anche tenuto conto della reiterazione della condotta nel tempo e della quantità degli accessi eseguiti, posto che la gravità potrebbe essere eventualmente esclusa solo dalla occasionalità, episodicità o *una tantum* dell'abusiva condotta, a nulla rilevando la risalenza nel tempo dei fatti contestati. Tale condotta integra giusta causa di licenziamento indipendentemente dal conseguimento di un utile personale e della sussistenza di un pregiudizio economico effettivo, trattandosi di comportamento, astrattamente sanzionabile anche in sede penale, idoneo a compromettere irrimediabilmente l'elemento fiduciario sotteso al rapporto di lavoro, posto in essere in violazione delle procedure interne, dei diritti dei correntisti e dello specifico interesse datoriale al mantenimento di una affidabile e trasparente organizzazione del lavoro.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, confermando integralmente la sentenza impugnata, la Corte ha ritenuto che integri giusta causa di licenziamento l'utilizzo da parte del lavoratore delle banche dati aziendali per motivi personali (nell'interesse della moglie e per proprio interesse per fare degli stage, peraltro non autorizzati), come provato dalle indagini Audit, a nulla rilevando in contrario la circostanza che la condotta fosse relativamente risalente nel tempo (2010, 2011 e 2012) e che le consultazioni riconosciute dal dipendente fossero state 42 anziché 800.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 408/2017 di data 4.5.2017 – R.G. 689/2016

Utilizzo di macchinario aziendale per fini diversi e personali – sottrazione delle energie al tempo lavorativo – gravità – pericolosità della condotta per la sicurezza – abuso e omessa custodia del macchinario – previsione contrattuale

PRINCIPI DI DIRITTO – Ai fini dell'integrazione della nozione di giusta causa, in caso di svolgimento di attività in proprio durante l'orario di lavoro è necessario che tale condotta

sia idonea a porre in essere una violazione concreta del dovere del lavoratore di mettere e tenere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie durante l'orario.

In ipotesi di licenziamento per giusta causa intimato per condotte extralavorative svolte durante l'orario di lavoro, la valutazione in ordine alla gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore deve tener conto del concreto rapporto e di tutte le circostanze del caso, dovendo considerare la circostanza che, a tutela del lavoratore, il suo inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (cfr. Cass. 22 marzo 2010, n. 6848).

La valutazione della condotta del lavoratore deve tener conto non solo del profilo soggettivo, ma anche dei profili oggettivi e fattuali dell'episodio oggetto di addebito, indagando in particolare la durata del contestato abbandono del posto di lavoro, i tempi e le modalità dell'operazione in corso, la natura della macchina e di ogni altra attrezzatura impiegata per scopi personali, la conseguente ed effettiva necessità di uno specifico addestramento su di essa ed infine l'entità del rischio collegato ad un uso non appropriato. Integra dunque licenziamento per giusta causa la condotta del lavoratore che utilizzi macchinari aziendali per scopi personali, durante l'orario di lavoro, determinando altresì una situazione di pericolo sia in relazione alla violazione in sé, sia per aver omesso di sorvegliare sull'attrezzatura aziendale della quale lo stesso aveva la custodia.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, all'esito del procedimento in appello in riassunzione ed in conformità al principio di diritto affermato dalla Corte di Cassazione nella sentenza di rinvio, la Corte ha ritenuto che la condotta del dipendente che, durante l'orario di lavoro, ha svolto attività per conto proprio, fuori della postazione di lavoro e senza permesso, utilizzando una pressa per il cui utilizzo non era stato preventivamente autorizzato, integri gli estremi della giusta causa, con conseguente legittimità del licenziamento intimato.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 397/2017 di data 14.6.17 – R.G. 1159/2016

Licenziamento disciplinare – stato di ubriachezza in servizio – guida auto aziendale – condotte omissive successive – sottrazione dell'auto alla disponibilità aziendale – sussistenza

PRINCIPI DI DIRITTO – Non integra giusta causa di licenziamento la condotta del lavoratore che si sia messo alla guida dell'auto aziendale in stato di ebbrezza, laddove le mansioni svolte dallo stesso non siano attinenti alla sicurezza dell'esercizio.

Non integra giustificato motivo di licenziamento l'aver sottratto l'auto aziendale alla disponibilità del datore di lavoro per alcuni giorni, laddove la circostanza non abbia causato alcuna significativa ripercussione o turbativa nella regolarità del servizio.

È illegittimo il licenziamento laddove il CCNL applicabile preveda l'esplicita inclusione dei comportamenti contestati al lavoratore nelle previsioni sanzionatorie di tipo conservativo, escludendo in tal modo che tali condotte siano di per sé idonee a ledere il rapporto fiduciario alla base del rapporto di lavoro.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie la Corte ha ritenuto che non integri gli estremi né della giusta causa, né del giustificato motivo soggettivo, con conseguente illegittimità del licenziamento intimato, la condotta del lavoratore, addetto allo sfalcio d'erba, che si sia messo alla guida dell'autovettura aziendale in stato di ubriachezza, accertato con alcol test all'esito dei controlli stradali, che abbia omesso di dare immediata comunicazione al datore dell'accaduto e che, a causa di tali fatti, abbia sottratto l'auto alla disponibilità del datore per quattro giorni, senza che ciò abbia causato un danno al datore medesimo ed essendosi comunque il lavoratore immediatamente adoperato per consentire il rientro in azienda del veicolo. La Corte ha dunque rigettato il reclamo e confermato la sentenza emessa dal Tribunale che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento e condannato il datore di lavoro alla reintegra del lavoratore.

TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 8.2.2017 – R.G. 2407/2016

Condotte extralavorative del dipendente – dirigente scolastico – utilizzo improprio autovettura istituto scolastico – procedimento penale – procedimento disciplinare – condanna penale – sospensione obbligatoria

PRINCIPI DI DIRITTO – L'esposto anonimo, generico e privo di specificazioni relative a circostanze di tempo e luogo, non è una notizia di fatto idonea a consentire l'esercizio dell'azione disciplinare e cioè l'elevazione di una rituale contestazione di addebito nei termini di specificità che le sono propri, a tutela del diritto di difesa del lavoratore. Né tantomeno il datore di lavoro è tenuto a svolgere indagini a seguito della ricezione di esposti anonimi, posto che a tal fine dovrebbe compiere attività non consentite.

La sentenza penale di condanna, a mente dell'art. 653, c. 1 *bis* c.p.p., ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e dell'affermazione che l'imputato lo ha commesso. Pertanto, ove in sede penale sia accertata la commissione del reato di peculato ex art. 314, c. 1 c.p., non può essere messa in discussione, in sede di impugnazione del licenziamento, la sussistenza del fatto, così come risulta definitivamente accertata l'esistenza dell'elemento soggettivo in quanto accertato in sede penale. (*CONFORME: TRIB. VENEZIA, SEZ. LAV., SENTENZA N. 692/2017*)

Integra giusta causa di licenziamento la condotta del lavoratore che utilizzi l'autovettura aziendale per motivi personali, così come accertato nel procedimento penale.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il licenziamento era stato intimato a seguito di una sentenza penale di condanna che ha accertato, in via definitiva, la colpevolezza per il reato di peculato in capo alla dirigente di un istituto scolastico. La vicenda ha preso le mosse da un esposto anonimo con il quale è stato segnalato all'IS l'utilizzo per motivi personali dell'autovettura di istituto da parte di una dirigente scolastica. Il procedimento disciplinare è stato avviato a seguito dell'inizio dell'azione penale da parte della Procura della Repubblica, è stato sospeso, ed è stato ripreso a seguito del giudicato in sede penale, concludendosi con il licenziamento della lavoratrice per essersi la stessa appropriata dell'autoveicolo dell'istituto *“utilizzandolo in palese e totale contrasto con quanto disposto dal regolamento d'uso e, comunque, ai fini puramente personali, al di fuori di qualsiasi esigenza di servizio, secondo le modalità riportate nella contestazione di*

addebito che risultano accertate in via definitiva in sede penale” e per aver falsamente attestato, nel libretto di marcia, l'utilizzo per l'espletamento delle funzioni proprie dell'istituzione scolastica. Il Tribunale ha confermato la legittimità del licenziamento senza preavviso e rigettato il ricorso.

TRIBUNALE DI PADOVA, SEZIONE LAVORO

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 10.11.2017 – R.G. 1521/2017

Condotte extralavorative incidenti sul rapporto di lavoro – pubblico impiego – art. 55 bis, c. 9, D. Lgs. n. 165/2001 – atti osceni – fondamentali obblighi comportamentali del pubblico dipendente – rapporto tra procedimento penale e processo del lavoro

PRINCIPI DI DIRITTO – È legittimo il licenziamento per giusta causa di un pubblico dipendente resosi responsabile di una condotta extralavorativa caratterizzata da disvalore legale e sociale grave e che determina la violazione dei fondamentali obblighi comportamentali che un pubblico dipendente deve mantenere anche fuori dal servizio.

L'art. 55 bis, c. 9, D. Lgs. n. 165/2001 (nella versione antecedente alla riforma del 2017) va interpretato nel senso di mantenere in essere il potere della Pubblica Amministrazione di licenziare il proprio dipendente, anche se il rapporto di lavoro con quest'ultimo è già cessato prima dell'avvio del procedimento disciplinare o nel corso dello stesso, ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla predetta cessazione del rapporto di lavoro.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa di un dipendente già condannato in sede penale a 3 anni e 8 mesi di reclusione per aver compiuto, in modo ripetuto, atti osceni su mezzi del trasporto pubblico urbano, in presenza di minori. Il Giudicante specifica che tale condotta, che attiene alla vita extralavorativa del dipendente, rientra in ogni caso nell'ambito della giusta causa di licenziamento, specificando altresì che, ai fini del provvedimento interruttivo del rapporto, l'art. 55 bis, c. 9, D. Lgs. n. 165/2001 determina l'irrelevanza del fatto che la relazione professionale con la P.A. fosse stata già interrotta in precedenza, per fisica inabilità del prestatore di lavoro.

TRIBUNALE DI TREVISO, SEZIONE LAVORO

Trib. Treviso, sentenza n. 331/2017 di data 19.7.2017 – R.G. 1205/2016

Licenziamento disciplinare – proporzionalità – permesso ex L. n. 104/1992 – abuso di diritto

PRINCIPI DI DIRITTO – La richiesta di fruizione dei permessi ex L. n. 104/1992 nei giorni immediatamente precedenti e successivi i fine settimana, a loro volta collegati ad un periodo di ferie e collocati nei giorni dei programmati viaggi aerei, è incompatibile con la strumentalizzazione dei permessi a non “sprecare” giorni di ferie o altro tipo di recupero per le giornate di vacanza non integralmente fruibili come tali (in quanto occupati con i viaggi). Tale programmata strumentalizzazione costituisce un “abuso del diritto” rilevante che, come tale, può giustificatamente considerarsi capace di ripercuotersi sull’elemento fiduciario, trattandosi di condotta idonea a porre in dubbio la futura correttezza dell’adempimento, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti.

L’uso solo parziale del permesso ex L. n. 104/1992 è idoneo a configurare un abuso del diritto sanzionabile con la massima sanzione espulsiva.

Non potendo il datore di lavoro rifiutare la richiesta di tale permesso, le esigenze organizzative non possono che essere fronteggiate con l’utilizzo del personale che non fruisce di tali permessi ed al quale, in ipotesi, non possono essere concesse ferie o altri tipi di permessi onde coprire le assenze determinate dai permessi ex L. n. 104/1992. L’uso disinvolto, se non distorto, del permesso, comporta quindi sacrifici per gli altri lavoratori, che sono senz’altro non solo tollerabili ma anche esigibili solo se il permesso viene realmente usato nella sua integralità per rendere un servizio al malato. L’uso preordinato del permesso per motivi ludici, parziale o totale che sia, rivela una noncuranza tale delle esigenze di tutta la comunità aziendale, da rendere proporzionata la sanzione espulsiva.

ABSTRACT IN FATTO – Il lavoratore aveva abusato del diritto di congedo ex L. n. 104/1992 utilizzando i relativi permessi non già per assolvere alle esigenze di cura del proprio padre, bensì per partire e tornare dalla vacanza in Sardegna, nella piena consapevolezza di usare solo una parte del permesso per il padre e di usarne l’altra parte per proprie esigenze personali del tutto estranee con quelle di cura sottese all’istituto utilizzato.

Gruppo H

Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo

PREMESSA – Secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte di Cassazione la giusta causa di licenziamento, quale fatto che “*non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto*” (art. 2119 c.c.), è una nozione che la legge – allo scopo di un adeguamento delle norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo – e si configura come una disposizione (ascrivibile alla tipologia delle cosiddette clausole generali) di limitato contenuto, delineante un modulo generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa, mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama (Cass. n. 5878/2015). La giusta causa, inoltre, deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto 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 tra 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 (Cass. n. 4453/2017). A tal fine, quale comportamento che, per la sua gravità, è suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro, può assumere rilevanza disciplinare anche una condotta che, seppure compiuta al di fuori della prestazione lavorativa, sia idonea, per le modalità concrete con cui essa si manifesta, ad arrecare un pregiudizio, non necessariamente di ordine economico, agli scopi aziendali (Cass. n. 8367/2014). Sempre secondo l’insegnamento della Suprema Corte, essendo la giusta causa una nozione legale, il giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo; ne deriva che il giudice può ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile ove tale grave inadempimento o grave comportamento, secondo un apprezzamento di fatto non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore (Cass. n. 25380/2014). Inoltre, la

valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare di un lavoratore per una condotta contemplata, a titolo esemplificativo, da una norma del contratto collettivo fra le ipotesi di licenziamento per giusta causa deve essere, in ogni caso, effettuata attraverso un accertamento in concreto, da parte del giudice di merito, della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente, nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione ed infrazione, anche quando si riscontri l'astratta corrispondenza di quel comportamento alla fattispecie tipizzata contrattualmente, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola della “non scarsa importanza” dettata dall'art. 1455 c.c. (Cass. n. 20540/2015 e 18418/2016).

Il requisito del grave inadempimento è richiesto sia per il licenziamento per giusta causa che per il licenziamento per giustificato motivo soggettivo, distinguendosi le due fattispecie solo per la possibilità o meno che il rapporto di lavoro prosegua durante il periodo del preavviso (Cass. n. 26323/2014).

Secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale la differenza tra le due figure sarebbe di ordine quantitativo e risiederebbe nella diversa gravità delle mancanze poste in essere dal lavoratore; in entrambe i casi, i fatti addebitati devono presentare il carattere della negazione dell'elemento della fiducia, alla base del rapporto di lavoro (Cass. n. 12197/1999).

CORTE D'APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza, R.G. 909/2015

Inquadramento dirigenziale – elementi caratteristici – giustificatezza – requisiti

PRINCIPI DI DIRITTO – È corretto l'inquadramento come dirigente di un collaboratore in relazione ai seguenti elementi: a) l'entità della retribuzione espressiva di una posizione altamente qualificata; b) la gestione e organizzazione di ambiti di particolare sviluppo commerciale attinenti alle telecomunicazioni (preposizione ad una business *unit*); c) il rapporto diretto con l'amministratore delegato della società datrice.

Il rifiuto di sottoscrivere il testo scritto di un progetto del quale si era previamente approvato il contenuto, qualora assuma valore strumentale teso a contrattare condizioni di miglior favore o risolvere questioni di carattere operativo secondo una visione maggiormente aderente ai propri convincimenti, giustifica il venire meno in modo immediato del rapporto fiduciario, non essendo ammissibile siffatto atteggiamento da parte di un soggetto che collaborava direttamente coi vertici societari.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie un collaboratore adisce il giudice al fine di ottenere l'accertamento della natura subordinata del rapporto e la conseguente l'illegittimità del recesso unilaterale della società datrice. Il giudice di primo grado ritiene non sussistente la natura subordinata del rapporto attesa la volontà negoziale espressa e la posizione paritaria del rapporto anche nel corso della sua esecuzione. Il collegio d'appello accoglie parzialmente l'impugnazione del collaboratore ed accerta la natura subordinata del rapporto di lavoro con inquadramento come dirigente. Dichiarò la giustificatezza del recesso in ordine alla strumentale mancanza di collaborazione nel formalizzare, attraverso l'apposizione della sottoscrizione, l'elaborazione del progetto cui la collaborazione era finalizzata.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 446/2017 – R.G. 36/2017

Documenti giustificativi della contestazione – obbligo di ostensione – limiti – assistenza del legale in audizione – esclusione - giudizio penale – criteri di valutazione della condotta - estensione al giudizio disciplinare – irrilevanza – lesione del vincolo fiduciario – previsioni della contrattazione collettiva – autonomia nella valutazione del giudice

PRINCIPI DI DIRITTO – L'inculpato è onerato di dedurre in modo puntuale circa la necessità di avere conoscenza dei documenti sulla base dei quali la contestazione è svolta al fine di fornire adeguata indicazione circa il carattere strumentale di tale conoscenza rispetto al compiuto svolgimento della propria difesa.

In assenza di un'espressa previsione che riconosca la facoltà dell'inculpato di farsi assistere da un legale, non può sussistere una violazione del diritto di difesa se non venga esplicitato quale pregiudizio si sia determinato.

Nel giudizio sulla legittimità di un licenziamento disciplinare non può operarsi un'automatica estensione dei criteri di valutazione circa la rilevanza sul piano penale di una condotta per apprezzarne il disvalore ai fini del giudizio disciplinare.

L'uso di epiteti e di fraseggio volgare e scurrile non è mera espressione di mancanza di educazione, ma per l'evidente volontà di ledere la dignità della persona con frasi accompagnate da gesti violenti e ripetuti, costituisce espressione realmente offensiva volta a denigrare ed umiliare il collega.

Anche nel caso in cui il fatto non rientri in una delle ipotesi sanzionate con il provvedimento espulsivo dalla contrattazione collettiva, è riconosciuta un'autonoma valutazione del giudice che consente di giustificare la sanzione massima.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie un lavoratore viene licenziato per giusta causa per aver ripetutamente apostrofato, unitamente ad altro dipendente, un terzo collega con frasi discriminatorie ed offensive; il primo inoltre lo ha colpito sulla testa con la scarpa antinfortunistica in dotazione nonché in un'altra occasione in diverse parti del corpo col manico della forca. Il giudice di primo grado adito, disattese le questioni di carattere processuale (inerenti la violazione del diritto di difesa per mancata ostensione degli atti d'indagine e l'impedita partecipazione del legale di fiducia in sede di audizione), ha statuito la legittimità del licenziamento. La Corte d'Appello conferma quanto deciso dal giudice di primo grado.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 57/2017 – R.G. 203/2017

Elemento costitutivo della contestazione – recidiva - specificità – qualificazione giuridica del fatto – irrilevanza

PRINCIPI DI DIRITTO – Il provvedimento disciplinare è invalido soltanto quando manchi qualsiasi contestazione preventiva, anche relativamente alla recidiva (o comunque ai precedenti disciplinari che la integrano) ove questa rappresenti elemento costitutivo della mancanza addebitata.

La contestazione disciplinare è specifica quando fa comprendere al lavoratore la condotta che il datore di lavoro considera contraria ai doveri contrattuali e che è suscettibile di provvedimenti sanzionatori, non essendo necessario in quella sede alcun inquadramento o qualificazione giuridica.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie un operaio viene licenziato con preavviso addebitandogli un notevole inadempimento nella prestazione lavorativa per condotte ripetute nel tempo ed oggetto di precedenti sanzioni disciplinari conservative ed in particolare per una condotta negligente, consistente nell'errore di produzione e montaggio con conseguente danno economico, nonché nell'aver impiegato tempi di produzione grandemente superiori (più dell'80% di tempo) a quelli medi degli altri colleghi, con conseguente addebito del maggior costo alla società e non al cliente. Il giudice di primo grado adito dal lavoratore disattende le doglianze relative sia alla procedura disciplinare che alla sussistenza del notevole inadempimento contestato. Il giudice d' appello conferma la sentenza di primo grado.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 572/2017 – R.G. 141/2017

Impugnazione stragiudiziale del licenziamento – prova della ricezione – legittimazione a disporre degli effetti dell'atto - ripetizione di un atto valido ed efficace – irrilevanza

PRINCIPI DI DIRITTO – La questione della prova della ricezione dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento inviata a mezzo fax si pone solo se il destinatario contesti tale circostanza; in tal caso, è onere del lavoratore provare che è mancato detto invio.

La parte che pone in essere un atto ricettizio non può effettuarlo e poi disinteressarsi dei suoi effetti facendo valere in suo favore l'assenza di prova del ricevimento al fine di ritenere non idoneo l'atto.

L'art. 32, c. 1, L. 4 novembre 2010, n. 183 modificato dall'art. 1, c. 38 L. 28 giugno 2012, n. 92 attribuisce al termine ivi contemplato una funzione acceleratoria e, una volta che la parte abbia assunto l'iniziativa, il successivo termine di 180 giorni va considerato in funzione della risoluzione della situazione di incertezza che tale impugnativa ha generato, mettendo il datore di lavoro nelle condizioni di rivedere il proprio operato ovvero il lavoratore di assumere l'iniziativa giudiziale.

A seguito di un idoneo atto di impugnazione l'effetto legale che ne deriva non è più nella disponibilità del lavoratore. La ripetizione di un atto già valido ed efficace non è giustificata e non risponde alla logica acceleratoria della disciplina del citato art. 32. Le norme dell'ordinamento non tutelano astrattamente le facoltà della persona ma solo il

compimento di quegli atti che sono funzionali all'esercizio del diritto soggettivo: non ha senso quindi porsi una questione di ripetizione di un atto già valido il cui esercizio non sarebbe destinato a conseguire alcun effetto giuridico.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo impugna il licenziamento. Il giudice di primo grado non esamina il merito della fondatezza dell'impugnazione in quanto la ritiene tardiva perché decorso il termine di 180 giorni dall'impugnativa stragiudiziale. La Corte d'Appello conferma le statuizioni di primo grado.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 551/2017 – R.G. 860/2015

Inadempimento contrattuale del lavoratore – incidente stradale – assenza di prova della responsabilità – rilevanza – assenza del lavoratore – prova della giustificatezza – elementi presuntivi

PRINCIPI DI DIRITTO – Non integra inadempimento contrattuale il licenziamento di un dipendente, conducente di camion, coinvolto in un incidente stradale in assenza della prova della colpa del lavoratore.

Laddove si contesti ad un lavoratore un'assenza ingiustificata, è onere del lavoratore fornire prova (storica o logica) della giustificatezza; detto onere opera, se non sussistano altri elementi anche presuntivi, dai quali desumere *aliunde* la giustificatezza.

Laddove il datore di lavoro nella busta paga indichi come “coperto” da malattia il periodo di assenza del lavoratore, tale dato può essere valorizzato come elemento presuntivo ed appare defatigatorio richiedere alla controparte la prova contraria.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie un lavoratore camionista viene licenziato a causa di contestate gravi violazioni negli 8 mesi di lavoro (sinistro stradale, 4 infrazioni al codice della strada per eccesso di velocità con perdita di tutti i punti della patente e conseguente impossibilità di svolgere mansioni di autista per le quali era stato assunto; assenza ingiustificata). Il datore di lavoro originariamente dichiarato contumace si costituisce tardivamente. Il giudice di primo grado rigetta la domanda di illegittimità del licenziamento sebbene il datore di lavoro non avesse assolto l'onere probatorio relativo ai fatti costitutivi del recesso. Il giudice d'appello riforma la sentenza di primo grado dichiarando l'illegittimità del licenziamento.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 444/2017 – R.G. 78/2017

Art 438 l. 297/1994 – periodo di prova – impossibilità di plurime proroghe – analogia tra assenza per gravidanza e per malattia ai fini del computo dell’effettivo servizio

PRINCIPI DI DIRITTO – L’art. 438, c. 5, L. n. 297/1994 laddove recita che “*qualora nell’anno scolastico non siano prestati 180 giorni di effettivo servizio, la prova è prorogata di un anno scolastico, con provvedimento motivato, dall’organo competente per la conferma in ruolo*”, determina la possibilità di una proroga solo per un secondo anno e non per plurimi anni.

La disciplina per calcolare i 180 giorni di effettivo servizio, prevista in via di eccezione per la sola gravidanza, non può determinare un’assimilazione tra gravidanza e malattia.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie un insegnante, assunto con contratto a tempo determinato, non supera l’anno di prova previsto dalla disciplina scolastica. Viene sottoposto a nuova prova per il successivo anno scolastico ma in tale anno effettua un numero di assenze tali da non consentirgli il raggiungimento di 180 giorni di effettivo servizio necessari per la valutazione positiva. A seguito della relazione negativa del dirigente gli viene concesso un terzo anno di prova ma egli presta servizio solo per 79 giorni. Viene pertanto dispensato dal servizio con provvedimento che egli impugna. Sia il giudice di prime cure che quello d’appello confermano la legittimità del provvedimento di dispensa rigettando le doglianze del lavoratore.

TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 6.11.2017 – R.G. 885/2017

Licenziamento disciplinare – controllo a distanza – insubordinazione per mancato rispetto delle direttive aziendali – necessità affissione codice disciplinare – eccezione di inadempimento

PRINCIPI DI DIRITTO – Non integra la fattispecie del controllo a distanza di cui all’art. 4 L. n. 300/1970, vecchia formulazione, l’utilizzo di un sistema di rilevazione dell’inizio e della fine della prestazione dei lavoratori ,allorquando tale strumento non sia dotato di GPS e sia rimessa al lavoratore la volontà di attivazione della rilevazione mediante la trasmissione materiale dei dati, senza peraltro che vi sia un controllo in tempo reale degli

stessi. In relazione a detta fattispecie, di fatto strumento di registrazione degli accessi e delle presenze, non trova applicazione il disposto dell'art. 4, c. 1 L. n. 300/1970 nella nuova formulazione e, dunque, non vi è la necessità di un previo accordo collettivo sulla sua adozione.

Costituisce un'ipotesi di insubordinazione la condotta del lavoratore che non rispetti chiare e precise direttive aziendali e come tale, ai fini disciplinare, non necessita dell'affissione preventiva del codice disciplinare.

Ai fini dell'integrazione della nozione di giusta causa di recesso, in caso di inadempimento agli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, è necessario che l'inadempimento sia di tale gravità da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, come nel caso di rifiuto di non utilizzare il sistema per registrare l'inizio e la fine della prestazione lavorativa.

Nella controversia concernente la validità di un licenziamento intimato per insubordinazione del lavoratore consistita nel rifiuto di svolgere nuove mansioni affidategli dal datore di lavoro, ove il dipendente deduca l'illegittimo esercizio dello "*ius variandi*" in relazione all'art. 2103 c.c., con ciò formulando un'eccezione di inadempimento nei confronti della controparte, il giudice adito deve procedere ad una valutazione complessiva dei comportamenti di entrambe le parti, verificando in primo luogo la correttezza dell'operato del datore in relazione all'eventuale illegittimità dell'esercizio dello "*ius variandi*" e tenendo conto della rispondenza a buona fede del comportamento del lavoratore (cfr. Cass. n. 10187/2002 e n. 1277/2002).

Il rifiuto di utilizzare il sistema di rilevazione dell'inizio e della fine dell'esecuzione della prestazione lavorativa, motivato dall'illegittima adozione del sistema medesimo, tenuto conto della reiterazione del comportamento nel tempo, non può essere qualificato come legittimo esercizio dell'eccezione di inadempimento in quanto il lavoratore avrebbe avuto tutto il tempo per agire giudizialmente al fine di vedere accertata la fondatezza delle proprie ragioni.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie tre lavoratori hanno impugnato il licenziamento disciplinare comminato all'esito di numerose altre sanzioni disciplinari per non avere gli stessi utilizzato il sistema, installato nel cellulare dei dipendenti, di rilevazione dell'inizio e della fine della prestazione assistenziale, eseguita presso il domicilio dell'assistito, nonché per aver tenuto spento il cellulare aziendale durante l'orario di lavoro. I ricorrenti

hanno chiesto che fosse accertata l'illegittimità del licenziamento per inesistenza di valida autorizzazione ai sensi dell'art. 4 L. n. 300/1970 del sistema di rilevazione presenze, per mancata affissione del codice disciplinare in azienda, in luogo accessibile, nonché per insussistenza dell'insubordinazione. Il Tribunale ha confermato la legittimità dei licenziamenti disciplinari.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 02.11.2017 - R.G. 1379/2017

Abuso congedo parentale L. n. 104/1992 – concorrenza e violazione del dovere di fedeltà – qualità di socio accomandante – legittimità controlli investigativi sul dipendente

PRINCIPI DI DIRITTO – Sono legittimi i controlli investigativi richiesti dal datore di lavoro affidati a terzi non solo per l'avvenuta perpetuazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che gli illeciti siano in corso di esecuzione (cfr. Cass. n. 3590/2011) e considerato altresì, che lo stesso intervento non è limitato agli illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione (cfr. Cass. n. 9167/2003). In tali casi la valutazione del giudice circa la tempestività della contestazione deve tener conto anche delle tempistiche necessarie a completare l'attività investigativa.

La *ratio* del congedo parentale è quella di garantire con la propria presenza il soddisfacimento dei bisogni affettivi del bambino e della sua esigenza di un pieno inserimento nella famiglia; pertanto, ove si accerti che il periodo di congedo viene utilizzato dal padre per svolgere una diversa attività lavorativa, si configura un abuso del diritto, idoneo ad essere valutato dal giudice ai fini della sussistenza di una giusta causa di licenziamento, non assumendo rilievo che lo svolgimento di tale attività contribuisca ad una migliore organizzazione della famiglia (cfr. Cass. n. 16207/2008), in quanto la condotta è lesiva del principio di buona fede, nonché del principio di affidamento riposto dal datore nel lavoratore.

Sussiste la violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. e conseguentemente la giusta causa di licenziamento nell'ipotesi in cui la condotta del lavoratore risulti anche solo potenzialmente produttiva di danno per il datore.

L'obbligo di fedeltà, la cui violazione può rilevare come giusta causa di licenziamento, va collegato ai principi generali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. e comporta quindi che il lavoratore debba astenersi non solo dai comportamenti espressamente vietati dall'art. 2105 c.c., ma anche da qualsiasi altra condotta che, per la natura e per le possibili conseguenze, risulti in contrasto con i doveri connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa, ivi compresa la mera preordinazione di attività contraria agli interessi del datore di lavoro potenzialmente produttiva di danno (cfr. Cass. n. 2474/2008).

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale ha ritenuto che integri giusta causa di licenziamento la condotta del lavoratore che durante il congedo parentale abbia prestato attività lavorativa come *bodyguard* e partecipato a riunioni della società (concorrente) all'interno della quale rivestiva il ruolo di socio accomandante, come accertato a seguito dell'attività investigativa svolta dal datore. Il Tribunale ha, dunque, rigettato il ricorso e confermato la legittimità del licenziamento.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 26.09.2017 - R.G. 1969/2016

Licenziamento disciplinare – lesione vincolo fiduciario – profilo oggettivo e soggettivo

PRINCIPI DI DIRITTO – La condotta del lavoratore che abbia trasmesso documentazione falsa ed idonea a sottoporre la datrice di lavoro al pericolo di dover rispondere di eventuali danni nei confronti di terzi, costituisce, sia sotto il profilo oggettivo che soggettivo, una grave lesione del vincolo fiduciario idonea ad integrare la nozione di giusta causa di licenziamento.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il lavoratore, pur sapendo che il cliente non aveva utilizzato un prodotto fissativo venduto dalla datrice di lavoro nell'esecuzione dei lavori, ha ugualmente trasmesso documentazione contabile idonea a comprovare tale utilizzo al fine di consentire alla cliente di ottenere il rilascio della polizza assicurativa del prodotto applicato. A tale condotta si aggiungeva l'utilizzo del telepass aziendale per attività extralavorative. Il Tribunale ha rigettato il ricorso e confermato la legittimità del licenziamento disciplinare.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 03.01.2017 – R.G. 2031/2016 e sentenza n. 489/2017 di data 24.7.2017 – R.G. 638/2017

Licenziamento disciplinare – qualifica dirigenziale e non applicabilità art. 18 L. n. 300/1970

PRINCIPI DI DIRITTO – E' qualificabile come attività dirigenziale l'attività svolta dal lavoratore che comporti non solo il coordinamento delle risorse assegnate ma anche il perseguimento di obiettivi, il contributo al perseguimento di fini aziendali mediante individuazione di azioni finalizzate al miglioramento dei livelli di servizio o mediante implementazione delle azioni commerciali – attività tutte che richiedono ampia professionalità, nonché autonomia e responsabilità nell'ambito di una struttura piramidale e complessa.

Il fatto che la posizione gerarchica del lavoratore sia inferiore non ad un dirigente apicale o di primo livello ma ad un dirigente di secondo livello nulla toglie alla natura comunque dirigenziale degli incarichi assegnatigli nel tempo, essendo irrilevante, l'assenza di collaborazione immediata e diretta con l'imprenditore. È sufficiente a tal fine che il lavoratore sia preposto responsabilmente a funzioni di direzione dell'apparato produttivo con ruolo caratterizzato da elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale esplicito al fine di promuovere coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa (cfr. Cass. n. 18165/2015 e n. 27464/2006). Nella valutazione dell'attività svolta dal lavoratore al fine della qualificazione della stessa quale attività dirigenziale, si deve tener conto anche delle rilevanti dimensioni dell'azienda e della strutturazione della stessa per aree territoriali.

L'effettiva qualifica dirigenziale del lavoratore non consente di applicare la tutela di cui all'art. 18 L. n. 300/1970.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie un lavoratore con qualifica di dirigente ha impugnato il licenziamento disciplinare chiedendo preliminarmente che l'inquadramento dello stesso fosse qualificato come di pseudo-dirigente, con conseguente applicabilità della tutela di cui all'art. 18 L. n. 300/1970. Il Tribunale, sia nella fase sommaria sia nella fase di opposizione, ha accertato la qualifica dirigenziale del ricorrente e conseguentemente ha dichiarato inapplicabile l'art. 18 L. n. 300/1970, rigettando l'impugnazione.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 5.7.2017 – R.G. 312/2017

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e successivo licenziamento disciplinare durante il preavviso – assenza ingiustificata – prescrizione e decadenza fase sommaria ex art. 1, c. 48 L. n. 92/12

PRINCIPI DI DIRITTO – Integra ipotesi di assenza ingiustificata dal posto di lavoro la condotta del lavoratore che non si presenti in ufficio durante il periodo di preavviso conseguente all'intimazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ancorché tale assenza, espressamente comunicata al datore di lavoro, dipenda dalla volontà del lavoratore di revocare la disponibilità a prestare la propria attività lavorativa durante detto periodo già parzialmente lavorato.

Laddove il datore di lavoro preveda la decorrenza del licenziamento dallo scadere del periodo di preavviso il lavoratore non può unilateralmente imporre una diversa decorrenza del licenziamento medesimo, occorrendo in tal senso l'accordo tra le parti (cfr. Cass. n. 18377/2009).

Nella fase sommaria dell'impugnazione del licenziamento, sebbene non vi siano preclusioni e decadenze, non è consentito alle parti di espandere legittimamente il *thema decidendum* oltre il perimetro delineato nei rispettivi atti introduttivi.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il datore di lavoro aveva intimato due licenziamenti: il primo per giustificato motivo oggettivo con preavviso ed il secondo per giusta causa in quanto la lavoratrice non si era più presentata in ufficio durante il periodo di preavviso a seguito della revoca della disponibilità a prestare la propria attività durante il detto periodo, in un primo tempo accettato dalla lavoratrice. Il Tribunale ha ritenuto intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro a seguito del licenziamento disciplinare ed accertato la legittimità del recesso datoriale.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 16.3.2017 – R.G. 1600/2016

Licenziamento discriminatorio - licenziamento disciplinare – sottrazione beni aziendali - prova

PRINCIPI DI DIRITTO – Il lavoratore ha l'onere di provare la natura discriminatoria del licenziamento; tale natura, in assenza di ulteriori allegazioni, non può sussistere laddove

il lavoratore sia stato assunto in età avanzata e l'esperienza maturata nel settore (lavorazione del vetro) rappresenti un valore aggiunto per il datore di lavoro.

Integra giusta causa di licenziamento la condotta del lavoratore che sottragga materiale necessario alla produzione della cui richiesta e custodia egli sia diretto responsabile, tanto più se lo stesso non si è premurato di segnalare l'ammanco al datore di lavoro e dal quadro probatorio emerge la sussistenza del grave addebito tale da ledere il vincolo fiduciario.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale ha ritenuto che integri giusta causa di licenziamento la condotta di un lavoratore (con mansioni di serventino all'interno di una vetreria) che abbia sottratto delle foglie d'oro, utilizzate per la decorazione dei prodotti in vetro, della cui richiesta di fornitura e relativa custodia egli si occupava in via esclusiva. Il lavoratore ha impugnato il licenziamento sostenendo la natura discriminatoria dello stesso in quanto adottato per espellerlo dall'azienda, tenuto conto dell'età avanzata dello stesso e, in subordine, l'illegittimità del licenziamento per difetto di proporzionalità. Il Tribunale ha confermato la legittimità del licenziamento e rigettato l'impugnazione.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 24.2.2017 - R.G. 1032/2016

Licenziamento disciplinare tempestività – diritto di difesa – applicabilità art. 18, c. 5 L. n. 300/1970

PRINCIPI DI DIRITTO – La non tempestività del licenziamento riverberandosi sulla possibilità di ampia e completa difesa del lavoratore è elemento più significativo di un mero vizio formale di cui all'art. 18, c. 6, L. n. 300/1970. Pertanto, quando il ritardo nella contestazione sia un elemento dal quale desumere una rinuncia all'esercizio del potere datoriale ed elemento che comprime ampiamente la possibilità di difesa per il lavoratore, il ritardo incide anche sulla sostanza della questione, con conseguente applicazione dell'art. 18, c. 5, L. n. 300/1970.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il licenziamento era stato intimato all'esito di procedimento disciplinare avviato circa un anno dopo dal verificarsi dei fatti contestati e dopo il trasferimento della lavoratrice ad altro incarico. Il Tribunale ha dichiarato la risoluzione del rapporto di lavoro e condannato il datore di lavoro ex art. 18, c. 5 L. n. 300/1970 al pagamento dell'indennizzo pari a 12 mensilità.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 18.5.2017 – R.G. 1082/2016 e sentenza n. 693/2017 di data 27.11.2017 – R.G. 1487/2017

Licenziamento disciplinare – utilizzo permessi ex art. 33 L. n. 104/1992

PRINCIPI DI DIRITTO – Il controllo, demandato dal datore di lavoro ad un'agenzia investigativa, finalizzato all'accertamento dell'utilizzo improprio, da parte di un dipendente, dei permessi ex art. 33 L. n. 104/1992, non riguarda l'adempimento della prestazione, essendo effettuato al di fuori dell'orario di lavoro ed in fase di sospensione dell'obbligazione lavorativa, sicché esso non può ritenersi precluso ai sensi degli artt. 2 e 3 L. n. 300/1970 (Cass. n. 4984/2014).

Non integra giusta causa di licenziamento, per insussistenza dei fatti contestati, la condotta di un lavoratore che, durante un permesso ex art. 33 L. n. 104/1992, si sia recato presso l'hotel ed il negozio di proprietà della moglie senza svolgere attività lavorativa.

La *ratio* della norma di cui all'art. 33, c. 3, L. n. 104/92 emerge dalla lettura del testo normativo. Il diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa spetta al “*lavoratore dipendente...che assiste persona con handicap in situazione di gravità...*” ed è riconosciuto dal legislatore in ragione dell'assistenza, la quale è causa del riconoscimento del permesso. L'assenza dal lavoro per la fruizione del permesso deve porsi in relazione diretta con l'esigenza per cui il soddisfacimento del diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza del disabile. La suddetta legge è tutta parametrata sugli interessi della persona handicappata e su una serie di benefici a favore delle persone che ad essa si dedicano. In tale ottica, i permessi lavorativi sono soggetti ad una duplice lettura: a) vengono concessi per consentire al lavoratore di prestare la propria assistenza con ancora maggiore continuità, b) vengono concessi per consentire al lavoratore di ritagliarsi un breve spazio di tempo per provvedere ai propri bisogni ed esigenze personali (cfr. Cass. pen. n. 54712/2016). Il lavoratore, dunque, è libero di graduare l'assistenza al parente secondo orari e modalità flessibili che tengano conto delle esigenze dell'handicappato; il che significa che nei giorni di permesso, l'assistenza non necessariamente deve coincidere con l'orario lavorativo proprio perché andrebbe contro gli stessi interessi dell'handicappato.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale ha ritenuto che la condotta del lavoratore che durante un periodo di permesso ex art. 33 L. n. 104/1992 si era recato presso il negozio e l'albergo di proprietà della moglie non integri giusta causa di licenziamento, anche

tenuto conto che dall'istruttoria era emerso che la madre disabile del lavoratore non aveva la necessità di un'assistenza continua e che il lavoratore non aveva prestato alcuna attività lavorativa quando si trovava all'interno dei locali commerciali di proprietà della moglie. Il Tribunale, confermando l'ordinanza emessa nella fase sommaria, ha annullato il licenziamento e condannato il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 28.11.2017 – R.G. 874/2017, ordinanza di data 10.4.2017 – R.G. 2512/2016 e sentenza n. 630/2017 di data 4.11.2017 – R.G.1125/2017

Licenziamento disciplinare – inosservanza disposizioni di servizio – utilizzo strumenti diversi da quelli forniti dal datore di lavoro

PRINCIPI DI DIRITTO – Non integra condotta di insubordinazione il semplice disattendere alle disposizioni date da un superiore, consistendo l'insubordinazione non in un semplice inadempimento ma in un'aperta contestazione dei poteri del datore di lavoro, posto che una nozione di insubordinazione integrata dalla semplice inosservanza delle direttive e degli ordini impartiti dal datore di lavoro renderebbe la previsione contrattuale pleonastica rispetto al principio generale della risolubilità del contratto per inadempimento.

La valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare per una condotta contemplata, a titolo esemplificativo, da una norma del contratto collettivo fra le ipotesi di licenziamento per giusta causa deve essere, in ogni caso, effettuata attraverso un accertamento in concreto, da parte del giudice di merito, della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente, nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione ed infrazione, anche quando si riscontri l'astratta corrispondenza di quel comportamento alla fattispecie tipizzata contrattualmente, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola della “non scarsa importanza” dettata dall'art. 1455 c.c. (cfr. Cass. n. 20540/2015 e n. 18418/2016).

Non sussiste giusta causa di licenziamento laddove il comportamento del ricorrente non abbia determinato un “*sensibile danneggiamento colposo al materiale dell'azienda o del committente*”, come previsto dal CCNL applicabile al fine dell'erogazione del licenziamento, laddove il lavoratore non abbia determinato una modificazione strutturale o funzionale della cosa ovvero un deterioramento di una certa consistenza ed evidenza. Ricade in capo al datore di lavoro l'onere della prova circa la sussistenza della condotta del lavoratore ritenuta elemento costitutivo del licenziamento.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale ha ritenuto che la condotta del lavoratore che ha condiviso con il collega (esecutore materiale) l'idea di utilizzare strumenti diversi rispetto a quelli indicati dal datore di lavoro (nel caso in esame una manichetta antincendio) per eseguire le pulizie, oggetto dell'attività che l'impresa svolgeva in appalto, non avendo comportato danni per il datore, non integri giusta causa di licenziamento ed ha annullato il licenziamento e reintegrato nel posto di lavoro il dipendente. Nel procedimento che ha interessato l'altro dipendente, il Tribunale, in parziale revoca del provvedimento adottato nella fase sommaria, ha ritenuto non proporzionale il licenziamento intimato al lavoratore che ha utilizzato uno strumento diverso da quello indicato dal datore, con l'intenzione di svolgere meglio la propria attività lavorativa, e senza causare danni al datore di lavoro (nella specie il recesso del committente avvenuto a seguito di detta condotta era stato determinato da ulteriori inadempienze, rispetto alle quali il lavoratore era estraneo). Il Tribunale ha, pertanto, annullato il licenziamento per difetto di proporzionalità, condannando il datore di lavoro al versamento in favore del lavoratore di un risarcimento pari a 12 mensilità.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 26.6.2017 - R.G. 1088/2017

Condotta extra lavorativa – incidenza sul rapporto di lavoro e sui doveri accessori alla prestazione lavorativa – giusta causa licenziamento

PRINCIPI DI DIRITTO – Ai fini dell'integrazione della nozione di giusta causa, tale da comportare una grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, ed in particolare di quello fiduciario, la valutazione giudiziale deve riguardare da un lato la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva (la condotta va valutata in relazione al ruolo lavorativo ed alle mansioni del lavoratore) e soggettiva dei

medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro lato la proporzione tra fatti e sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare, definitivamente espulsiva (cfr. Cass. n. 9802/2015 e 15654/2012)

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il licenziamento era stato intimato in quanto un dipendente con mansioni di ispettore slot e di ispettore controllo qualità cliente aveva chiesto in prestito somme di denaro ai clienti per far fronte alla grave malattia della moglie e ad investimenti errati. Il Tribunale ha dichiarato l'insussistenza del fatto contestato in quanto inidoneo a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, nonché ad arrecare danno economico o all'immagine del datore, ordinando la reintegra del lavoratore e condannando il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegra nel limite delle 12 mensilità.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 12.6.2017 – R.G. 80/2017

Licenziamento disciplinare – utilizzo abusivo banche dati aziendali – prova – autorizzazione – necessità affissione codice disciplinare – tenuità del fatto commesso

PRINCIPI DI DIRITTO – Integra giusta causa di licenziamento la condotta del lavoratore consistente nell'utilizzazione di strumenti aziendali per finalità personali in alcuni casi senza il consenso dei soggetti interessati ed in altre anche al di fuori dell'orario di lavoro. In tema di licenziamento disciplinare intimato per l'utilizzo di strumenti aziendali per finalità personali, la prova della sussistenza del fatto deve ritenersi raggiunta anche laddove alcune di tali condotte siano state autorizzate dal datore o dal responsabile dell'ufficio, in quanto limitati episodi in cui l'autorizzazione è stata concessa sono inidonei ad essere intesi come autorizzazione permanente a derogare alla regola dell'inutilizzabilità dei beni aziendali per scopi personali.

Laddove la contestazione disciplinare riguardi una condotta non oggetto di regolamentazione specifica nell'ambito del codice disciplinare, è irrilevante la circostanza dell'effettiva affissione del codice disciplinare in luogo pubblico e facilmente accessibile. La saltuarietà della condotta contestata, il carattere pubblico dei dati consultati, la carenza di un rilevante danno economico per il datore di lavoro, l'assenza di volontà di recare un

danno in capo al datore o di trarre un profitto, sono elementi che comportano la tenuità del fatto commesso, sia sotto il profilo soggettivo, che oggettivo, con conseguente sproporzione del licenziamento intimato rispetto alla condotta contestata.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale, tenuto conto della tenuità del fatto commesso, ha ritenuto illegittimo il licenziamento di un lavoratore che aveva consultato per scopi personali le banche dati aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, e condannato il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria ex art. 18, c. 5, L. n. 300/1970.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 29.5.2017 – R.G. 1254/2016

Licenziamento disciplinare – incidente sul lavoro – tempestività contestazione – genericità contestazione – insussistenza del fatto

PRINCIPI DI DIRITTO – Ai fini della tutela reintegratoria prevista dall'art. 18 L. n. 300/1970, è da ritenersi insussistente un fatto non tempestivamente contestato, trattandosi di violazione radicale che impedisce al giudice di valutare la commissione effettiva dello stesso anche ai fini della scelta tra i vari regimi sanzionatori (cfr. Cass. n. 2513/2017).

Il licenziamento è annullabile qualora la contestazione sia talmente generica da non consentire di identificare il fatto contestato al lavoratore. In tale caso non si verte in un'ipotesi di irregolarità formale o procedimentale che dà luogo alla tutela di cui al c. 6 dell'art. 18 L. n. 300/1970, ma si tratta di un'ipotesi di insussistenza del fatto contestato, sanzionata dal comma 4 dell'art. 18 l. 300/1970.

L'onere della prova circa la sussistenza del fatto contestato ricade in capo al datore di lavoro.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il lavoratore, preposto alla sicurezza del cantiere, è stato licenziato a seguito di un incidente sul lavoro che ha causato la morte di un collega, per contestate diffuse inadempienze rispetto alle prescrizioni di sicurezza, in quanto nell'occasione avrebbe omesso di vigilare sull'operato dei suoi colleghi di lavoro e sulla correttezza delle modalità di esecuzione della prestazione. Il Giudice ha accertato la tardività della contestazione e la genericità della stessa. All'esito dell'istruttoria, inoltre, il Giudice ha concluso per l'insussistenza del fatto non essendo state provate le inadempienze contestate al lavoratore. Il Tribunale ha accolto il ricorso, annullato il

licenziamento, ordinato la reintegra nel posto di lavoro e condannato il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegra nel limite delle 12 mensilità.

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 17.5.2017 - R.G. 1203/2016

Licenziamento disciplinare – condotte extralavorative – stato di ebbrezza – sanzione conservativa prevista dal CCNL – pericolosità condotta

PRINCIPI DI DIRITTO – E' illegittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore che si presenti a lavoro in stato di ubriachezza (0,1 % tasso alcolemico) laddove il CCNL affisso in azienda punisca tale condotta con la sospensione dal servizio e non con il licenziamento.

A nulla può valere in contrario la circostanza che il lavoratore fosse a conoscenza della necessità di conformarsi alla regola di condotta che gli imponeva, per motivi di sicurezza, il divieto di assumere alcolici prima di entrare in servizio, come espressamente indicatogli dal datore e nei corsi di formazione ai quali il lavoratore aveva partecipato.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il lavoratore, autista di gru per la movimentazione di container, si era presentato nel posto di lavoro in stato di ubriachezza, come rilevato dall'alcol test cui l'azienda lo ha sottoposto durante l'orario di lavoro. Il Tribunale ha accertato l'illegittimità del licenziamento, ordinato la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e condannato il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegra nel limite di 12 mensilità.

TRIBUNALE DI PADOVA, SEZIONE LAVORO

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 24.1.2018 – R.G. 2579/2017

Licenziamento disciplinare – estensione/superamento del periodo di comportamento – art. 2110 c.c. – art. 7 L. n. 300/1970 – insussistenza del fatto contestato

PRINCIPI DI DIRITTO – Il licenziamento ontologicamente disciplinare copre l'intera area del licenziamento per giustificato motivo soggettivo e quella del licenziamento per giusta

causa in virtù dell'equiparazione, sul piano della potenziale idoneità lesiva, tra sanzione disciplinare e licenziamento disciplinare che non tollera una disciplina differenziata.

Le garanzie dell'art. 7 L. n. 300/1970 si estendono a tutti i dirigenti a prescindere dalla specifica collocazione nella gerarchia aziendale.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale ha rilevato la natura disciplinare del licenziamento intimato ad una lavoratrice cui era stato rifiutato il prolungamento del periodo di comporto, pur sussistendone i presupposti, sulla base di valutazioni correlate a un comportamento imputabile a titolo di colpa alla prestatrice di lavoro. Il Giudicante, di conseguenza, in ragione della totale obliterazione delle garanzie di cui all'art. 7 L. n. 300/1970 e dell'arbitraria violazione da parte del datore di lavoro dell'art. 2110 c.c., condanna l'azienda a reintegrare la dipendente sul posto di lavoro, oltre al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 18, c. 4 e 7, L. n. 300/1970 (nella versione emendata dalla L. n. 92/2012).

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza – R.G. 2186/2017

Licenziamento disciplinare – onere della prova del datore di lavoro – reiterazione della condotta illecita– insussistenza del fatto contestato

PRINCIPI DI DIRITTO – Qualora la contestazione disciplinare avanzata nei confronti di un lavoratore – poi seguita dal licenziamento di quest'ultimo – riguardi una pluralità di giornate lavorative e il disvalore della condotta venga ravvisato dalla società nella reiterazione del comportamento inadempiente, l'eventuale venir meno, da parte del prestatore di lavoro, ai propri obblighi solo in limitati e circostanziati episodi, in numero considerevolmente ridotto rispetto a quelli contestati, non è un presupposto idoneo a determinare la liceità del provvedimento espulsivo, che risulterà illegittimo per insussistenza del fatto contestato.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale ha ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare intimato ad una lavoratrice che, secondo la ricostruzione del datore, non avrebbe svolto, in nove giornate, l'attività da essa indicata nei report settimanali e avrebbe dedicato la maggior parte di tale tempo di lavoro ad attività personali. Il Giudicante, in particolare, sottolinea che, avendo la dipendente dimostrato che almeno in sei delle nove giornate

contestate l'attività di lavoro era stata regolarmente svolta e che le doglianze di parte datoriale erano infondate, è irrilevante provvedere alla verifica della condotta della lavoratrice nelle restanti tre giornate, in quanto la contestazione dell'azienda verteva sulla pluralità degli inadempimenti e sulla reiterazione della condotta illecita, già venuta meno dal momento in cui gli episodi dubbi da nove si sono ridotti a tre. Il Giudice, pertanto, dichiara illegittimo il licenziamento condannando il datore di lavoro al risarcimento del danno *ex art. 18, c. 4, L. n. 300/1970*.

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 3.11.2017 – R.G. 2148/2017

Licenziamento ritorsivo – licenziamento collettivo – cessazione di appalto – sussistenza delle ragioni oggettive alla base della riduzione del personale – obbligo di *repêchage* – demansionamento

PRINCIPI DI DIRITTO – Non è ritorsivo il licenziamento di un lavoratore intimato nell'ambito di una procedura di riduzione del personale ai sensi della L. n. 223/1991, quando le ragioni organizzative poste alla base del provvedimento di cessazione del rapporto sono non contestate e il datore ha altresì provveduto ad assolvere l'obbligo di *repêchage*, offrendo al lavoratore licenziato diverse opportunità lavorative.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale ritiene legittima l'interruzione del rapporto tra la lavoratrice ricorrente e il datore di lavoro, derivante da una procedura di licenziamento collettivo a seguito della cessazione degli appalti cui la dipendente era addetta. Il Giudicante, nello specifico, evidenzia che la mancata contestazione delle ragioni organizzative poste alla base del provvedimento espulsivo, unitamente al fatto che il datore aveva provveduto ad offrire alla dipendente due diverse opportunità lavorative, sebbene implicanti un demansionamento – assolvendo così l'obbligo di *repêchage* – sono circostanze che escludono la natura ritorsiva del licenziamento, come la ricorrente aveva tentato di sostenere in giudizio, affermando che l'interruzione del rapporto fosse dovuta al suo rifiuto di accondiscendere alle richieste dell'amministratore dell'azienda di effettuare prelievi in nero, di importo considerevole, dalla cassa. Il Giudice, di conseguenza, dichiara legittima l'interruzione del rapporto lavorativo.

Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza di data 23.6.2017 – R.G. 2496/2016

Licenziamento ritorsivo – licenziamento discriminatorio – unico motivo illecito determinante – art. 1345 c.c. – condotta ingiusta e arbitraria del datore di lavoro – indici presuntivi gravi, precisi e concordanti – art. 18, c. 1-2, L. n. 300/1970

PRINCIPI DI DIRITTO – Il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta, è assimilabile a quello discriminatorio e costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione a un comportamento legittimo del lavoratore colpito (o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione), con conseguente nullità del provvedimento espulsivo – sanzionata *ex art.* 18, c. 1-2, L. n. 300/1970 – quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche per presunzioni.

La fattispecie del licenziamento ritorsivo attiene, nella sua accezione più ampia, a quei motivi che integrano il perseguimento di finalità contrarie all'ordine pubblico, al buon costume o alla legge.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale ha confermato il provvedimento assunto nella fase sommaria, ribadendo la nullità del licenziamento intimato ad un lavoratore che, nel 2015, aveva fruito di un periodo di congedo per assistere la madre malata. Tale lavoratore, al momento del rientro in azienda, aveva visto le sue mansioni ridistribuite fra gli altri lavoratori e i componenti del CdA, per poi venire adibito a compiti di supporto, successivamente collocato in CIG e, quindi, licenziato per giustificato motivo oggettivo, anche se il datore di lavoro, in seguito all'interruzione di tale rapporto, provvedeva all'assunzione di nuova manodopera. Il Giudicante ha ritenuto che tali passaggi, anche sulla base di indici presuntivi gravi, precisi e concordanti, costituiscano il presupposto per rilavare la natura ritorsiva del licenziamento, dichiarando quindi la nullità di quest'ultimo e sanzionando la parte datoriale ai sensi dell'art. 18, c. 1-2, L. n. 300/1970.

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 13.4.2017 – R.G. 1936/2016

Licenziamento per giusta causa – utilizzo di frasi offensive nei confronti del datore – sussistenza del fatto contestato – proporzionalità – art. 2106 c.c.

PRINCIPI DI DIRITTO – La condotta consistente nel profferire, sul posto di lavoro e nei confronti di superiori e/o parigrado, insulti tollerati in altri contesti sociali (quali i *talk-show*), non può trovare giustificazione in un ambiente lavorativo dove prevalgono regole

di correttezza comportamentale dettate a tutela dell'ordinario e funzionale svolgimento dell'attività. A tale comportamento è, quindi, proporzionato un provvedimento datoriale di esclusione dalla società e conseguente interruzione del rapporto di lavoro.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale ha ritenuto legittimo il provvedimento di esclusione dalla compagine sociale, con conseguente licenziamento, assunto da una cooperativa nei confronti di un lavoratore che aveva risposto a una contestazione orale, avanzata da un referente del datore, con un insulto, oltre ad aggredire il rappresentante di parte datoriale facendo cadere sui piedi di quest'ultimo un collo di acqua distillata. Il Giudicante, in particolare, specifica che le espressioni offensive utilizzate dal lavoratore, sebbene tollerate in altri contesti sociali come i talk-show, non possono trovare giustificazione nell'ambiente lavorativo. Vi è, pertanto, una relazione di proporzionalità tra la condotta del lavoratore e il provvedimento datoriale – immune da vizi – volto all'interruzione della relazione lavorativa con il dipendente.

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 17.3.2017 – R.G. 3536/2016

Ricorso ex art. 414 c.p.c. – inammissibilità – impugnazione stragiudiziale del licenziamento – onere della prova

PRINCIPI DI DIRITTO – È inammissibile il ricorso ex art. 414 c.p.c. volto a contestare la legittimità di un provvedimento interruttivo del rapporto di lavoro se il ricorrente non dà prova della previa impugnazione stragiudiziale.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale ritiene inammissibile l'impugnazione del licenziamento avanzata con rituale ricorso da una lavoratrice che, tuttavia, non aveva allegato all'atto introduttivo del giudizio la lettera di impugnazione stragiudiziale del provvedimento interruttivo del rapporto di lavoro, né era stata in grado di fornire prova di tale adempimento nel corso della prima udienza, presentando sì al Giudice una lettera di contestazione, ma senza dare dimostrazione che essa fosse stata effettivamente comunicata al datore di lavoro.

Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza di data 6.2.2017 – R.G. 1074/2016

Licenziamento disciplinare – contenuti della contestazione – onere della prova del motivo illecito del licenziamento – rito Fornero

PRINCIPI DI DIRITTO – È illegittimo il licenziamento disciplinare intimato a seguito di una contestazione che non chiarisce quali esattamente siano gli addebiti contestati al lavoratore e in quali circostanze il lavoratore li avrebbe posti in essere.

Non è sufficiente a provare il motivo illecito del licenziamento l'allegazione di soli capitoli di prova testimoniale assolutamente generici, privi di un riferimento temporale preciso, e pertanto inammissibili.

Nell'ambito del rito Fornero il giudizio di opposizione non si configura quale *revisio prioris instantiae*, non ha natura impugnatoria e si pone in rapporto di prosecuzione, nel medesimo grado di giudizio, con la fase sommaria. Il Giudice, di conseguenza, può addivenire nella fase di opposizione a conclusioni difformi rispetto alla fase sommaria, modificando anche *in peius* la precedente decisione, perché la materia del contendere è interamente rivalutata e il procedimento riespande alla dimensione ordinaria della cognizione piena con accesso per le parti a tutti gli atti di istruzione ammissibili e rilevanti.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale, con la sentenza emessa all'esito della fase di opposizione, ritiene illegittimo il licenziamento per giusta causa di un lavoratore, giunto all'esito di due contestazioni disciplinari oscure, generiche e prive di riferimenti temporali precisi, consistenti di fatto nella trascrizione delle e-mail inviate al datore da un suo fornitore di lunga durata e dal gestore del bar interno al luogo di lavoro. Parimenti, il Giudicante respinge la domanda del ricorrente, volta a far accertare il motivo illecito del licenziamento – asseritamente consistente nella volontà datoriale di eliminare un dipendente che aveva rifiutato di utilizzare il suo ruolo per permettere all'azienda di ottenere maggiori compensi – in quanto non ne è stata fornita adeguata prova. I capitoli di prova testimoniale dedotti dal ricorrente, infatti, risultavano generici, privi di un riferimento temporale preciso e quindi inammissibili. Infine, il Giudice, ritenendo la fase di opposizione del procedimento *ex art. 1, c. 48 ss., L. n. 92/2012* a cognizione piena, ha ridotto l'indennità da corrisponderci al lavoratore per il licenziamento illegittimo da 8 a 4 mensilità.

Trib. Padova, Sez. Lav., sentenza di data 11.1.2017 – R.G. 1360/2016

Licenziamento del socio-lavoratore – lavoro in cooperativa – mancata impugnazione del provvedimento di esclusione da socio – inammissibilità della domanda – presupposti del rapporto di lavoro – rito Fornero

PRINCIPI DI DIRITTO – È inammissibile la domanda del socio-lavoratore di cooperativa che abbia impugnato solo il provvedimento interruttivo del rapporto di lavoro e non, nel contempo, la delibera di esclusione da socio. La mancata tempestiva impugnazione in giudizio della delibera di esclusione non consente, infatti, di emettere alcuna statuizione in merito al licenziamento, pur di fatto impugnato, stante l'effetto estintivo legale del provvedimento di natura societaria, divenuto irretrattabile, poiché i due rapporti risultano collegati in base ad un esso genetico e funzionale, tale per cui – in linea di principio – non può esistere l'uno senza l'altro. Perciò in presenza di un'esclusione non impugnata non può essere dichiarata l'illegittimità del licenziamento né ripristinato il solo rapporto di lavoro, venendo in tal modo alterata la disciplina legale sulla complessa figura, all'interno della quale l'esistenza della posizione sociale è pregiudiziale rispetto alla nascita, allo svolgimento ed alla stessa esistenza del rapporto di lavoro. (*CONFORME: TRIB. ROVIGO, SEZ. LAV., ORDINANZA N. 927/2017*)

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale, in sede di opposizione, dichiara inammissibile la domanda del socio-lavoratore volta a rilevare l'assenza della giusta causa del licenziamento e la manifesta sproporzionalità della sanzione, in quanto, non essendo stato impugnato anche il provvedimento di esclusione da socio, è venuto meno un presupposto essenziale alla sussistenza stessa del rapporto di lavoro.

Trib. Padova, Sez. Lav., ordinanza di data 22.8.2016 – R.G. 1018/2016

Licenziamento ritorsivo – giustificato motivo oggettivo – riposi e permessi del lavoratore – legittime assenze del dipendente – mutamento di mansioni – nuove assunzioni

PRINCIPI DI DIRITTO – È di natura ritorsiva il licenziamento intimato a un lavoratore per soppressione del posto di lavoro a lui assegnato, dopo che questi era stato destinato a mansioni accessorie, in luogo delle sue originali funzioni ridistribuite tra altri dipendenti,

in ragione del fatto che il ricorrente aveva usufruito dei congedi di cui all'art. 42 D. Lgs. n. 151/2001.

ABSTRACT IN FATTO – Il Tribunale dichiara illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore che, in ragione delle assenze dal lavoro determinate dalla fruizione di un congedo ex art. 42 D. Lgs. n. 151/2001, si era dapprima visto assegnare mansioni di supporto, mentre i compiti originari erano stati distribuiti tra altri lavoratori, e successivamente, vedeva interrotto dall'azienda il proprio rapporto di lavoro in quanto una riorganizzazione dell'ufficio marketing aveva portato alla soppressione della sua nuova funzione. Il Giudicante, in particolare, evidenzia come tale licenziamento fosse causalmente correlato, in virtù dell'assegnazione delle nuove mansioni accessorie, a legittime assenze del dipendente e, pertanto, di natura ritorsiva. Il Giudice, infine, sottolinea come l'illegittimità del licenziamento trovi conferma nella mancata soppressione delle mansioni originarie del dipendente e nell'assunzione, dopo la cessazione del suo rapporto di lavoro, di due lavoratrici, incaricate di svolgere attività sovrapponibili a quelle da ultimo realizzate dal dipendente, disponendo l'applicazione della tutela di cui all'art. 18, c. 1, L. n. 300/1970.

TRIBUNALE DI ROVIGO, SEZIONE LAVORO

Trib. Rovigo, Sez. Lav., ordinanza di data 2.2.2017 – R.G. 874/2016

Giusta causa – mancanza grave del dipendente di un istituto di credito – valutazione in concreto – lesione del rapporto fiduciario

ABSTRACT IN FATTO – Integra giusta causa di licenziamento, che è quindi misura proporzionata al fatto così come previsto dal CCNL del settore bancario, la mancanza così grave da non consentire neppure la prosecuzione provvisoria del rapporto. Nel caso di dipendenti di istituti di credito (v. Cass., n. 6609/2003) i fatti addebitati devono rivestire il carattere di grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro, ed in particolare dell'elemento fiduciario e la valutazione relativa alla sussistenza del conseguente impedimento della prosecuzione del rapporto deve essere operata con riferimento non già ai fatti astrattamente considerati, bensì agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto

dalle specifiche mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi ed alla intensità dell'elemento intenzionale e di quello colposo e ad ogni altro aspetto correlato alla specifica connotazione del rapporto, fermo restando che, nell'ipotesi di dipendenti di istituti di credito, l'idoneità del comportamento contestato a ledere il rapporto fiduciario - rapporto che è più intenso nel settore bancario - deve essere valutata con particolare rigore ed a prescindere dalla sussistenza di un danno effettivo per il datore di lavoro.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie è stato ritenuto legittimo il licenziamento della lavoratrice che effettuava tre operazioni irregolari in contanti nella propria cassa, a distanza di pochi minuti l'una dall'altra ed a filiale chiusa, senza che vi fossero disposizioni di clientela da eseguire ed al solo fine di non rendere rilevabile agli ispettori in quel momento presenti in filiale la differenza presente nella cassa, pari ad € 110.000,00, corrispondente ad un ammanco di pari importo.

Trib. Rovigo, Sez. Lav., ordinanza di data 31.5.2017 – R.G. 278/2017

Nullità del licenziamento – comunicazione del licenziamento –atto unilaterale recettizio

PRINCIPI DI DIRITTO – Il licenziamento è un negozio unilaterale recettizio e, ai fini del rispetto del termine di cinque giorni ex art. 7, c. 5, L. n. 300/1970, non rileva il momento in cui è maturato il proposito di licenziare il dipendente, né l'eventuale esternazione dell'atto a terzi, ma è necessario che l'intento negoziale si traduca in un atto giuridico diretto alla persona nella cui sfera giuridica è destinato a produrre effetti.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie, nella sfera giuridica del lavoratore non risulta mai essere giunta una comunicazione di licenziamento successiva alla contestazione disciplinare. Pertanto, il licenziamento deve ritenersi nullo ex art. 18, c. 1 L. n. 300/1970 in quanto intimato mediante missiva indirizzata via e-mail al solo legale del lavoratore, senza che risultasse che in precedenza il dipendente avesse indicato detto legale quale proprio domiciliatario.

TRIBUNALE DI TREVISO, SEZIONE LAVORO

Trib. Treviso, sentenza n. 399/2017 di data 28.9.2017 - R.G. 948/2016

Giusta causa – giustificato motivo soggettivo – gravità dell’inadempimento – diritto di difesa – diritto al contraddittorio – preventiva contestazione

PRINCIPI DI DIRITTO – I concetti di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo fanno entrambi riferimento ad un inadempimento di gravità tale da impedire la prosecuzione del rapporto. Al di fuori dei casi in cui la gravità è stabilita dal codice disciplinare o dal contratto collettivo attraverso la previsione sufficientemente dettagliata di condotte da considerarsi da sole sufficienti a giustificare il recesso o la risoluzione del rapporto, tale gravità deve essere valutata caso per caso, con riferimento ai principi generali dell’ordinamento, tra i quali il diritto di difesa e il diritto al contraddittorio.

La negazione del diritto di difesa, manifestantesi anche nella mancata preventiva contestazione del fatto ritenuto disciplinarmente rilevante, produce un vizio formale del licenziamento.

ABSTRACT IN FATTO – Il giudice dichiara illegittimo il licenziamento intimato senza preventiva contestazione alla lavoratrice che si era allontanata dal luogo di lavoro di fronte all’ordine di trasferimento in una sede indesiderata, venendo sfavorita rispetto ad altra lavoratrice con minore anzianità di servizio.

TRIBUNALE DI VERONA, SEZIONE LAVORO

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 12.6.2017 – R.G. 2463/2015

Giusta causa – lesione del rapporto fiduciario – reiterazione di comportamenti violativi degli obblighi di servizio – gravità dell’elemento intenzionale

PRINCIPI DI DIRITTO – Integra giusta causa di la commissione di fatti o comportamenti tali da ledere il rapporto fiduciario tra lavoratore e datore e da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro. La valenza della condotta del lavoratore, nella evidenziata e ravvicinata reiterazione di comportamenti violativi degli obblighi del servizio, soppesata unitamente alla notevole gravità dell’elemento intenzionale che sorregge le condotte, ma anche alle plurime recidive, sostanzia quella

grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro che rende adeguata e proporzionata la sanzione espulsiva.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso in esame il lavoratore, conducente di autobus di linea, ripetutamente non rispettava gli orari programmati per il passaggio dell'autobus nelle varie fermate, passandovi talvolta con largo anticipo (non rispettando le esigenze dell'utenza) talaltra in ritardo, altre ancora modificando unilateralmente il percorso nonostante il diniego espresso della centrale operativa e quindi in spregio alle direttive impartite, tentando infine di indurre un collega a mentire per coprire le sue violazioni.

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 8.5.2017 – R.G. 478/2016

Uscita anticipata dal posto di lavoro – consenso verbale del superiore – elemento soggettivo della condotta

PRINCIPI DI DIRITTO – Ha rilevanza disciplinare l'utilizzo di un'anomala procedura per consentire ad una lavoratrice di uscire anticipatamente dal posto di lavoro senza perdere la retribuzione relativa. La lavoratrice doveva, infatti, essere consapevole di essere partecipe di una truffa ai danni del datore che non poteva essere in ogni caso scriminata dal presunto consenso verbale di un superiore.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie la lavoratrice, pur consapevole della procedura da seguire per chiedere l'autorizzazione per un'uscita anticipata dal lavoro, invece di sincerarsi di avere l'autorizzazione direttamente dalla capo area, si accontentava di essere rassicurata dalla responsabile di reparto che la capo area, parlando con quest'ultima, le avesse concesso verbalmente l'autorizzazione.

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 10.10.2017 – R.G. 936/2017

Stipulazione di contratto di lavoro con altro datore in pendenza di Cassa Integrazione – irrilevanza disciplinare della condotta – contratto di lavoro stipulato all'estero

PRINCIPI DI DIRITTO – È irrilevante sotto il profilo disciplinare la condotta del lavoratore, pilota d'aereo, che in pendenza della sospensione in Cassa Integrazione stipulava con una compagnia aerea straniera un contratto di lavoro a tempo indeterminato

non potendo quest'ultimo essere assimilato ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato di diritto italiano, il quale guarda con favore il comportamento del lavoratore che si attivi per la ricerca di una nuova occupazione durante il periodo di sospensione in Cassa Integrazione se questi è in grado di riprendere il servizio laddove si rendesse necessario.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie il giudice ha annullato il licenziamento comunicato al lavoratore che, in pendenza della sospensione in Cassa Integrazione, stipulava un contratto di lavoro a tempo indeterminato, così come regolato dalla legge locale, con una compagnia aerea estera a detta del datore, ma non dimostrato, in palese concorrenza con esso poiché il lavoratore aveva diligentemente cercato un'allocazione alternativa e non poteva imporre al datore straniero una forma contrattuale diversa e più gradita al proprio datore italiano.

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 21.6.2017 – R.G. 2681/2016

Licenziamento illegittimo – prova sommarie e imprecise del licenziamento

PRINCIPI DI DIRITTO – E' illegittimo il licenziamento del lavoratore che si basi esclusivamente su congetture determinate da documenti fotografici prodotti da un investigatore privato in maniera sommaria e imprecisa.

ABSTRACT IN FATTO – Nel procedimento *de quo* al lavoratore veniva contestato di aver indebitamente utilizzato due giorni di permessi ex art. 33 L. n. 104/1992 richiesti per accudire l'anziana madre per recarsi, invece, in vacanza in una regione confinante. Mentre il lavoratore negava gli addebiti, il datore incentrava le proprie accuse alla luce di attività investigative volte a verificare la presenza dell'auto del lavoratore presso l'abitazione della madre, svolte però solo sporadicamente e non con un appostamento continuato e così da lontano da non permettere con univoca certezza di determinare o meno la presenza dell'auto del ricorrente.

TRIBUNALE DI VICENZA, SEZIONE LAVORO

Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza – R.G. 1731/2015

Allontanamento del luogo di lavoro – utilizzo del cellulare aziendale per fini personali – immediatezza della contestazione – reiterazione di condotte e valutazione unitaria – riqualificazione giudiziale del fatto contestato e della causale – indennità sostitutiva del preavviso – investigatori privati

PRINCIPI DI DIRITTO – Il requisito dell'immediatezza della contestazione disciplinare deve essere inteso in senso relativo, riferendolo allo spazio-temporale necessario alla valutazione dei fatti da parte del datore di lavoro, in relazione alla loro problematicità ovvero alla complessità dell'organizzazione dell'impresa, ferma restando la *ratio* del suddetto principio volta ad assicurare il diritto di difesa del lavoratore incolpato e a non protrarre una situazione di incertezza nella sorte del rapporto. (*CONFORME: TRIB. VICENZA, SEZ. LAV., ORDINANZE NN. 11/2017 E 5042/2017*)

In ipotesi di reiterazione di condotte disciplinarmente rilevanti è necessario svolgere una lettura unitaria dell'inadempimento, valorizzando altresì la natura dolosa o colposa dei comportamenti, posto che la reiterazione in sé mette in evidenza il disvalore delle infrazioni e porta a ritenerne l'incidenza sull'aspettativa del datore di lavoro circa la futura osservanza degli obblighi del proprio dipendente.

Qualora in un giudizio di impugnativa del licenziamento intimato per giusta causa il Giudice accerti che la condotta contestata, per la sua gravità in concreto, sia compatibile con la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, se non altro per la durata del preavviso, procede alla riqualificazione giudiziale del fatto addebitato e della causale del licenziamento, con il conseguente risarcimento del diritto a percepire l'indennità sostitutiva del preavviso. (*CONFORME: TRIB. VERONA, SEZ. LAV., ORDINANZA DI DATA 21.8.2017 CAUSA SUB R.G. 1649/2015; TRIB. TREVISO, SEZ. LAV., SENTENZA N. 53/2017*)

È ammesso il ricorso ad investigatori privati ove il datore intenda accertarsi del compimento di eventuali illeciti da parte del proprio dipendente. In tal caso tale tipologia di controllo esula dalle previsioni degli artt. 2 e 4 L. n. 300/1970.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale, convertito il licenziamento impugnato in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, stante la minor gravità della condotta tale da non assurgere a giusta causa, ha condannato il datore al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso. In particolare, la condotta era consistita nell'allontanamento

ingiustificato dal luogo di lavoro e nel reiterato utilizzo del cellulare aziendale per fini personali.

Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza n. 103/2017 di data 27.1.2017– R.G. 873/2016

Attività sanitaria – giusta causa – decesso di una paziente – grave violazione delle procedure di sicurezza – omissione di controllo e coordinamento – compresenza – posizione di garanzia – dovere di solidarietà – nesso causale – colpa grave – specifica formazione

PRINCIPI DI DIRITTO – Costituisce giusta causa di licenziamento la condotta omissiva posta in essere dall’Operatrice Sanitaria consistita nel mancato costante controllo e coordinamento con la collega, posto che la funzione della compresenza per il sollevamento di un paziente risiede nell’affidamento ad entrambi i lavoratori dei compiti di controllo e di verifica della corretta esecuzione della procedura di trasferimento del paziente. La posizione degli operatori sanitari è infatti una posizione di garanzia, espressione dell’obbligo di solidarietà costituzionalmente imposto e garantito dagli artt. 2 e 32 Cost. nei confronti dei pazienti, la cui salute deve essere tutelata contro ogni qualsivoglia pericolo che ne minacci l’integrità.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, confermando l’ordinanza della fase sommaria, il Tribunale ha ritenuto legittimo il licenziamento intimato all’Operatrice Sanitaria che nelle operazioni di sollevamento di una paziente assieme ad una collega ha ommesso di verificare costantemente il corretto fissaggio delle asole del sollevatore, causando la caduta dell’ospite ed il successivo decesso. In ragione della specifica formazione ricevuta e della posizione di garanzia rivestita da ambedue le dipendenti, i cui comportamenti sono stati reputati parimenti causalmente rilevanti nella determinazione dell’evento morte, il Tribunale ha ritenuto che la mancata osservanza delle procedure di sicurezza configurasse colpa grave e giusta causa di licenziamento.

Trib. Vicenza, Sez. Lav., sentenza n. 113/2017 – R.G. 715/2016

Scarso rendimento – recidiva – giusta causa – contenuto della contestazione disciplinare – comportamento doloso

PRINCIPI DI DIRITTO – Non è onere del datore di lavoro provvedere, nella redazione della contestazione disciplinare, qualificare il fatto addebitato al lavoratore e indicare la norma che si assume violata, atteso che è sufficiente che egli fornisca le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare il fatto nella sua materialità.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie, confermando l'ordinanza della fase sommaria, il Tribunale ha ritenuto legittimo il licenziamento intimato in ragione dello scarso rendimento contestato al dipendente, il quale volontariamente, nonostante la pregressa esperienza professionale, eseguiva le lavorazioni con tempistiche abbondantemente al di sopra della media.

Gruppo I

Licenziamento discriminatorio e ritorsivo

PREMESSA – Secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte di Cassazione, il licenziamento discriminatorio ed il licenziamento ritorsivo vanno assimilati solo sul piano delle tutele applicabili e della tipologia di vizio (nullità) che inficia il recesso datoriale, ma non con riguardo ai caratteri intrinseci delle due fattispecie.

Nel primo caso il licenziamento è nullo in quanto determinato da ragioni discriminatorie – quali ragioni di natura politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o dell'orientamento sessuale o per le convinzioni personali – e la nullità opera in modo obiettivo, in virtù del mero rilievo del trattamento peggiore riservato al lavoratore ed indipendentemente dalla volontà illecita del datore, derivando dalla violazione di norme di diritto interno (artt. 4 L. n. 604/1966 e 15 L. n. 300/1970) ed europeo.

Nel secondo caso, il licenziamento si intende ritorsivo (c.d. per rappresaglia) quando costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore. In tali casi, tuttavia, a differenza della fattispecie del licenziamento discriminatorio, affinché il recesso possa dirsi ritorsivo è necessario che il motivo illecito sia stato l'unico determinante ai fini dell'ablazione del vincolo contrattuale ai sensi dell'art. 1345 c.c..

In entrambe le ipotesi, l'onere della sussistenza dei profili di discriminazione o ritorsione grava in capo al lavoratore che deduce l'illegittimità del licenziamento.

(Cass. n. 6575/2016; Cass. n. 24648/2015; Cass. n. 14319/2013; Cass. n. 4797/2012)

CORTE D'APPELLO DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 331/2017 - R.G. 1090/2013

Licenziamento per giustificato motivo soggettivo – esternalizzazione del servizio – difetto di motivazione – illegittimità – licenziamento discriminatorio

PRINCIPI DI DIRITTO – Al fine di ritenere giustificato un licenziamento per giustificato motivo soggettivo di una dipendente assente, non è sufficiente addurre il semplice fatto che un'attività (area siti web) sia stata affidata ad un soggetto esterno senza chiarire le

ragioni di tale scelta della sua irreversibilità al momento del rientro della dipendente e delle conseguenze dell'esternalizzazione sulla posizione lavorativa della dipendente.

Non è desumibile la natura discriminatoria di un licenziamento ai sensi dell'art. 25, c. 2 *bis*, D. Lgs. n. 198/2006 dal fatto che il licenziamento sia intimato alla prima data utile dal rientro della lavoratrice assente per maternità.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie una lavoratrice viene licenziata per giustificato motivo oggettivo con lettera intimatagli il primo giorno dopo il rientro al lavoro a seguito di assenza per maternità. Ritenendo insussistenti le ragioni addotte per giustificare il licenziamento per motivi economici, la lavoratrice impugna il medesimo prospettando la domanda di reintegra fondata sulla natura discriminatoria dell'atto di recesso derivante dal suo stato di maternità. Il giudice di primo grado dichiara illegittimo il licenziamento e insussistente il motivo discriminatorio. La Corte d'appello conferma la sentenza di primo grado.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza – R.G. 798/2015

Produzione di documenti aziendali – violazione obbligo di riservatezza – diritto di difesa – prevalenza – licenziamento disciplinare - motivo ritorsivo – unica ragione - reazione al dissenso

PRINCIPI DI DIRITTO – Il lavoratore che produca copia di atti aziendali in una controversia di lavoro intentata nei confronti del datore di lavoro riguardanti direttamente la sua posizione lavorativa, non viene meno ai suoi doveri di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., tenuto conto che l'applicazione corretta della normativa processuale in materia è idonea a impedire una vera e propria divulgazione della documentazione aziendale e che, in ogni caso, al diritto di difesa in giudizio deve riconoscersi prevalenza rispetto alle eventuali esigenze di riservatezza dell'azienda; ne consegue la legittimità della produzione in giudizio degli atti trattandosi di prove lecite.

Il licenziamento nei confronti di un lavoratore determinato solo dalla volontà di quest'ultimo di reagire alle plurime manifestazioni di dissenso o di non allineamento alle politiche commerciali del dirigente, ha carattere ritorsivo.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie un dirigente adisce il giudice del lavoro per ottenere la declaratoria di nullità del licenziamento intimatogli. Adduce la natura ritorsiva del

recesso quale reazione del datore di lavoro alla denuncia di proprie condotte, sgradite agli amministratori, che avrebbero indotto gli stessi a porre in essere l'impropria ed infondata iniziativa disciplinare e consistite nella resistenza opposta al dirigente a conferire al figlio del presidente incarichi di elevata responsabilità giustificata dalla carenza di requisiti necessari e nello svolgimento di critiche alla politica commerciale della società tesa ad aggirare le norme di tutela del cliente. Il giudice di primo grado ritiene insussistente il motivo ritorsivo. Il giudice d'appello accoglie il reclamo del lavoratore e dichiara nullo il licenziamento.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza – R.G. 1009/2016

Licenziamento discriminatorio – nullità– onere della prova – licenziamento ritorsivo – differenze - espressioni offensive verso il superiore – modalità di tempo e di luogo - rilevanza ai fini della giustificazione del recesso.

PRINCIPI DI DIRITTO – Qualora sia conseguenza di una discriminazione, il licenziamento è nullo in ogni caso, senza che sia necessaria la dimostrazione che non vi sono altre ragioni astrattamente idonee a giustificare il provvedimento di recesso, sicché, a differenza dell'ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è richiesta la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c..

Le espressioni offensive, dirette al proprio superiore, profferite non in presenza del diretto interessato ma nel corso di una conversazione telefonica privata del tutto informale con altra persona fuori dall'orario di servizio e dal luogo di lavoro, seppur chiaramente inappropriate, non costituiscono di per sé sole un *vulnus* al vincolo fiduciario tali da configurare una giusta causa ovvero un giustificato motivo di licenziamento.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie un dirigente impugna il licenziamento irrogatogli adducendo che il medesimo sia avvenuto a causa di una discriminazione e comunque di una ritorsione in quanto persona politicamente sgradita ai nuovi vertici del consorzio datore di lavoro. Il giudice di primo grado rigetta la domanda azionata in quanto ritiene che il lavoratore non abbia assolto l'onere di provare che il licenziamento sia stato determinato unicamente da una motivazione illecita o discriminatoria. Il giudice di secondo grado qualifica come discriminatorio il licenziamento intimato e pertanto accoglie il reclamo.

C. App. Venezia, Sez. Lav., sentenza – R.G. 334/2017

Eccezione di inadempimento – condizioni e limiti - accuse del lavoratore verso il *management* – onere della prova – fatto – critica verso un ordine di servizio – limiti – pluralità di condotte disciplinarmente rilevanti – valutazione unitaria – limiti al sindacato giudiziale – licenziamento ritorsivo – elementi presuntivi - iscrizione al sindacato – prossimità temporale con la reazione disciplinare

PRINCIPI DI DIRITTO – Non ogni inadempimento giustifica la correlata eccezione, dovendosi escludere la legittimità del rifiuto della prestazione solo ove sia adeguata in termini di gravità, proporzionalità e contestualità temporale.

È legittimo il rifiuto del lavoratore di movimentare bancali di peso anche superiore ai 20 Kg con spostamenti laterali o trazioni, in quanto operazione che espone a rischi osteoarticolari e muscolari qualora non si sia provveduto alla valutazione dei rischi connessi.

È onere del datore di lavoro che abbia intimato il licenziamento provare il contenuto calunnioso o diffamatorio relativo ad affermazioni aventi carattere accusatorio pronunciate dal lavoratore licenziato verso i responsabili aziendali, in quanto si tratta di fatto posto a fondamento del licenziamento.

La sola manifestazione di contrarietà ad una disposizione datoriale, poi eseguita, accompagnata dall'esplicita intenzione di “*far scrivere al sindacato*” resa con modalità tali da non essere espressive di alcun intento offensivo o ingiustamente minaccioso o in un contesto aziendale tale da ingenerare disordine, non assume alcuna valenza disciplinare.

Laddove il datore di lavoro proceda a distinte contestazioni disciplinari ma punisca tali condotte con un'unica sanzione espulsiva, valutando le condotte unitariamente, il giudice non può considerare autonomamente le singole condotte ignorando l'intenzione del datore; il fatto è da ritenersi insussistente pertanto laddove risultino provate e disciplinarmente rilevanti solo alcune condotte.

Al fine di ritenere provata la natura ritorsiva del licenziamento, la prossimità temporale tra azione sgradita (iscrizione al sindacato e rifiuto di sottoscrivere il contratto integrativo aziendale) e reazione ritorsiva (del datore di lavoro) ha valenza presuntiva che necessita di essere integrata e corroborata.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie un autista viene licenziato a seguito di plurime contestazioni disciplinari pressoché coeve. Il giudice di primo grado ritiene che il provvedimento espulsivo abbia natura ritorsiva in ragione dell'iscrizione al sindacato del dipendente e della mancata sottoscrizione di un accordo aziendale. Il giudice d'appello accoglie parzialmente il reclamo proposto dalla società datrice e annulla il licenziamento ai sensi dell'art. 18, c. 4, L. n. 300/1970.

TRIBUNALE DI VENEZIA, SEZIONE LAVORO

Trib. Venezia, Sez. Lav., ordinanza di data 7.6.2017 – R.G. 773/2017

Licenziamento discriminatorio e ritorsivo – regime tutela obbligatoria e rito Fornero – mutamento di rito – onere della prova

PRINCIPI DI DIRITTO – La domanda di impugnazione del licenziamento sottoposto alla tutela obbligatoria di cui all'art. 8 L. n. 604/66 non può essere proposta con il c.d. rito Fornero, neppure se subordinata rispetto ad altra domanda rientrante nelle previsioni di cui all'art. 18 L. n. 300/1970. In siffatta ipotesi pertanto può essere applicata in via analogica la disposizione dell'art. 426 c.p.c., mutandosi il rito Fornero in ordinario, ciò sia per assicurare celerità al rito speciale, sia per non sottoporre il lavoratore al rischio di incorrere nella decadenza di cui all'art. 32 L. n. 183/10, come modificato dall'art. 1, c. 11 L. n. 92/12.

L'onere della prova, anche per presunzioni, che il recesso sia stato motivato esclusivamente dall'intento ritorsivo ricade in capo al lavoratore (cfr. Cass. n. 24648/2015, n. 17087/2011 e n. 6282/2011).

Non costituisce elemento idoneo ad integrare il licenziamento ritorsivo e discriminatorio la circostanza che il lavoratore abbia proposto un ricorso ex art. 700 c.p.c. nei confronti del datore di lavoro, laddove sussista una diversità tra il soggetto contro il quale è stato proposto il ricorso cautelare (la Comunità che aveva emesso la delibera oggetto del ricorso) e il soggetto che avrebbe messo in atto l'ingiusta reazione nei confronti del lavoratore (l'Istituto datore di lavoro), tanto più se la medesima reazione non è stata posta in essere nei confronti degli altri lavoratori co-ricorrenti, in mancanza peraltro di

allegazioni esplicative che possano giustificare la diversità di trattamento tra i lavoratori coinvolti.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie una bibliotecaria è stata licenziata all'esito di un procedimento disciplinare iniziato per essersi la stessa assentata dal posto di lavoro in periodo di ferie parzialmente revocato dal datore a causa della sopravvenuta fissazione di un'ispezione sui luoghi di lavoro. La lavoratrice ha impugnato il licenziamento in quanto ritenuto discriminatorio e ritorsivo per avere la stessa intentato, insieme ad altri due colleghi, un procedimento cautelare nei confronti del datore di lavoro circa 18 mesi prima del licenziamento medesimo, contro la delibera con cui era stato modificato il regolamento della Comunità abolendo l'elettorato attivo tra i dipendenti dell'Istituto (alle dipendenze del quale lavorava la ricorrente) per la nomina dei membri della Consulta della Comunità, ed in subordine per assenza di giusta causa. Il Tribunale ha confermato la legittimità del licenziamento.

Trib. Venezia, Sez. Lav., sentenza n. 201/2017 di data 30.3.2017 – R.G. 2082/2016

Licenziamento discriminatorio e ritorsivo – motivo unico e determinante

PRINCIPI DI DIRITTO – Non integra giusta causa di licenziamento, per mancanza di effettiva incidenza sul rapporto fiduciario, la condotta di un lavoratore, inquadrato al livello di quadro con funzioni di Vice Direttore Generale, che non abbia comunicato la tempestiva disdetta del contratto di gestione dei servizi informatici, laddove dall'istruttoria condotta sia emerso che tale onere gravava in capo ad un suo superiore, il quale non poteva non essere a conoscenza del contratto medesimo, ed al quale il datore di lavoro non ha mosso alcuna contestazione.

Il licenziamento è da ritenersi ritorsivo quando sia stato comminato con l'unico intento di allontanare il lavoratore dal posto di lavoro per avere lo stesso ottenuto un accordo conciliativo, fonte di notevole esborso per il datore, e per avere rifiutato di dimettersi nonostante il demansionamento subito.

ABSTRACT IN FATTO – Nella specie il Tribunale ha ritenuto ritorsivo il licenziamento di una lavoratrice che era stato commesso per avere quest'ultima omesso di dare disdetta ad un contratto di gestione di servizi informatici, nonostante il Direttore Generale, essendo la scadenza concomitante con una fusione aziendale, avesse già elaborato un

cronoprogramma contenente la tempistica indicativa per la decisione eventuale in merito alla scelta del sistema informatico da adottare ed ai relativi adempimenti burocratici. L'istruttoria condotta ha, infatti, dimostrato che la lavoratrice era stata demansionata e che, a seguito della condotta della stessa volta a far valere i propri diritti, il datore di lavoro aveva "rispolverato" la suindicata condotta con il solo intento ritorsivo. Il Tribunale ha confermato l'ordinanza emessa nella fase sommaria che aveva dichiarato la nullità del licenziamento in quanto discriminatorio e ritorsivo, ordinando la reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro e condannando il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata alle retribuzioni perse dal licenziamento alla data della decisione.

TRIBUNALE DI TREVISO, SEZIONE LAVORO

Trib. Treviso, ordinanza di data 6.9.2017 - R.G. 125/2017

Licenziamento discriminatorio – onere della prova – licenziamento ritorsivo – motivo pretesamente illecito – lettera di contestazione – assenza ingiustificata

PRINCIPI DI DIRITTO – La presenza, all'interno dell'azienda, di numerosi dipendenti stranieri, è un elemento che, in via indiziaria, e in mancanza di ulteriori elementi di segno contrario, porta ad escludere un atteggiamento da parte dei titolari delle società di odioso pregiudizio negativo nei confronti dei cittadini stranieri.

L'onere della prova circa la sussistenza del nesso di causa tra il provvedimento espulsivo e la nazionalità del ricorrente è a carico di quest'ultimo.

Per potere qualificare un licenziamento come ritorsivo ex art. 18, c. 1, L. n. 300/1970 è necessario che il motivo illecito, oltre che determinante, sia anche esclusivo della volontà del datore di lavoro di licenziare. Nel contempo, l'esclusività non può ritenersi presente laddove si accerti che il fatto addotto come giustificato motivo di licenziamento sia reale. Non è sufficiente che il licenziamento sia (anche palesemente) ingiustificato per aversi un licenziamento ritorsivo, essendo piuttosto necessario che il motivo pretesamente illecito (cioè contrario ai casi espressamente previsti dalla legge, pur suscettibili di interpretazione estensiva, all'ordine pubblico e al buon costume), sia stato l'unico

determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche presuntiva (Cass. n. 3986/2015; Cass. n. 17087/2011; Cass. n. 6282/2011; Cass. n. 16155/2009).

ABSTRACT IN FATTO – Il lavoratore, licenziato per asserita assenza ingiustificata, lamentava la nullità del licenziamento in quanto discriminatorio e ritorsivo, dettato dal motivo illecito determinante, negando di aver ricevuto la lettera di contestazione disciplinare precedente alla missiva di recesso datoriale.

Egli era stato assunto dall'azienda come saldatore in ragione del debito contratto con la stessa, al fine di poter rendere la somma mediante pignoramento di parte dello stipendio. Una volta pagato il debito, il rapporto di lavoro non aveva più ragione di esistere, ma il lavoratore rifiutava di dare le dimissioni.

Dalla registrazione del colloquio avvenuto tra il lavoratore e il legale rappresentante della società emerge che quest'ultimo spiega al lavoratore, in maniera del tutto comprensibile, che avrebbe potuto ottenere l'indennità di disoccupazione in caso di licenziamento e per ottenere ciò, avrebbe dovuto farsi contestare un'assenza ingiustificata e per questa via, essere licenziato.

Il lavoratore ha deciso dunque di non presentarsi al lavoro, consapevole che sarebbero poi seguiti la contestazione e il licenziamento, rifiutandosi però successivamente di ricevere la missiva di contestazione, regolarmente spedita dall'azienda (come risulta dalla relazione dell'agente postale) e lamentando la nullità del licenziamento in quanto discriminatorio e ritorsivo.

Il giudice rigetta il ricorso al licenziamento, mancando sia la prova della natura discriminatoria del licenziamento (non vi sono elementi per ritenere che il ricorrente sia stato licenziato in ragione della sua etnia o della sua nazionalità rumena, sia perché vi sono altri dipendenti stranieri, sia perché nessuno dei teste ha confermato che il titolare dell'azienda abbia rivolto al lavoratore insulti a sfondo razziale), sia della natura ritorsiva dello stesso, sia del motivo illecito determinante.

TRIBUNALE DI VERONA, SEZIONE LAVORO

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 21.8.2017 – R.G. 958/2016

Licenziamento ritorsivo – rifiuto del lavoratore di ridurre l'orario di lavoro

PRINCIPI DI DIRITTO – Integra l'ipotesi di licenziamento ritorsivo il fatto del datore che adduca come scusa la falsificazione da parte della lavoratrice dei prospetti per l'ottenimento dei rimborsi chilometrici quando la vera e unica ragione del licenziamento sia rinvenibile nel rifiuto da parte della medesima di ridurre il suo orario di lavoro.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie alla lavoratrice era stato contestato di aver artatamente falsificato i documenti per il rimborso spese e non averne chiesto nemmeno l'autorizzazione al datore per oltre un anno, lasso di tempo in cui il datore, che aveva solo due dipendenti ed era molto attento ai costi di gestione, ben avrebbe potuto accorgersi dell'aumento dei rimborsi e tempestivamente chiederne chiarimento.

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 13.2.2017 – R.G. 766/2016

Licenziamento ritorsivo – natura vendicativa del licenziamento – rifiuto del lavoratore a svolgere delle mansioni non previste dal suo inquadramento contrattuale

PRINCIPI DI DIRITTO – E' nullo, perché ritorsivo, il licenziamento che costituisca l'ingiusta ed arbitraria reazione del datore di lavoro, quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essenzialmente quindi di natura vendicativa. La vera ed unica ragione del licenziamento nel caso in esame è da ricercarsi nel rifiuto opposto dal lavoratore rispetto allo svolgimento di lavori sulle parti meccaniche delle auto, manifestato a partire dalla primavera del 2015 che, alla luce dell'inquadramento contrattuale assegnato e delle mansioni per le quali fu assunto il lavoratore, appare perfettamente legittimo non potendosi pretendere di imporre ad un operario gommista di svolgere lavori sulle parti meccaniche dell'auto, attesi i possibili rischi che si riverberano inevitabilmente sulla sicurezza del lavoratore stesso oltre che su quella degli utenti della strada. Il fatto che in passato il lavoratore potesse aver acconsentito a svolgere interventi di tal fatta su esplicita richiesta del datore di lavoro – nell'ottica di abituale obbedienza e totale subalternità che caratterizza il rapporto di lavoro – non può in alcun modo legittimare la richiesta del datore di lavoro.

ABSTRACT IN FATTO – Il lavoratore evidenziava la natura chiaramente ritorsiva del licenziamento per essersi rifiutato, a partire dalla primavera del 2015, di svolgere lavori di meccanica sulle auto che in precedenza aveva occasionalmente accettato di svolgere

per non disattendere gli ordini del datore di lavoro, nonostante il suo inquadramento contrattuale fosse quello di operaio gommista e non gli fosse stata impartita alcuna formazione specifica per svolgere compiti di operaio meccanico, nonostante la sua espressa volontà di mettersi a disposizione per apprendere le nuove competenze.

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 21.8.2017 – R.G. 1649/2015

Prova dell'intento ritorsivo – determinazione esclusiva del motivo illecito – presenza congiunta di motivo illecito e giustificato motivo soggettivo

PRINCIPI DI DIRITTO – Per affermare il carattere ritorsivo, e quindi la nullità del provvedimento espulsivo, occorre dimostrare che l'intento discriminatorio o di rappresaglia ha avuto efficacia determinante esclusiva della volontà del datore di lavoro anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso. Infatti il motivo illecito conduce alla nullità del licenziamento allorquando il provvedimento espulsivo sia stato determinato “esclusivamente” da esso e pertanto non è ravvisabile nel caso in cui, assieme a tale motivo illecito concorra, nella determinazione del licenziamento, anche un motivo lecito (cfr. Cass. n. 4543/1999). Essendo nel caso di specie il licenziamento sorretto da un giustificato motivo soggettivo, questa circostanza costituisce una riprova dell'inesistenza dell'intento di rappresaglia nei sensi sopra precisati poiché la condotta ha di fatto irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario col datore di lavoro.

ABSTRACT IN FATTO – Nel caso di specie sosteneva la lavoratrice, che alla presenza di altri dipendenti aveva pronunciato frasi ingiuriose nei confronti del datore e marito che manifestavano grave insubordinazione e oltraggio, di essere stata destinataria di un licenziamento ritorsivo a seguito della scoperta della relazione extraconiugale del datore/coniuge e della successiva manifestazione di voler addivenire alla “separazione” da quest'ultimo. Non avendo provato che il motivo ritorsivo fosse l'unico a giustificazione del licenziamento, ma avendo invece ammesso di aver pronunciato le frasi ingiuriose e oltraggiose al proprio datore/marito, viene esclusa la ritorsività poiché la condotta integra di per sé una giusta causa di licenziamento.

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 11.8.2017 – R.G. 2230/2016

Licenziamento ritorsivo – unico motivo determinante del licenziamento ritorsivo – rifiuto di sottoscrizione di verbale di conciliazione

PRINCIPI DI DIRITTO – Non integra licenziamento di natura ritorsiva il fatto del datore che licenzi la dipendente che si era rifiutata di sottoscrivere un verbale di conciliazione contenente la rinuncia ad un emolumento sino allora pacificamente percepito da tutti i dipendenti e sostituito con una condizione di minor favore, quando, pur avendo avuto un ruolo importante nella vicenda complessiva, non possa essere qualificato come l'unico motivo determinante per la decisione di licenziare il lavoratore.

ABSTRACT IN FATTO – Nel procedimento in esame la lavoratrice si era rifiutata di firmare un verbale di conciliazione con il quale si sostituiva l'indennità notturna con un'indennità forfettaria *una tantum* a causa delle mutate condizioni del mercato. Il datore aveva dunque licenziato per giustificato motivo oggettivo la lavoratrice poiché il costo retributivo della sua posizione non era più sopportabile per eccessiva onerosità. Ma per quanto il datore non abbia fornito elementi di prova idonei ad escludere la natura ritorsiva e abbia sostenuto la natura prettamente economico-organizzativa del licenziamento, non si può negare che il licenziamento costituisca da un lato l'epilogo di una vicenda che trae origine da un effettivo problema di costi del personale e dall'altro che l'azienda non abbia licenziato tutte le lavoratrici che, come la ricorrente, si erano rifiutate di firmare il verbale di conciliazione.

Trib. Verona, Sez. Lav., ordinanza di data 21.4.2017 – R.G. 2179/2016

Passaggio da tempo pieno a tempo parziale – comprovate esigenze organizzative e gestionali –

PRINCIPI DI DIRITTO – Ritiene il giudice legittimo, per costante giurisprudenza, il licenziamento del dipendente che non accetti il passaggio dal tempo pieno e viceversa, qualora il datore di lavoro dimostri l'esistenza di esigenze organizzative e gestionali in base alle quali la prestazione non possa essere mantenuta con l'orario originariamente pattuito.

ABSTRACT IN FATTO – Non costituisce pertanto licenziamento ritorsivo quello comminato dal datore di lavoro alla lavoratrice che si sia rifiutata di aderire alla richiesta

del datore di passare da un tempo parziale ad un tempo pieno, posto che il datore ha effettivamente indicato tale rifiuto nella lettera di recesso quale presupposto fattuale del medesimo.