

TRIBUNALE ORDINARIO di IVREA
SEZIONE CIVILE - LAVORO

nella causa civile iscritta al **n. R.G. Lav. ####/2020** promossa da:

**#####** rappresentato e difeso dagli Avvocati Vincenzo Martino, Anna Silvana Lamacchia e Irene Pappaletta ed elettivamente domiciliato come da delega in calce al ricorso introduttivo;

RICORRENTE

contro

S.R.L. A SOCIO UNICO rappresentata e difesa dagli Avvocati Andrea Dell'Omarino, Osvaldo Cantone e Franca Giuseppina Sapone ed elettivamente domiciliata come da delega a margine della memoria difensiva;

CONVENUTA

Il giudice del Lavoro, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 11.01.2021

OSSERVA

Con ricorso ex art. 700 c.p.c., il sig. **#####** conveniva in giudizio la **##### s.r.l. a socio unico** chiedendo al giudice di annullare in via d'urgenza la sospensione cautelare dal servizio e dalla retribuzione disposta nei suoi confronti dalla società convenuta con lettera del 20.07.2020 e comunicata in data 22.07.2020, nonché di condannare la predetta società a corrispondergli le retribuzioni contrattuali maturate dal 21.07.2020 sino al momento della effettiva riammissione in servizio.

Resisteva la **#### ##### s.r.l. a socio unico** chiedendo il rigetto del ricorso per assenza dei presupposti del *fumus boni iuris* e del *periculum in mora*.

I fatti sono pacifici in causa. Il lavoratore ricorrente – dipendente di **##### s.r.l. a socio unico** a far data dal 2.02.2013, con mansioni di commesso specializzato, inquadrato nel III livello CCNL del Terziario, della distribuzione e dei servizi – nel giugno 2020 subiva una perquisizione domiciliare eseguita dai Carabinieri di Castiglione Torinese all'esito della quale veniva arrestato in quanto sospettato di detenzione e produzione di sostanze stupefacenti. Il Tribunale penale di Ivrea disponeva nei confronti del ricorrente la misura

cautelare degli arresti domiciliari, poi sostituita dall'obbligo di presentazione alla polizia giudiziaria con provvedimento del Tribunale del Riesame del 21.07.2020.

La società convenuta – apprese le circostanze dal quotidiano La Stampa – con lettera del 20.07.2020 comunicava al dipendente la sospensione cautelare dal servizio e dallo stipendio e da ogni altro emolumento e compenso ex art. 228 CCNL applicato al rapporto. In particolare, nella comunicazione datoriale così si legge: *“(...) Essendo stata disposta ed eseguita nei Suoi confronti l'applicazione di una misura di privazione della libertà personale in conseguenza di un procedimento penale a Suo carico, come si evince dall'articolo di stampa di cui sopra e visto l'art. 228 del CCNL di categoria applicato dalla scrivente Società, Le comunichiamo la Sua sospensione dal servizio e dallo stipendio o salario e da ogni altro emolumento e compenso, a qualsivoglia titolo percepito in conseguenza del rapporto di lavoro in essere con ### ##### S.r.l. a socio unico, con decorrenza dal ricevimento della presente lettera. Con riserva comunque di adottare e/o assumere ulteriori e opportuni provvedimenti.”* (cfr. doc. n. 3 ricorrente).

Successivamente, con lettera del 24.07.2020 il ricorrente, a mezzo del proprio legale, informava la società convenuta di non essere sottoposto ad alcuna misura cautelare custodiale e in pari data comunicava la sua disponibilità a rendere la propria prestazione lavorativa (cfr. doc. n. 6 e 8 ricorrente). Ma la società convenuta non revocava il provvedimento di sospensione.

Ciò posto in fatto, l'art. 228 CCNL Terziario recita: *“Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.*

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso. (...)”

Orbene, nel caso di specie viene in rilievo il comma due della disposizione in esame, atteso che nel momento in cui la sospensione è stata comunicata al dipendente, e cioè in data 22.7.2020, quest'ultimo non era pacificamente sottoposto a misura cautelare detentiva.

Il lavoratore ricorrente ha sostenuto l'illegittimità del provvedimento datoriale impugnato, affermando che una lettura del comma 2 dell'art. 228 CCNL citato

volta a riconoscere in capo al datore di lavoro il potere discrezionale di sospendere unilateralmente e a tempo indeterminato il lavoratore sottoposto a procedimento penale sarebbe contraria al principio costituzionale di presunzione di innocenza.

La società convenuta, invece, ha sostenuto la piena legittimità della sospensione cautelare inflitta al ricorrente, affermando di aver esercitato la facoltà riconosciuta dal CCNL di settore di sospendere cautelamente il dipendente che, come il ricorrente, sia coinvolto in un procedimento penale per un reato non colposo, a tutela dell'interesse datoriale a non veder compromesso il regolare andamento aziendale e il regolare svolgimento delle mansioni lavorative.

Orbene, mentre il comma 1 dell'art. 228 CCNL Terziario disciplina la sospensione obbligatoria del lavoratore che sia privato della libertà personale e per questo impossibilitato a rendere la prestazione lavorativa, il comma seguente contempla la diversa ipotesi della sospensione facoltativa in pendenza di procedimento penale per reato non colposo. La "ratio" di tale ultima disposizione è evidentemente quella di allontanare il dipendente che sia indagato per fatti che siano commessi in "occasione" di lavoro o che rivelino un'attitudine delittuosa rilevante, direttamente o indirettamente, sul rapporto di lavoro.

Quindi, diversamente da quanto sostenuto da parte convenuta, non può ritenersi che l'art. 228 CCNL conferisca al datore di lavoro un potere incondizionato di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione. Ed invero, se tale potere è previsto a tutela dell'interesse datoriale a non compromettere il patrimonio aziendale e il regolare svolgimento delle mansioni lavorative, è evidente che esso sarà giustificato solo allorquando le circostanze del caso concreto facciano ipotizzare la possibilità di una condanna penale per un fatto commesso in danno del datore di lavoro o commesso in servizio. Diversamente, laddove non emergano elementi di pregiudizio per il datore di lavoro, l'esercizio di tale potere non trova giustificazione alcuna e diventa del tutto arbitrario.

Ne discende quindi che sono legittime quelle sospensioni che siano assolutamente indispensabili ad assicurare la tutela del patrimonio aziendale, della correttezza e serenità dei rapporti all'interno dell'impresa e che quindi non limitino così incisivamente i diritti e le libertà del lavoratore solo per effetto della sua possibile responsabilità in fatti gravi.

Nel caso di specie, dal tenore della lettera di sospensione del 20.07.2020 e della

successiva lettera del 30.07.2020 si evince che il dipendente è stato sospeso per il solo fatto di essere indagato per un reato doloso e di essere stato destinatario di una misura cautelare restrittiva della libertà personale. Nel corso del presente giudizio, la società resistente ha evidenziato il fatto che il ricorrente svolge mansioni che implicano costanti contatti con il pubblico e un costante maneggio di denaro contante sia come cassiere che come responsabile di filiale di turno. Tali affermazioni sono però del tutto generiche: la società non ha in alcun modo specificato quale rilevanza possa avere l'illecito penale contestato al dipendente sul suo lavoro di commesso e sull'attività di maneggio denaro. Sul punto, premesso che non si conosce l'esatto titolo di reato contestato al lavoratore ricorrente, occorre evidenziare che i reati che concernono a vario titolo sostanze stupefacenti possono sì avere finalità di lucro, ma non sanzionano condotte che aggrediscono il patrimonio altrui (come furto, appropriazione indebita o truffa). Posto quindi che i fatti per i quali il sig. #### è indagato non risultano di per sé pericolosi per il patrimonio aziendale, il datore di lavoro avrebbe dovuto motivare e provare quelle specificità del caso concreto che lo avrebbero indotto a ritenere che la permanenza del lavoratore sui luoghi di lavoro avrebbe esposto a rischio l'integrità aziendale. Il che non è stato nel caso di specie, con la conseguenza che la sospensione inflitta al lavoratore appare priva di giustificazione alcuna e pertanto illegittima. Deve dunque dirsi certamente sussistente il requisito del *fumus boni iuris*.

Quanto al requisito del *periculum in mora*, si osserva che in via generale il danno derivante dal ritardato incasso di somme di danaro si considera di regola riparabile, potendo essere adeguatamente compensato da un versamento aggiuntivo a titolo di interessi e rivalutazione. Da tale considerazione, ci si deve tuttavia discostare quando, in relazione alle specifiche circostanze del caso concreto, il credito rivendicato abbia ad oggetto retribuzioni che si configurino come necessarie ad assicurare il bene della esistenza libera e dignitosa ex art. 36 Cost. (cfr. Cass. n. 8373/97).

Nel caso di specie, in base ai documenti prodotti dal ricorrente, risulta provato che il provvedimento datoriale impugnato ha privato la famiglia del sig. ##### (composta dalla compagna convivente e da due figli minori) dell'unica fonte di reddito. Risulta, inoltre provato che il ricorrente con la propria

retribuzione, peraltro gravata da cessione del quinto per un finanziamento concesso dalla Banca deve provvedere oltre al suo mantenimento e a quello della sua famiglia anche al pagamento di due mutui accessi presso la Banca e presso spa (cfr. doc. 9, 10 e 11 ricorrente).
Si aggiunga ancora che il lavoratore ricorrente – non essendo stato licenziato – non può neppure ricevere il pagamento del TFR, né accedere alla NASPI.
Si ritiene quindi provato che il ricorrente non ha redditi adeguati a garantirgli un'esistenza libera e dignitosa nell'attesa del provvedimento di merito.

In definitiva quindi, il ricorso deve trovare accoglimento e conseguentemente il provvedimento di sospensione dalla retribuzione e dal lavoro ivi impugnato va annullato con conseguente riammissione in servizio del lavoratore. La società inoltre deve essere condannata al pagamento delle retribuzioni maturate dal ricorrente (pari ad € 2.407,33 lordi mensili) dal 21.07.2020 sino all'effettiva riammissione in servizio.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate ex D.M. n. 55/14 applicando lo scaglione previsto per i procedimenti cautelari dal valore indeterminabile nella misura di € 1.690,00 per la fase di studio, € 810,00 per la fase introduttiva ed € 1.145,00 per la fase decisionale e così per complessivi € 3.645,00 oltre il 15% per spese forfettarie, Iva e cpa come per legge.

P.Q.M.

Visto l'art. 700 c.p.c.;

accerta e dichiara l'illegittimità del provvedimento di sospensione del sig. ##### dalla retribuzione e dal lavoro e per l'effetto:

annulla la suddetta sospensione;

ordina la riammissione in servizio del sig. #####;

condanna la società convenuta al pagamento delle retribuzioni maturate dal ricorrente (pari ad € 2.407,33 lordi mensili) dal 21.07.2020 sino all'effettiva riammissione in servizio;

condanna la società convenuta a rimborsare al ricorrente le spese di lite sostenute nel presente giudizio che liquida in € € 3.645,00 oltre il 15% per spese forfettarie, Iva e cpa come per legge.

Si comunichi alle parti.

Ivrea, 29/01/2021

Il giudice
Dott.ssa Federica Fabaro