



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI NOVARA
SEZIONE LAVORO
In nome del Popolo Italiano

Il Giudice del Lavoro, Lorena Casiraghi, ha pronunciato la seguente

sentenza

nella causa di primo grado iscritta al n. 297 del ruolo contenzioso lavoro dell'anno 2020, trattenuta in decisione all'udienza del 6.5.2021

tra

P **S.r.l. in persona del legale rappresentante pro-tempore (C.F. X**), elettivamente domiciliata in Bergamo via Pascoli n. 7 presso lo studio dell'avv. Pasquale Calvino che la rappresenta e difende giusta procura allegata ricorso

Ricorrente - opponente

e

VF (C.F. X), elettivamente domiciliato in Novara Corso Cavallotti n. 40 presso lo studio dell'avv. Pierangelo Scacchi e dell'avv. Elisabetta Frattini che lo rappresentano e difendono giusta procura allegata alla memoria difensiva

Resistente - opposto

Oggetto: Opposizione ordinanza Fornero – licenziamento per giusta causa.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato telematicamente in data 10.6.2020 **P** S.r.l. ha convenuto in giudizio **VF** proponendo opposizione, ai sensi dell'art. 1 co. 51 L. n. 92/2012, avverso l'ordinanza datata 14.3.2020 con la quale il Tribunale di Novara, accogliendo il ricorso proposto dal lavoratore ai sensi dell'art. 1 co. 47 L. n. 92/2012 avverso il licenziamento per giusta causa intimatogli con lettera del 29.4.2019, aveva annullato il licenziamento condannando la società datrice di lavoro alla reintegra del lavoratore e alla regolarizzazione della posizione contributiva.

La società ricorrente ha chiesto, dunque, al Tribunale, previa riforma e annullamento della impugnata ordinanza di *“accertare e dichiarare la sussistenza dei fatti contestati al*



dipendente e la loro ascrivibilità alle condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili e, per l'effetto dichiarare l'insussistenza dei criteri fissati dall'art. 18, comma 4, Statuto dei Lavoratori per accedere alla tutela reintegratoria, con conseguente riforma dell'ordinanza opposta e rigetto del ricorso di prima istanza; nel merito in via gradata: accertare e dichiarare la sussistenza della giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c., nonché dell'art. 54 del CCNL 8 gennaio 2014 per i dipendenti dalle industrie della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche, come integrato dall'Accordo 10 dicembre 2015 e dall'Accordo 2 maggio 2018, alla base del licenziamento disciplinare intimato da P S.r.l. nei confronti del sig. F , per tutti i motivi supra amplius esposti e per l'effetto, in riforma dell'ordinanza n. 482 del 14/03/2020, resa all'esito del procedimento sommario rubricato al numero 727 del 2019 del ruolo generale del Tribunale di Novara, dichiarare la legittimità del licenziamento intimato da P S.r.l. al signor VF il 29/4/2019; nel merito in via più gradata: nella denegata e non creduta ipotesi in cui non si ritenesse sussistere giusta causa fondante il recesso, accertare e dichiarare la sussistenza di giustificato motivo soggettivo alla base del licenziamento disciplinare intimato da P S.r.l. nei confronti del sig. F , e per l'effetto rigettare tutte le domande proposte nei confronti di P S.r.l., perché infondate in fatto ed in diritto, per tutti i motivi supra amplius esposti e per l'effetto, in riforma dell'ordinanza n. 482 del 14/03/2020, resa all'esito del procedimento sommario rubricato al numero 727 del 2019 del ruolo generale del Tribunale di Novara, dichiarare la legittimità del licenziamento intimato da P S.r.l. al signor VF il 29/4/2019; nel merito in via ulteriormente gradata: nella denegata e non creduta ipotesi in cui non si reputassero ricorrere gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dalla scrivente ed in cui si ritenesse possibile per il lavoratore modificare la domanda di reintegrazione (e non indennitaria) cristallizzata nel ricorso introduttivo della prima fase del presente procedimento, contenere entro i limiti di legge l'indennità risarcitoria onnicomprensiva”.

Si è costituito in giudizio VF concludendo per il rigetto dell'opposizione e la conferma dell'ordinanza opposta in quanto correttamente motivata sotto il profilo della ritenuta illegittimità del licenziamento e della conseguenziale condanna della società datrice di lavoro ex art. 18 co. IV L. 300/1970. In subordine ha chiesto la condanna della società

opponente ai sensi dell'art. 18 co. V L. 330/1970 allegando la sproporzione tra contestazioni disciplinari e sanzione espulsiva.

Acquisita la documentazione prodotta dalle parti e il fascicolo della fase sommaria, senza svolgimento di attività istruttoria, all'udienza 6.5.2021 la scrivente ha trattenuto la causa in decisione nei termini di legge.

Il ricorrente è stato licenziato per giusta causa con lettera raccomandata datata 29.4.2019 (doc. 4 ricorrente) del seguente tenore *“Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 300/1970 in riferimento al procedimento disciplinare aperto nei suoi confronti con lettera del 15.04.2019 il cui contenuto deve intendersi integralmente riportato e ribadito, rileviamo che le giustificazioni addotte con Sua comunicazione del 23.4.2019 risultano completamente inidonee a far venire meno la fondatezza dei gravi addebiti contestati in quanto assolutamente inadeguate e prive di qualsiasi fondamento sia in fatto sia in diritto e nello specifico:- Lei afferma che il disordine nel Suo ufficio è conseguenza di un presunto conferimento di ulteriori mansioni in precedenza svolte dal sig. AG . Tale circostanza risulta completamente non corrispondente al vero: le sue mansioni sono quelle di responsabile logistico gestionale del reparto floccatura e delle attività di pianificazione della produzione sulle varie linee nonché degli approvvigionamenti di materie prime e di materiali necessaria al funzionamento del reparto medesimo come per di più già esplicitato nella contestazione disciplinare in oggetto mentre non le è stata mai assegnata la funzione di responsabile di produzione del reparto che da organigramma e consolidata prassi aziendale viene invece ricoperta da ogni capo linea con conseguente riconoscimento del relativo inquadramento. Lei afferma altresì di avere segnalato malfunzionamenti della linea di produzione dei particolari X all'Ing. B e ad altri; anche tale circostanza di presenta completamente non corrispondente al vero: da un approfondito controllo non risultano essere state inviate da Lei segnalazioni comunicazioni o e mail con richieste di manutenzione o di interventi sull'impianto né vero il sig. FM responsabile aziendale della manutenzione e gestione delle attrezzature di produzione, né verso l'amministratore unico naturale destinatario di notizie di tal genere considerata la gravità delle criticità evidenziate né nei confronti di terzi. Per quanto attiene la questione delle registrazioni contabili della movimentazione dei materiali del reparto ribadiamo che le stesse sono state effettuate come da Lei esplicitamente affermato non attraverso i dati dei fogli di lavoro come invece dovuto. In ogni caso a riguardo non pare ammissibile che di fronte a*

prospetti non affidabili Lei non si sia mai attivato presso l'ufficio informatico per ottenere supporto e chiarimenti in merito. Non possono pertanto costituire una valida scusante le asserite richieste di informazioni circa le reali giacenze rivolette ai capi linea e al magazziniere che non dispongono di strumenti idonei per dare valori di giacenza coretti e univoci. In via esemplificativa basti ricordare come in data 5.2.2019 il reparto abbia dovuto sospendere la produzione a causa del mancato approvvigionamento del gas necessario al funzionamento dei forni, circostanza non certo ascrivibile ai capi linea ma di sua diretta responsabilità. Quanto poi alle incongruenze delle giacenze emerse nel corso delle due settimane di lavoro della dr.ssa R incaricata di provare a recuperare tale situazione dobbiamo ormai rilevare come il sistema sia in uso da oltre 5 anni e in tutto questo tempo nonostante la presenza di criticità Lei non si sia mai preoccupato di approfondire la problematica per conseguire qualche soluzione. Circa la procedura aziendale di timbratura per il controllo delle "presenze" sullo specifico sistema gestionale come da policy a lei notificata in data 16.01.2019 e successivamente ribadita con ulteriore comunicazione del 25.02.2019 non si può che respingere la sua giustificazione di aver richiesto la carta aziendale (badge) all'ufficio Personale e di non avere ricevuto riscontro, in quanto non corrisponde alla realtà; il badge le è stato infatti consegnato in data 17.4.2019 solo dopo che, in seguito alla consegna della lettera di contestazione, è emerso che Lei non disponeva del badge aziendale e mai aveva segnalato di averlo smarrito. Infine le giustificazioni rese in merito alle mancate pulizie periodiche e alla conservazione delle attrezzature del reparto si presentano assolutamente non corrispondenti alle effettive circostanze di fatto che abbiamo avuto modo di verificare in maniera approfondita e come tali non possono che essere respinte. Ritenendo pertanto ingiustificato ed assolutamente grave il suo comportamento tale da inficiare il rapporto fiduciario alla base del contratto di lavoro in essere e da non consentirne la prosecuzione, anche provvisoria, provvediamo a risolvere il rapporto di lavoro per mancanze con preavviso".

Con la presente opposizione la società ricorrente lamenta che il Giudice della fase sommaria erroneamente avrebbe ritenuto non provata la sussistenza delle condotte addebitate al lavoratore e comunque escluso la riconducibilità delle stesse a fattispecie disciplinarmente rilevanti ai sensi del CCNL applicato al rapporto di lavoro.

A tal fine la società ricorrente ha sostanzialmente riproposto le difese già svolte nella fase sommaria ribadendo come, a suo avviso, contrariamente a quanto ritenuto dall'ordinanza impugnata, la sussistenza dei fatti ascritti al lavoratore debba ritenersi ammessa dal



medesimo, anche alla luce delle giustificazioni rese in sede di procedimento disciplinare con lettera del 23.4.2019, e come i fatti ascritti e provati, lungi dall'essere privi di rilievo disciplinare, integrino le condotte per cui il CCNL di settore prevede la sanzione del licenziamento, trattandosi di infrazioni alla disciplina e alla diligenza nel lavoro che avrebbero altresì provocato all'azienda grave nocumento e ciò alla luce dell'art. 54 (Licenziamento per mancanze) del CCNL 8 gennaio 2014 per i dipendenti dalle industrie della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche, come integrato dall'Accordo 10 dicembre 2015 e dall'Accordo 2 maggio 2018, che espressamente prevede il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro per il lavoratore che *“commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro”*.

Sostiene in particolare la società ricorrente che, avendo il lavoratore richiesto nella fase sommaria unicamente l'applicazione della tutela reintegratoria prevista dall'art. 18, co. 4, senza svolgere domande subordinate di applicazione della tutela indennitaria, e non sussistendo i presupposti dell'applicabilità della tutela invocata dal lavoratore per essere i fatti lui ascritti sussistenti e rilevanti sotto il profilo disciplinare, il ricorso dovrebbe essere per ciò solo respinto non essendo consentita l'allegazione di nuovi profili di illegittimità del licenziamento non dedotti nella fase sommaria.

L'opposizione è infondata.

Il licenziamento impugnato è stato intimato sulla base di plurime contestazioni. L'ordinanza impugnata, facendo applicazione dell'orientamento della giurisprudenza di legittimità per cui, in caso di pluralità di addebiti, l'insussistenza del fatto attorno alla quale ruota la disciplina di cui all'art. 18 co. 4 cit. ricorre solo qualora nessuno di essi sia sussistente o se, comunque, possa dirsi che anche i fatti accertati come verificatisi siano disciplinarmente del tutto irrilevanti (Cass. n. 26764/2019), è pervenuta alla conclusione della insussistenza dei fatti addebitati dal datore di lavoro al dipendente o, comunque, dell'irrelevanza disciplinare degli stessi.

Tale conclusione va confermata.

La società, in primo luogo, ha contestato al ricorrente di avere lasciato il proprio ufficio in condizione di notevole abbandono, disordine e sporcizia tanto che il sig. **GM**

, amministratore delegato della società, allorchè sostituì il ricorrente nella



settimana di assenza per malattia dal 25.3.2019 al 1.4.2019, avrebbe impiegato ben tre giorni per far ripulire e riordinare l'ufficio del ricorrente. Sostiene la società ricorrente che, a fronte di un addebito che deve ritenersi pacificamente sussistente, - in quanto lo stesso lavoratore, nella propria lettera di giustificazioni del 23.4.2021, ha riconosciuto di avere trascurato l'ordine e la pulizia dell'ufficio, - non ne potrebbe essere esclusa la rilevanza disciplinare in quanto la gestione caotica dell'ufficio sarebbe di per sé sintomatica di una prestazione lavorativa resa in maniera superficiale e disfunzionale come dimostrato dal fatto che tale situazione avrebbe inciso negativamente sulla gestione delle attività, rendendole più difficoltose, da parte di sostituti nel periodo della sua assenza.

Tuttavia, a parte la genericità dell'assunto, che non avrebbe potuto essere colmata nemmeno con l'ammissione del capitolo di prova articolato sul punto, stante la totale assenza di specifici riferimenti alla natura e alla tipologia di problemi organizzativi che sarebbero derivati alla società dalla necessità di mettere ordine nell'ufficio del F e la mancata individuazione dei reparti sui quali tale situazione avrebbe influito e con quali ricadute (cfr. *"Vero che la paralisi delle funzioni del responsabile del settore logistico gestionale del reparto floccatura per consentire gli interventi di riordino e pulizia dell'ufficio del signor F ha determinato tra la fine di marzo e l'inizio di aprile 2019 consistenti problematiche organizzative per lo svolgimento dell'attività dell'intera PE, rallentando e bloccando l'operatività di altri settori aziendali"*), si osserva che tali considerazioni sono state svolte solo in sede giudiziale non risultando nella lettera di contestazione disciplinare alcun riferimento alle ripercussioni negative che il disordine dell'ufficio del F avrebbe avuto sull'attività produttiva.

Pertanto, non può che condividersi la conclusione cui è giunta l'ordinanza impugnata in punto di mancanza di illiceità della condotta addebitata in considerazione del fatto che *"in assenza di più precise indicazioni circa l'interferenza di tale situazione con il corretto svolgimento delle mansioni assegnate al F non è individuabile un disvalore della condotta, tale da connotarla di carattere disciplinare"*.

In secondo luogo il datore di lavoro ha contestato al dipendente negligenza nel gestire i ritardi di consegna dei componenti per la linea X alla cliente S in quanto, pur essendo a conoscenza della situazione dei ritardi, non avrebbe fatto alcunchè per affrontare la vicenda e risolverla nel più breve tempo possibile. In particolare il sig. M sarebbe stato costretto *"a ripianificare immediatamente, già a partire dalla giornata successiva, l'impegno delle varie linee, per sopperire alle mancate consegne che"*



nelle ultime settimane hanno portato ad una situazione di ritardo molto delicata e prossima alla fermata della linea di montaggio della _____ di X _____” e ciò al fine di evitare gli insostenibili oneri risarcitori che anche un solo giorno di arresto della linea di assemblaggio di X _____) avrebbe potuto determinare per la società.

Sostiene la società ricorrente che il fatto stesso che il lavoratore, nella lettera di giustificazioni del 23.4.2019, avesse espressamente ammesso che le consegne erano state regolarmente rispettate sino al giorno 21 marzo consentirebbe di ritenere, a contrario, come implicitamente ammesso che le medesime consegne non siano più state rispettate a partire dal giorno successivo e quindi la responsabilità stessa del F _____ per tale mancanza.

Il ragionamento logico seguito dalla ricorrente non si ritiene convincente perché trae da una singola affermazione contenuta nella lettera di giustificazioni, estrapolandola dal contesto, conclusioni comunque smentite dagli stessi fatti di causa; come osservato dall’ordinanza impugnata *“dal successivo lunedì 25 marzo infatti il ricorrente fu assente per malattia; dunque, il riferimento a tale data non può essere inteso nel senso di un’ammissione del fatto che le consegne, in seguito, non siano state più assicurate, come vorrebbe la resistente, ma va inteso unicamente come la positiva puntualizzazione della circostanza che, fino a quando gli fu dato verificare, le consegne vennero rispettate”*. Non avrebbe infatti alcun senso, in relazione a un fatto verificatosi nel periodo di assenza per malattia del lavoratore, una conferma da parte di chi, assente dal lavoro, non era presente al momento della verifica del fatto oggetto di addebito.

Il F _____ peraltro ha contestato sia di essersi disinteressato dei problemi dell’impianto di floccatura, sia i ritardi di consegna alla S _____ e il rischio di fermata della linea di montaggio della FCA di X _____. L’asserito comportamento negligente del F _____ risulta inoltre smentito dalla mail dell’8.2.2019 agli atti, con la quale il F _____, rispondendo alle proteste dell’amministratore delegato manifestategli con mail 31.1.2019, evidenziava che *“ci sono molte cose che non vanno. In primis il recupero flock che si intasa e la distribuzione del flock che crea sempre vuoto e quindi non flocca i pezzi. Catena da sistemare perché le bilancelle non stanno in asse. Inoltre c’è il problema di aspirazione e inquinamento tra le varie postazioni (applicazione primer, verniciatura e floccatura)”*, e proponeva soluzioni da attuare per porvi rimedio.

Quanto poi alle conseguenze asseritamente derivate dalla negligenza del lavoratore, non è stata provata la situazione *“di allerta”* che si sarebbe venuta a creare con il cliente S _____, né



tantomeno che vi fossero stati dei ritardi nella consegna di determinati componenti, circostanza solo allegata, in termini del tutto generici, dalla società ricorrente.

In relazione a tale addebito si ritiene che correttamente l'ordinanza impugnata lo abbia ritenuto insussistente.

Anche con riferimento alla contestazione circa la mancata puntuale effettuazione, in violazione di specifiche procedure aziendali, delle registrazioni contabili di ingresso ed uscita dei materiali, nonché della registrazione dei fogli di lavoro emessi dalle varie linee di produzione e degli scarti selezionati ai controlli di qualità, si ritiene che correttamente l'ordinanza impugnata abbia ritenuto non provata tale censura a fronte della contestazione dell'addebito da parte del lavoratore che, nel rendere le proprie giustificazioni, ha negato di non avere effettuato le registrazioni dovute aggiungendo inoltre di essersi attivato per superare le difficoltà riscontrate.

Né la prova dell'addebito avrebbe potuto essere affidata alla prova orale richiesta e non ammessa trattandosi di fatti (le irregolarità nell'inserimento di dati e il fermo per tre giorni di una linea di floccatura) per i quali la società avrebbe ben potuto fornire evidenze documentali.

Rispetto alla contestazione circa *“la sua assoluta mancata cura dei beni aziendali assegnati al reparto floccatura, a partire dalla manutenzione e pulizia ordinaria degli spazi adibiti alle lavorazioni, ai magazzini, ai locali compressori, al locale lavaggio, fino ad arrivare, solo come titolo di esempio, al fatto che è emerso nella giornata dell'11 aprile 2019 durante la verifica di contenuto di alcuni scatoloni di scarti posizionati all'esterno del reparto sotto alle intemperie, sono state rinvenute abbandonate insieme ai rifiuti ben 8 stufette elettriche praticamente seminuove a suo tempo disinstallate per allestire un impianto di riscaldamento a gas. Sarebbe stata una sua precisa responsabilità provvedere ad un corretto stoccaggio di tali attrezzature, in locali protetti e adibiti a tale scopo”*, si osserva che, anche in tal caso, a fronte delle giustificazioni rese dal lavoratore che ha negato gli addebiti e con specifico riferimento all'episodio delle stufette ha precisato di avere provveduto al loro stoccaggio depositandole nel locale compressori dichiarandosi estraneo allo spostamento di tali beni all'esterno dello stabilimento sotto la tettoia, la società non ha dimostrato gli addebiti contestati al dipendente limitandosi, nella lettera di licenziamento, a ritenere insufficienti le giustificazioni rese perché non *“corrispondenti alle effettive circostanze di fatto che abbiamo avuto modo di verificare in maniera approfondita e come tali non possono essere che respinte”*. Circostanze di fatto, richiamate dalla società, che nemmeno risultano allegate e



specificate così come non risulta allegato quale tipo di verifica avrebbe portato il datore di lavoro a ritenere la responsabilità del F per lo spostamento delle stufette.

Non pare condivisibile l'assunto per cui il solo fatto dell'avvenuto spostamento delle stufette all'insaputa del F, ne dimostrerebbe la responsabilità. Anche sul punto la prova orale richiesta dalla società ricorrente non è stata ammessa in quanto del tutto irrilevante: la circostanza del rinvenimento delle stufette all'esterno del reparto floccatura (oggetto del capitolo di prova) è infatti pacifica, mentre è mancata la prova della riconducibilità di tale spostamento a un comportamento negligente/omissivo del F e dunque a responsabilità del medesimo.

Da ultimo il datore di lavoro ha contestato che *“dal controllo delle “presenze” nel mese di marzo 2019 effettuato sul sistema gestionale specifico è emerso che Lei non ha provveduto a timbrare le entrate e le uscite come da procedura aziendale a lei comunicata in data 16/1/2019, ribadita successivamente con seconda comunicazione datata 25/2/2019”*.

Tale addebito deve ritenersi pacificamente provato, in quanto nemmeno contestato dal lavoratore, ma esso rientra, come già evidenziato dall'ordinanza impugnata, tra le condotte punibili con sanzione conservativa ai sensi dell'art. 53 lett. g) il quale prevede che incorre nel provvedimento della multa e della sospensione il lavoratore che *“effettui irregolare scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo o presenza”*. *“Nel caso di specie, non è addebitato al ricorrente che egli abbia addirittura eluso il sistema di rilevazione delle presenze, impedendo al datore di lavoro di accertare la sua presenza in servizio, ma è in discussione unicamente che abbia omesso di far constare la propria presenza tramite timbratura con il badge mai ritirato, piuttosto che con altre modalità. Tanto si desume non solo dal tenore della contestazione, ma anche dalla circostanza che il datore di lavoro ha provveduto a regolare erogazione della retribuzione anche per il periodo in cui pacificamente il ricorrente aveva omesso di timbrare elettronicamente (cfr. busta paga di aprile 2017, prodotta dal ricorrente in allegato alla nota autorizzata del 31.1.2020, nella quale risultano indicate giorni e ore di presenza anche per il periodo sino al giorno 17, nel quale il ricorrente era ancora sprovvisto di badge). L'addebito, pertanto, può essere riportato al più all'ipotesi della mera irregolarità nella scritturazione o nella timbratura – consistita nell'utilizzo di un metodo superato dalle nuove disposizioni aziendali, ma comunque efficace – che avrebbe potuto dare luogo al limite, come da espressa previsione del CCNL, all'applicazione delle sanzioni della multa e della sospensione.”* (cfr ordinanza impugnata).



Va pertanto confermata la valutazione in termini di illegittimità del licenziamento non essendo stati provati in giudizio gli addebiti mossi al lavoratore e ritenendosi l'unico addebito positivamente dimostrato, ovvero l'omessa timbratura della presenza con badge aziendale, punito con sanzione conservativa con conseguente applicabilità della tutela reintegratoria di cui all'art. 18 co. IV L. 300/1070.

La soccombenza regola le spese di lite che vengono liquidate come in dispositivo sulla base del d.m. 55/2014 tenuto conto dell'attività processuale svolta e della sostanziale riproposizione, da parte della società ricorrente, delle medesime difese già svolte nella fase sommaria che non ha reso necessario, da parte della difesa di parte resistente, lo studio di questioni nuove e che pertanto legittima l'applicazione di parametri leggermente inferiori ai medi.

P.Q.M.

Il Tribunale di Novara – Sezione Lavoro, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza, eccezione e deduzione disattesa, così provvede:

- rigetta il ricorso;
- condanna P S.r.l. in persona del legale rappresentante pro tempore alla refusione delle spese di lite in favore della parte resistente che si liquidano in complessivi euro 3.700,00, oltre il 15% del compenso a titolo di spese forfettarie oltre IVA e CPA come per legge e ne dispone la distrazione in favore del difensore dichiaratosi antistatario.

Novara 25.5.2021

Il Giudice
Lorena Casiraghi