



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI ROMA
III SEZIONE LAVORO

composta dai Magistrati:

Dott.ssa Maria Gabriella Marrocco
Dott. Giovanni Boeri
Dott. Vincenzo Turco

Presidente
Consigliere
Consigliere relatore

nella causa civile in grado di reclamo ex art. 1 comma 58, L. 92/2012, iscritta al n. 1859/2021 del Ruolo Generale Civile – Lavoro e Previdenza, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel reclamo ex art. 1 comma 58, L. 92/2012

TRA

nata a

rappresentata e difesa giusta procura in atti dall'Avv. Filippo Aiello

APPELLANTE

E

in

persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa giusta procura in atti dall'Avv. Virginia Fortunato

APPELLATA

OGGETTO: reclamo ex art. 1, comma 58, L. 92/2012 avverso la sentenza del Tribunale di Roma n. 4824/2021 pubblicata il 19.5.2021

CONCLUSIONI DELLA RECLAMANTE:

In via principale

1) dichiarare l'invalidità, la nullità, l'illegittimità e/o l'inefficacia del licenziamento intimato alla ricorrente e, per l'effetto,

2) ordinarne la reintegrazione nel posto di lavoro con condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dalla parte ricorrente per il licenziamento, stabilendo, a tal fine, un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in via subordinata nel limite di dodici mensilità, sulla base di € 2.621,16 ovvero € 2.550,56 e con condanna, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

3) In via graduata, dichiarare risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata in ventiquattro mensilità sulla base di € 2.621,16 ovvero € 2.550,56 o, comunque, tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. (omissis)

4) con determinazione del danno derivante dalla svalutazione monetaria ex art. 429 c.p.c., dal maturare dei crediti al soddisfo ed interessi ex art. 1284, c. 4, c.c., sempre con decorrenza dal sorgere dei crediti, da calcolarsi sulle somme rivalutate.

5) Con vittoria di spese e compensi legali, oltre i.v.a. e c.p.a. e rimborso spese forfetarie del 15%. Trattandosi, nella specie, di un contenzioso a controprova e sussistendo una situazione in ordine a questioni di fatto riconducibile a gravi ed eccezionali ragioni di cui all'art. 92 c.p.c. (C. Cost. 77/2018) si chiede, in caso di rigetto del ricorso, la compensazione delle spese di lite.

CONCLUSIONI DELLA RECLAMATA:

confermare la sentenza emessa dal Tribunale di Roma, Sezione Lavoro, n. 4824/2021.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con atto di reclamo depositato il 16.6.2021, la sig.ra _____ dipendente dell' _____ spa dal 22.5.2000 con mansioni di macchinista, ha tempestivamente impugnato la sentenza del Tribunale di Roma n. 4824/2021 pubblicata il 19.5.2021, con cui il Tribunale ha accolto l'impugnativa della destituzione comunicata alla lavoratrice con lettera del 29.5.2020, in seguito alla contestazione di avere presentato dal maggio 2017 al giugno 2020 ventisei certificati medici del pediatra che aveva in cura la figlia risultati non autentici, a giustificazione di giornate di assenza fruita a titolo di malattia della figlia.

Il Tribunale, ritenuta la regolarità della procedura disciplinare in relazione al vizio lamentato dalla lavoratrice per la mancata costituzione del Collegio di disciplina previsto dal R.D. 148/1931, ha accertato l'illegittimità della destituzione ritenendo l'insussistenza del fatto contestato come sopra specificato, ma la sussistenza del fatto meno grave rappresentato dalla colposa inosservanza da parte della lavoratrice dei doveri di diligenza nel controllo circa la regolarità dei certificati medici.

Il Tribunale ha pertanto dichiarato l'illegittimità del licenziamento e la risoluzione del rapporto dalla data del licenziamento, con la condanna di _____ alla corresponsione della indennità onnicomprensiva di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La reclamante ha impugnato la sentenza deducendo i seguenti motivi:

- insussistenza anche del fatto meno grave ritenuto dal giudice, con conseguente diritto alla reintegrazione ex art. 18 comma 4 l. 300/70;

- sussumibilità del fatto meno grave ritenuto dal Tribunale nelle condotte punibili con sanzione conservativa, con conseguente diritto alla reintegrazione ex art. 18 comma 4 l. 300/70;

- nullità del licenziamento per mancato esperimento del sub procedimento ex artt. 54 e ss. dell'All. A) al RD 148/1931, con conseguente diritto alla reintegrazione ex art. 18 comma 4 l. 300/70;

- ingiustificata commisurazione nel minimo dell'indennità ex art. 18 comma quinto L. 300/70.

S.p.a. si è costituita anche in questo grado replicando nel merito delle doglianze mosse dalla reclamante e condividendo appieno la decisione impugnata, della quale ha chiesto la conferma.

All'udienza del 30 marzo 2022 la causa è stata trattenuta in decisione, ai sensi dell'art. 1, comma 60, L. 92/2012.

Il reclamo è fondato sulla base della seguente ragione più liquida, inerente al vizio radicale del procedimento disciplinare, che assorbe tutti gli altri motivi di reclamo.

Va ricordato, per quanto di interesse in questa sede, che con lettera del 14 febbraio 2020 S.p.a. formulava la contestazione disciplinare con contemporanea sospensione preventiva della dalla paga e dal servizio. Con nota del 20 febbraio 2020, la chiedeva di essere ascoltata a propria difesa e, con nota del 25 febbraio 2020, veniva convocata per il giorno 3 marzo 2020. In questa data, la assistita da sindacalista, rassegnava le proprie difese, ma con separata istanza del 4 marzo 2020 chiedeva di prendere visione ed estrarre copia dei certificati menzionati nella contestazione d'addebito, della relazione scritta ex art. 53 del Regolamento All. A) al RD 148/1931 con gli allegati (atti e deposizioni) sulla base di cui era stata formulata la contestazione d'addebito. Con messaggio pec del 24 aprile 2020 S.p.a. trasmetteva alla lavoratrice i soli certificati medici, ma non la relazione e gli atti e le deposizioni.

Nelle more dell'istanza di accesso ai documenti, con lettera del 20 marzo 2020 pervenuta alla il 2 aprile 2020, S.pa. comunicava alla lavoratrice l'opinamento di destituzione. Con lettera del 3 aprile 2020 la forniva le proprie giustificazioni in relazione all'opinamento di destituzione. Quindi, con lettera dell'11 maggio 2020 ricevuta dalla il 12.5.2020, S.p.A., in relazione all'accesso agli atti anzidetto, chiedeva ulteriori giustificazioni alla e questa rispondeva con lettera del 15 maggio 2020, richiamando la perizia di parte a sé favorevole sui documenti ai quali afferiva la contestazione, e rilevando nel contempo come, nonostante le ripetute richieste di acquisizione documentale al fine di poter svolgere una difesa compiuta, le fossero stati forniti unicamente copia dei certificati menzionati nella lettera di contestazione d'addebito e non anche la relazione scritta redatta dai funzionari che avevano eseguito le indagini, con gli allegati di interesse (atti e deposizioni).

La quindi, con lettera in data 28 maggio 2020, non avendo ricevuto alcuna comunicazione e con riferimento a quanto indicato nelle note del 20 marzo e dell'11 maggio 2020, nelle quali faceva espresso riferimento all'art. 53, comma 8 del Regolamento All. A) al RD 148/1931 sottolineandone gli effetti, contestava ancora la destituzione opinata.

Con lettera del 29 maggio 2020, pure avente ad oggetto la “conferma opinamento di destituzione”, il direttore generale di S.p.a. destituiva senz'altro la lavoratrice (destituzione perfezionata con la ricezione da parte della lavoratrice in data 4.6.2020). Con lettera del 10 giugno 2020 la impugnava il provvedimento espulsivo rilevando tra l'altro come il procedimento disciplinare fosse viziato, oltre che per i molteplici profili già denunciati nelle precedenti difese (ovvero: tardività, genericità, mancata acquisizione documentale), anche per il fatto che il datore di lavoro non aveva provveduto agli adempimenti necessari alla costituzione del Consiglio di disciplina di cui all'art. 54 dell'All. A) al RD 148/1931 e le aveva impedito di esercitare la facoltà prevista dall'art. 53 dell'All. A) al RD 148/1931.

La reclamante ha riproposto il motivo relativo al vizio radicale del procedimento disciplinare, aggravandone la rilevanza con il sottolineare l'inerzia dell'azienda nella indicazione dei propri componenti, a contrasto di quanto sollecitato nel 2020 dalle organizzazioni sindacali; e la reclamata ha richiamato il proprio attivarsi più risalente, aderendo alle considerazioni effettuate dal Tribunale che ha considerato sufficienti le garanzie difensive accordate dall'azienda, la quale con propria disposizione gestionale 147/2014 aveva previsto che nelle more della nuova nomina del Consiglio “per i procedimenti disciplinari che saranno instaurati successivamente alla presente comunicazione troverà applicazione l'art.7 comma 9 della legge 20 maggio 1970 n.300”, ritenendo assicurate le garanzie di difesa del lavoratore nel procedimento.

Tanto premesso, va ricordato che nella fattispecie è pacificamente applicato il R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

Tale normativa, come noto, era stata promulgata sulla base della legge 3 aprile 1926 n. 563 sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro, ed era chiaramente ispirata alla minuta regolamentazione del rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri.

Dopo la caduta del regime corporativo, in seno al quale la normativa aveva visto la luce, la Corte di Cassazione, prima, e la Corte costituzionale, poi, hanno rigettato l'idea di smantellare tale normativa, ed optato per una sua lettura attualizzante con l'ordinamento repubblicano.

La Corte costituzionale, *in primis*, ritenne la perdurante vigenza del decreto, in virtù della clausola generale di ragionevolezza, con la copertura delle "esigenze di pubblico interesse" soddisfatte dai servizi autoferrotranviari e della "complessiva differenziata regolamentazione comprensiva di oneri e vantaggi" (cfr., Corte Cost. 21 marzo 1969, n. 39, Giur. cost., 1969, p. 506; Corte Cost., 13 luglio 1970, n. 130, Foro it., 1970, p. 2289; Corte Cost. 29 marzo 1972, n. 57; Corte Cost. 28 novembre 1973, n. 168; Corte Cost. 22 novembre 1985, n. 300; Corte Cost. 8 maggio 1990, n. 226; Corte Cost. 8 marzo 1996, n. 62; Corte Cost. 7 maggio 2001, n. 161; Corte Cost. 29 settembre 2004, n. 301).

La Cassazione, da parte sua, si è prevalentemente espressa sui tentativi, continuamente riaffioranti nella giurisprudenza di merito, di scardinare il riparto di giurisdizione tra giudice ordinario e giudice amministrativo, indotti dal sempre più marcato avvicinamento degli atti di gestione del rapporto di lavoro alla logica dell'impresa, preoccupandosi di salvaguardare l'assetto generale delle tutele. D'altra parte, la tendenza "conservatrice" della Suprema Corte era ben radicata sulla congerie di norme disciplinanti gli aspetti più tecnici del rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri. Anche in relazione al procedimento disciplinare, in cui la legislazione generale sul Lavoro ha introdotto sempre più solide garanzie di difesa del lavoratore già in fase amministrativa, la Cassazione ha sempre conservato l'impianto generale del Regio Decreto in ragione della "specialità del rapporto", con un richiamo molto insistito, anche in tema di rilevanza del giudizio del Consiglio di Disciplina (vedi tra le altre Cass. 12490/2015, secondo cui "la questione ... è stata risolta nel senso della persistenza dei suindicati Consigli di disciplina per la generalità delle aziende di trasporto, salvo che per le gestioni governative, i cui Consigli sono stati considerati soppressi dall'art. 102, comma 1, lett. b)"; poi Cass. 855/2017).

La recente giurisprudenza (Cass. 123770/19) ha affrontato nuovamente il tema, sollecitato da una vicenda in cui era proprio la mancata costituzione del Consiglio di disciplina a porre il quesito sulla esigibilità dell'intervento di tale organo, circostanza sulla quale si appuntano pure le difese delle parti, e che il Tribunale ha ritenuto di superare in virtù delle garanzie Statutarie comunque assicurate alla lavoratrice.

Va quindi ricordato che la scansione procedimentale prevista dagli artt. 53 e 54 del Regio Decreto prevede che la sanzione non conservativa della destituzione sia adottata con delibera del Consiglio di Disciplina (art. 54 E.D. 148/1931) a seguito del seguente iter procedimentale (art 53 R.D. 148/1931):

svolgimento delle indagini disposte dal Direttore al quale pervengano i rapporti contenenti la notizia dell'illecito (art. 53 primo comma);

contestazione al dipendente dell'illecito per il quale sia prevista la destituzione da parte dei funzionari incaricati dell'indagine (art. 53 secondo comma);

redazione da parte dei funzionari di una relazione scritta con i risultati delle indagini alla quale son allegati tutti gli atti concernenti il fatto, comprese le deposizioni rese in istruttoria (art. 53, terzo e quarto comma);

opinamento del direttore circa la sanzione da adottare, espresso sulla base della relazione (art. 53, quinto comma);

comunicazione dell'opinamento al dipendente (art. 53, settimo comma);
presentazione di eventuali giustificazioni da parte del dipendente entro cinque giorni (art. 53 settimo comma);

possibilità per il dipendente, le cui giustificazioni non siano state accolte, di chiedere, entro dieci giorni dalla conferma della punizione opinata da parte del Direttore, di chiedere che sulla sanzione non conservativa giudichi il Consiglio di disciplina;

successiva convocazione e giudizio del Consiglio di disciplina (art. 54, terzo comma).

Nella fattispecie in esame, come notato sopra, l'ultima fase della procedura è stata completamente omessa, e il datore di lavoro ha proceduto senz'altro a destituire la dipendente concentrando in un unico atto la "conferma dell'opinamento" e della destituzione ed impedendo di fatto alla lavoratrice di adire il Consiglio di Disciplina senza neppure attendere il termine all'uopo previsto dal Regio Decreto.

Come anticipato, la Cassazione si è anche di recente espressa in merito, sollecitata da una vicenda in cui era proprio la mancata costituzione del Consiglio di disciplina a rendere dubbia l'applicabilità di detta norma.

La Suprema corte (sentenza n. 123770/19) ha ritenuto di dare continuità alla giurisprudenza di cui alle pronunce nn. 12490/2015 e 855/2017, richiamando altresì Cass. sez. un. n. 15540/2016, nonché Cass. 11-03-2013 n. 5958, 06-03-13 n. 5551 e 22-05-2009 n. 11929, riguardo al persistente vigore delle disposizioni dettate dal regio decreto in materia disciplinare, chiarendo che la normativa successiva al Regio Decreto aveva eroso il sistema soprattutto in punto di giurisdizione, con il "passaggio" al giudice ordinario, ma non la conformazione del procedimento disciplinare prevista dal regio decreto.

Secondo la Cassazione, il principio di successione delle leggi nel tempo, in relazione ad una *lex specialis*, e la considerazione (ex Cass. n. 13654/2015), secondo cui la disciplina derivante dal suddetto art. 53 è maggiormente garantita, per il dipendente autoferrotranviario, rispetto a quella prevista dalla L. n. 300/70, impongono di ritenere la perdurante vigenza della normativa *de quo*, "essendo del tutto irrilevante il fatto che gli enti competenti non abbiano esercitato il potere di nomina dei componenti di quell'organo". Il che, riconducendosi in fondo all'inderogabilità di una normativa che ha ancor oggi piena forza e valore, e di cui la Cassazione ribadisce la giustificazione funzionale, rende ininfluyente l'argomento connesso alla responsabilità soggettiva per la mancata costituzione dell'organo.

Ricorda anzi la Cassazione di avere già ribadito, con la sentenza n. 855/17, che «... *Le Sezioni Unite di questa Corte, chiamate a pronunciarsi sulla perdurante vigenza della disciplina speciale dettata per gli auto ferrotranvieri dal R.D. n. 148 del 1931, hanno rilevato che il principio secondo il quale la disciplina del rapporto di lavoro del personale autoferrotranviario costituisce un corpus compiuto ed organico, determinato dalla loro assimilazione ai dipendenti pubblici, ha subito una progressiva "devitalizzazione", per effetto di vari interventi legislativi succedutisi nel tempo. Hanno tuttavia concluso che al di là di tali specifici interventi, resta esclusa un'abrogazione implicita della normativa dettata dal r.d., che deve comunque essere integrata o sostituita in parte quando risulti incompatibile con il sistema in generale (così Cass. Sez. U, n. 15540 del 27/07/2016, Sez. L, n. 5551 del 06/03/2013). ... Deve ribadirsi, in coerenza con il principio di "permanenza vigilata" della disciplina del r.d. del 1931 ribadito nella sentenza delle Sezioni Unite n. 15540 del 2016, che l'affermazione della giurisdizione del giudice ordinario per le controversie disciplinari del personale in questione, operata da Cass. 5. U. n. 460/05 e 9939/05, non ha travolto le ulteriori disposizioni dettate dal r.d. in materia disciplinare, tanto che in numerose decisioni di questa Corte se ne è confermato il persistente vigore (vedi, per tutte: Cass. n. 12490 del*

2015, Cass. 11 marzo 2013, n. 5958; Cass. 6 marzo 2013, n. 5551; Cass. 22 maggio 2009, n. 11929), sia pure con le limitazioni di cui si dirà oltre. 3.1. Un'abrogazione non è avvenuta neppure per effetto della L. 12 luglio 1988 n. 270 il cui art. 1, c. 2 ha stabilito che a decorrere dal novantesimo giorno dalla sua entrata in vigore "... le disposizioni contenute nel regolamento allegato A al r.d. 8 gennaio 1931, n. 148, ivi comprese le norme di legge modificative, sostitutive ed aggiuntive a tale regolamento, possono essere derogate dalla contrattazione nazionale di categoria ed i regolamenti d'azienda non possono derogare ai contratti collettivi", considerato che prevedere la derogabilità di una normativa ad opera della contrattazione collettiva (c.d. delegificazione) non equivale ad eliminarla dall'ordinamento (Cass. 12-07-2004, n. 12871). 3.2. Occorre quindi esaminare il procedimento disciplinare previsto dagli artt. 53 ss. del r.d. n. 148 del 1931 (non discutendosi nel caso di eventuale contrattazione collettiva derogatoria) e valutare se esso si ponga, e si sia posto in concreto nel caso in esame, in contrasto con altri principi fondamentali del procedimento disciplinare desumibili dal sistema, quali il diritto di interlocuzione e difesa predisposti dall'art. 7 della L. n. 300 del 1970. 3.3. Questa Corte ha affermato (Cass. n. 13654 del 2015) che dal tenore dei primi otto commi dell'articolo 53, emerge una chiara e differenziata scansione temporale (in ipotesi di mancanze passibili di retrocessione o destituzione) che delinea più fasi di una procedura maggiormente garantita, per il dipendente del settore autoferrotranviario, rispetto a quella prevista dall'art. 7 della L. n. 300 del 1970. La prima fase è integrata dalla contestazione dell'addebito (poco importa se eseguita dal direttore o da suoi delegati), con invito all'incolpato affinché si giustifichi. La seconda - che segue alle eventuali giustificazioni del dipendente - prevede una relazione scritta (corredata dell'opportuna documentazione delle indagini svolte) in cui i funzionari all'uopo delegati riassumono i fatti emersi, espongono su di essi gli apprezzamenti e le considerazioni concernenti tutte le circostanze che possono influire sia a carico che a discarico dell'incolpato e, infine, espongono le proprie conclusioni circa le mancanze accertate e i relativi responsabili. Solo dopo tale relazione si passa alla terza - eventuale - fase, in cui il direttore o chi da lui delegato esprime, in base alla predetta relazione, il c.d. opinamento circa la punizione da infliggere fra quelle previste dagli artt. 43-45, opinamento che è reso noto all'interessato con comunicazione scritta personale. A questo punto l'incolpato ha il diritto, entro cinque giorni dalla notifica dell'opinamento, di presentare a voce o per iscritto eventuali nuove giustificazioni, che potranno affrontare compiutamente non solo il merito dell'addebito, ma anche quello della natura e dell'entità della sanzione ventilata, giustificazioni in mancanza delle quali il provvedimento disciplinare proposto diviene definitivo ed esecutivo. 3.4. La natura di procedimento garantito è confermata dagli ultimi due commi, che prevedono la possibilità del dipendente, qualora le sue giustificazioni non siano accolte, di investire della procedura il consiglio di disciplina (art. 54), con conseguente diritto di prendere visione degli atti dell'indagine istruttoria e di essere ulteriormente ascoltato. Va precisato che, in seguito all'entrata in vigore del D.Igs. 31 marzo 1998, n. 112, art. 102, comma 1, lett. b), si è posta la questione della totale soppressione, o meno, dei Consigli di disciplina, in relazione alla corretta interpretazione del R.D. n. 148 del 1931, artt. 54 e 58, in combinazione con la nuova disposizione. Ma questa Corte ha chiarito che tale questione, tra molte incertezze, è stata risolta nel senso della persistenza dei suindicati Consigli di disciplina per la generalità delle aziende di trasporto, salvo che per le gestioni governative, i cui Consigli sono stati considerati soppressi dalla disposizione richiamata (Cass. n. 12490 del 2015, cit.). 3.5. La giurisprudenza di questa Corte ha poi rilevato che una lettura del secondo comma dell'art. 53, che prevede che il lavoratore debba essere invitato a giustificarsi, coerente con le garanzie predisposte in via generale dall'art. 7 della L. n. 300 del 1970 e

conforme ai parametri costituzionali, impone di ritenere che il lavoratore incolpato abbia diritto, a richiesta, di essere sentito oralmente a propria difesa con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, anche nel caso in cui abbia comunicato le proprie giustificazioni scritte, ed ancorché queste appaiano già di per sé ampie ed esaustive (Cass. 10 luglio 2012 n. 11543 e nello stesso senso Cass. 2 novembre 2014 n. 26115 e prima ancora Cass. 17 maggio 2005 n. 10303). 3.6. Nel caso in esame, la procedura garantita prevista dall'art. 53 del r.d. è stata puntualmente rispettata ed il diritto del contraddittorio tra datore di lavoro e lavoratore, quale indefettibile regola di formazione delle misure disciplinari - valorizzata dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 204 del 1982 - e di effettiva e assistita interlocuzione deve ritenersi parimenti rispettato, in virtù della contestazione dell' addebito e della possibilità ripetutamente assicurata al dipendente di fornire le proprie difese, sia tramite il rappresentante sindacale da lui stesso nominato, che è stato convocato ed è stato ascoltato in data 7.11.2008, sia direttamente, nell'ulteriore audizione de/lavoratore effettuata in data 3.12.2008, disposta dopo che questi aveva reso le proprie giustificazioni scritte (pg. 4 sentenza). Difese che egli avrebbe potuto anche ampliare ed approfondire, se avesse esercitato la facoltà di presentare le ulteriori giustificazioni previste dal VI comma e di chiedere l'intervento del Consiglio di disciplina ai sensi del VII comma (il che non ha fatto, come riferisce la Corte d'appello a pg. 5 della sentenza)....».

Quanto alla sanzione applicabile nella fattispecie, Cass. 123770/19, sulla base delle considerazioni appena riportate, conferma il principio sancito da Cass. lav. n. 17286 del 16 aprile - 28 agosto 2015, secondo cui la nullità di una sanzione disciplinare per violazione del procedimento finalizzato alla sua irrogazione - sia quello generale di cui all'art. 7 St. lav., sia quello specifico previsto per gli autoferrotranvieri dall'art. 53 del r.d. n. 148 del 1931, all. A (nel caso ivi esaminato l'omessa pronuncia da parte del Consiglio di disciplina) - rientra tra quelle c.d. di protezione, poiché ha natura inderogabile ed è posta a tutela del contraente più debole del rapporto, vale a dire il lavoratore (in senso analogo v. anche Cass. lav. n. 13804 del 31/05/2017, secondo cui in materia di procedimento disciplinare a carico degli autoferrotranvieri, l'art. 53 dell'allegato A al r.d. n. 148 del 1931 prevede una procedura articolata in più fasi, inderogabile e volta alla tutela del lavoratore dipendente, quale contraente debole; e che l'omissione di una delle suddette fasi determina la nullità della sanzione disciplinare che, in relazione al tipo di violazione, rientra nella categoria delle nullità di protezione).

Per tali ragioni, il licenziamento impugnato dalla lavoratrice è nullo e va riconosciuta in favore della reclamante la tutela reale, con il pagamento dell'indennità risarcitoria prevista dall'art. 18, quarto comma, L. 300/70, nella misura unitaria di euro 2.550,56 per ogni mese, come indicato nell'ordinanza impugnata e in questa sede non controverso.

Le spese della fase sommaria e dell'opposizione, e quelle del presente grado del giudizio, vanno poste a carico dell' _____ spa per il principio della soccombenza, nella misura indicata in dispositivo.

PQM

In riforma dell'impugnata sentenza:
annulla la destituzione di _____ opinata da _____ S.p.a. con missiva
del 29.5.2020 ricevuta dalla lavoratrice il 4.6.2020, e condanna _____ spa a reintegrare
la _____ nel posto di lavoro nonché a pagarle un'indennità risarcitoria commisurata

all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, pari per ciascuna mensilità ad € 2.550,56, oltre rivalutazione ed interessi dal dì della maturazione del diritto al saldo, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione.

Condanna S.p.A. al pagamento delle spese di lite del doppio grado in favore della reclamante, liquidate in € 3.400,00 oltre spese generali al 15%, iva e cpa per la fase sommaria, in € 3.600,00 oltre spese generali al 15%, iva e cpa per la fase di opposizione, in € 4.500,00 oltre spese generali al 15%, iva e cpa per il grado di reclamo.

Roma, 30 marzo 2022

Il Consigliere estensore
Dott. Vincenzo Turco

Il Presidente
Dott. Maria Gabriella Marrocco