



TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

N. 8985/2023 R.G.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA GIUDICE DI MILANO

Dott.ssa Eleonora De Carlo quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA
ai sensi dell'art. 429 c.p.c.

nella causa promossa

da

Parte_1

, con il patrocinio dell'avv. GAUDENZI NICOLA

RICORRENTE

contro

CP_1 con il patrocinio degli avv.ti LUNGHI ALBERTO e LANCI MASSIMILIANO

RESISTENTE

OGGETTO: Impugnazione licenziamento con domanda di reintegrazione

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

FATTO E DIRITTO

1. Con il depositato ricorso, **Parte_1** conveniva in giudizio **CP_1** chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni: *“Voglia l'Ill.mo Giudice di Milano in funzione di Giudice unico del lavoro, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa, così pronunciarsi:*

*- accertare e dichiarare la nullità e/o l'illegittimità e/o inefficacia del licenziamento comminato dalla **CP_2** con lettera datata 10.3.2023 alla Sig.ra **Parte_1**, per i motivi tutti esposti nel presente atto e per violazione dei principi di buona fede e correttezza*

*- accertare e dichiarare il diritto della Sig.ra **Parte_1** a percepire le retribuzioni dei mesi di febbraio e marzo 2023, spettanze di fine rapporto e TFR per un totale di €. 4.874,88 lordi;*

e per l'effetto

CONDANNARE

CP_1 .F. / P.IVA **P.IVA_1** (...)

- alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro, nonché al risarcimento del danno subito a causa dell'illegittimo licenziamento e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, e pari ad euro 1.266,72 lordi mensili, corrispondente al giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, e fino a 12 mensilità, con condanna al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali (art. 3, comma 2°, D.lgs. n. 23/2015).

In subordine

- al pagamento nei confronti della ricorrente, di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari ad euro 1.266,72 lordi (o alla diversa somma che verrà accertata in corso di causa), in misura non inferiore a 6 mensilità e non superiore a 36 mensilità (art. 3, comma 1°, D.lgs. n. 23/2015, come modificato dal D.L. 87/2018 e alla luce della sent. n. 194/2018 della Corte Costituzionale);

in ulteriore subordine

- qualora il Giudice ravvisi il solo errore procedurale, al pagamento in favore della ricorrente di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari ad euro 1.266,72 lordi (o alla diversa somma che verrà accertata in corso di causa), in misura non inferiore a 2 mensilità e non superiore a 12 mensilità (art. 4 D.lgs. n. 23/2015, come modificato dal D.L. 87/2018 e alla luce della sent. n. 150/2020 della Corte Costituzionale).

In ogni caso

- a corrispondere alla ricorrente le retribuzioni dei mesi di febbraio e marzo 2023, come quantificate nei conteggi in atti;

in subordine, solo qualora il Giudice escluda la tutela reintegratoria in favore di quella risarcitoria e/o ritenga il provvedimento espulsivo legittimo, a corrispondere alla ricorrente, oltre alle retribuzioni dei mesi di febbraio e marzo 2023, anche le spettanze di fine rapporto e il TFR per un totale di €. 4.874,88 lordi;

In ogni caso

- con interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo"; con vittoria di spese.

Si costituiva CP_I con il deposito di articolata memoria, con cui contestava le avverse deduzioni e domande, delle quali chiedeva il rigetto, con vittoria di spese. In particolare, parte resistente chiedeva l'accoglimento

delle seguenti conclusioni: “Voglia l’Ill.mo Tribunale adito, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione respinta, così giudicare:

in via principale e nel merito: premessa ogni declaratoria del caso anche con efficacia di giudicato, respingersi ogni domanda proposta dalla ricorrente nei confronti di CP_I, in quanto infondata in fatto ed in diritto per tutte le ragioni di cui alla precedente narrativa, con vittoria di spese, diritti ed onorari del giudizio, da maggiorarsi del 30% stanti le possibilità di navigazione intra ed extradocumentale inserite nel presente atto, ai sensi dell’art. 4, comma 1bis dm 55/2014, secondo il quale il compenso “è di regola ulteriormente aumentato del 30 per cento quando gli atti depositati con modalità telematiche sono redatti con tecniche informatiche idonee ad agevolarne la consultazione o la fruizione e, in particolare, quando esse consentono la ricerca testuale all’interno dell’atto e dei documenti allegati, nonché la navigazione all’interno dell’atto”.

2. Esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione, acquisita documentazione con riguardo all’*aliunde perceptum*, ritenuta la causa matura per la decisione senza lo svolgimento di attività istruttoria, all’udienza di discussione, i procuratori, discussa la causa, concludevano come in atti. La Giudice, dopo essersi ritirata in camera di consiglio, pronunciava dispositivo di cui dava lettura ex art. 429 cpc, come modificato dall’art. 53 DL 25.6.2008 n. 112 conv. in L. 6.8.2008 n. 133, con fissazione di termine di giorni sessanta per il deposito della motivazione.

3. Premesso quanto sopra con riguardo alle domande e alle eccezioni delle parti, il ricorso deve essere accolto per i seguenti motivi.

In data 8.11.2021, Parte_I veniva assunta alle dipendenze di CP_I in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, full-time, con qualifica di operaia, inquadrata nel 2° livello del CCNL Multiservizi e mansioni di addetta al confezionamento di prodotti cosmetici (doc. 2 fascicolo parte ricorrente).

Il 29.12.2022, *Parte_1* riceveva lettera di richiamo disciplinare, con cui le veniva contestato quanto segue:

Con il presente le comuniciamo un richiamo disciplinare nei suoi confronti. Nella giornata del 28 dicembre 2022 nonostante i molteplici richiami da parte delle responsabili aziendali e di linea ha continuato a mostrare un atteggiamento poco consono alle mansioni lavorative da lei svolte. Questo suo comportamento non fa altro che arrecare rallentamenti continui alla linea di confezionamento dove lei è stata assegnata, disturbandone la serenità e di conseguenza rallentandone la produzione. Come se non bastasse in questi giorni di particolare carico di lavoro è stato chiesto al personale dipendente di effettuare qualche ora di straordinario, trovando in tutto il personale piena collaborazione e disponibilità tranne la sua. Nella giornata del 28 senza darne comunicazione alla responsabile ha abbandonato la linea addirittura in anticipo rispetto all'orario normale delle 16:30, al richiamo verbale e composto della responsabile, ha reagito in maniera aggressivo e violento nei della responsabile e delle sue stesse colleghe di linea.

La presente vale come prima lettera di richiamo disciplinare ai sensi dell'art. 7 della Legge 300/70, voglia dare giustificazione del suo comportamento entro 5 giorni dal ricevimento della presente comunicazione anche per iscritto.

Nulla faceva seguito alla lettera di contestazione disciplinare che precede: *Parte_1* non si giustificava ed *CP_1* non applicava una sanzione disciplinare.

In data 3.2.2023, *Parte_1* riceveva una seconda contestazione disciplinare del seguente tenore: *"nella giornata di mercoledì 01 febbraio 2023, durante il secondo turno nel reparto colaggio dove è stata assegnata, durante l'orario ordinario di produzione e nonostante vi siano state impartite le giuste direttive per proseguire la lavorazione, causa assoluta negligenza e disattenzione, si è arrecato un grave danno alla produzione.*

- 1) *Il giorno successivo e precisamente il 02 febbraio 2023 sono stati trovati dalle colleghe del primo turno prima e dalla responsabile di reparto più sticconi lavorati sulla piastra fredda danneggiandoli completamente e inutilizzabili;*

- 2) *Il Pt_2 che doveva essere sciolto alle temperature indicate dalla stessa committenza è stato completamente bruciato, cosa che con una normale attenzione e le relative misurazioni delle temperature interne con gli strumenti forniti non sarebbe dovuto succedere soprattutto in vostra presenza;*

- 3) Come più volte comunicato dalla sua responsabile a fine turno il reparto deve essere lasciato pulito mentre è stato trovato sporco e in disordine;

- 4) Come se non bastasse e causa delle disattenzioni e del poco impegno mostrato durante la lavorazione a fine turno si è prodotto un quantitativo ridicolo di sticconi, arrecando anche un grave danno sia in termini produttivi ed economici non considerando, perché da quantificare, il danno subito dal Pt_2 bruciato; - 5) Un altro fatto increscioso si è verificato nella giornata del 03 febbraio 2023, lei appena arrivata in azienda si è recata presso la linea produttiva in turno disturbando il lavoro delle sue colleghe e in particolare quella di ^{Pers}, al richiamo di un nostro dipendente lei ha risposto in maniera del tutto maleducata, offensiva e violenta "che c ... zo vuoi chi sei" alla risposta che erano le disposizioni aziendali ricevute ha ancora una volta risposto "succhiati il tuo c.....".

- Come se non bastasse tra il personale impegnato sulla linea di produzione lei è quella con molta più anzianità lavorativa e tanta esperienza nella gestione del lavoro assegnato, ma commette degli errori talmente elementari che anche gente con molta meno esperienza di lei ha notato, questo conferma che la bruciatura del Pt_2 è stata fatta volontariamente.

- A conferma di quanto detto ci viene riferito che sue colleghe di linea hanno più volte fatto presente che qualcosa non andava negli sticconi e nel Pt_2, ma come risposta hanno ricevuto un "ci penso io che so come fare" il risultato poi però si è visto, un intero turno di produzione che non ha reso nulla e come se non bastasse il Pt_2 bruciato il cui controllo era di sua competenza.

Tale suo comportamento evidenziato in precedenza e in particolare ai punti 1), 2), 4) e 5) costituiscono fatto grave sia da un punto di vista comportamentale che da un punto di vista lavorativo, pertanto si è ritenuto opportuno procedere alla sospensione della sua attività per 5 giorni lavorativi a decorrere dal 06 febbraio 2023.

Ci riserviamo ulteriori provvedimenti previsti dalla normativa vigente appena avuta effettiva contezza dei danni economici procurati.

La presente vale come lettera di sospensione disciplinare ai sensi dell'art. 7 della L. 300/70, voglia dare giustificazione del suo comportamento entro 5 giorni dal ricevimento della presente comunicazione anche per iscritto" (doc. 4 fascicolo parte ricorrente).

Dalla disamina della busta paga del mese di febbraio 2023 (doc. 5 fascicolo parte ricorrente), *Parte_I* veniva effettivamente sospesa dal lavoro e dalla retribuzione per 5 giorni lavorativi.

In data 13.3.2023, *CP_I* comunicava alla ricorrente il licenziamento per giusta causa, con decorrenza 10.03.2023 (doc. 6 fascicolo parte ricorrente):

Con il presente le comunichiamo la cessazione del suo rapporto di lavoro sottoscritto in data 01 marzo 2021 a tempo indeterminato con decorrenza dal 10 marzo 2023 per giusta causa.

Tale nostra decisione a seguito le lettere di richiamo già inviate a mezzo lettera raccomandata in data 29 dicembre 2022 e 04 febbraio 2023, le contestazioni contenute in ogni singola lettera per noi costituiscono fatto grave tale da portare alla decisione di un licenziamento per giusta causa.

Le spettanze maturate dal presente rapporto di lavoro le verranno erogate nei modi e nei termini previsti dalla normativa vigente e dal CCNL applicato.

Il licenziamento intimato a parte ricorrente deve essere annullato, in quanto, come condivisibilmente rilevato da parte ricorrente, *CP_I* sanzionava la ricorrente inammissibilmente due volte.

Infatti, come si evince dalla seconda lettera di contestazione disciplinare, *Parte_I* veniva già sanzionata con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per cinque giorni lavorativi: "La presente vale come lettera di sospensione disciplinare ai sensi dell'art. 7 della L. 300/70". Il richiamo a tale disposizione impone di ritenere che la datrice di lavoro abbia inteso già applicare alla ricorrente la sanzione disciplinare della sospensione. Infatti, l'art. 7 menzionato non prevede alcuna ipotesi di sospensione cautelare. Peraltro,

CP_1 espressamente qualificava la sospensione come “disciplinare” e non “cautelare non disciplinare”. Ad escludere quest’ultima ipotesi, opera l’art. 49, rubricato “Sospensione cautelare non disciplinare”, del C.C.N.L. applicabile, secondo cui *“In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell’art. 48, l’azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.*

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione”.

Per i fatti di cui alla seconda contestazione disciplinare, *Parte_1* [...] veniva, quindi, immediatamente sanzionata con una sospensione disciplinare: il tenore letterale della contestazione in questione impone di escludere la mera sospensione cautelare dal servizio. Quest’ultima ha, infatti, natura “non disciplinare”, come sancito dalla citata contrattazione collettiva.

A fronte di quanto precede, il licenziamento intimato *Parte_1* [...] deve essere dichiarato nullo per avere la datrice di lavoro sanzionato la ricorrente due volte per i medesimi fatti. Del resto, nella lettera di licenziamento non vi è nemmeno traccia dell’esito di quella riserva formulata da *CP_1* di *“ulteriori provvedimenti previsti dalla normativa vigente appena avuta effettiva contezza dei danni economici procurati”.*

Nel caso di specie, deve, quindi, farsi applicazione del principio di diritto sancito dalla Cassazione, secondo cui *“L’irrogazione al lavoratore di una sanzione conservativa in luogo di quella espulsiva, pure astrattamente applicabile in forza di previsione contrattuale, comporta la consumazione definitiva del potere disciplinare del datore di lavoro, sicché è illegittimo il licenziamento intimato per gli stessi fatti”* (Cassazione Sez. L, Sentenza n. 17912 del 12/09/2016)

Inoltre, il licenziamento oggetto di causa non può reggersi su un cumulo di contestazioni disciplinari, come indicato dalla resistente nella lettera di licenziamento e come ribadito nella memoria di costituzione. Infatti, la prima contestazione disciplinare risalente al 29.12.2022, rimasta priva di concreto seguito da parte di *CP_I* deve ritenersi abbandonata. Infatti, qualora così non fosse, si consentirebbe al datore di lavoro di violare il principio di immediatezza che deve caratterizzare il procedimento disciplinare. Nel caso in esame, il tempo decorso successivamente alla prima contestazione disciplinare impone di ritenere privo di rilievo disciplinare quanto contestato a *Parte_I*, stante l'implicita scelta datoriale di non comminare una tempestiva sanzione. Parimenti, l'intimazione del licenziamento per un fatto già sanzionato dal datore di lavoro con la sospensione determina l'insussistenza del fatto materiale sotteso al licenziamento. Ne deriva l'applicazione della tutela di cui all'art. 3, comma 2, del D.lgs. n. 23/2015.

In considerazione di quanto sopra, deve essere ordinato a [...] *CP_I* di reintegrare immediatamente parte ricorrente nel posto di lavoro; inoltre, *CP_I* deve essere condannata a risarcire parte ricorrente del danno determinato in un'indennità risarcitoria (commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 1.266,72) pari alle retribuzioni da corrispondere dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegrazione oltre interessi e rivalutazione monetaria. Deve rammertarsi che, in applicazione del secondo comma dell'art. 3 citato, opera il limite delle dodici mensilità. Inoltre, *CP_I* deve essere condannata a versare i contributi di legge per il medesimo periodo, detratto l'aliunde perceptum.

4. *CP_I* deve essere altresì condannata al pagamento in favore di parte ricorrente delle seguenti somme: euro 1.283,36 ed euro 1.890,74 per i titoli di cui in ricorso, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo. Infatti, parte resistente non forniva prova di aver provveduto al pagamento delle competenze maturate da febbraio 2023 al

10 marzo 2023, data di produzione degli effetti del licenziamento oggetto di causa.

5. Per le ragioni esposte, il ricorso deve essere accolto, restando disattesa o assorbita ogni questione ulteriore di cui in atti, in quanto superflua ai fini del decidere, non potendosi comunque pervenire comunque a diversa decisione.

6. In applicazione dell'articolo 91 c.p.c., *CP_I* in quanto soccombente, va condannata al pagamento delle spese di lite in favore di *Parte_I*, determinate come da dispositivo, tenuto conto del valore della causa e della sua complessità, nonché dell'assenza di attività istruttoria.

Sentenza esecutiva ex art. 431 cpc.

PQM

Disattesa o assorbita ogni diversa istanza o eccezione,

ANNULLA

il licenziamento intimato a parte ricorrente

ORDINA

a parte convenuta di reintegrare immediatamente parte ricorrente nel posto di lavoro;

CONDANNA

Parte convenuta a risarcire parte ricorrente il danno determinato in un'indennità risarcitoria (commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 1.266,72) pari alle retribuzioni da corrispondere dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegrazione oltre interessi e rivalutazione monetaria, nonché a versare i contributi di legge per il medesimo periodo, detratto l'aliunde perceptum;

CONDANNA

parte resistente al pagamento in favore di parte ricorrente delle seguenti somme: euro 1.283,36 ed euro 1.890,74 per i titoli di cui in ricorso, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo.

CONDANNA

parte convenuta al pagamento delle spese di lite in favore della parte ricorrente, che liquida in € 3.500,00 oltre spese generali 15% e accessori di legge ed oltre al rimborso della spesa di contributo unificato.

Fissa il termine di giorni sessanta per il deposito della motivazione.

Sentenza esecutiva.

Milano, 06/11/2024

LA GIUDICE DEL LAVORO

Eleonora De Carlo