

Lavoro

N. 6/10 Sent.  
N. 125/07 R. C.  
N. 372/10 Cron.  
N. Rep.

SENTE

REPUBBLICA ITALIANA

TRIBUNALE CIVILE E PENALE DI BASSANO DEL GRAPPA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Lavoro di Bassano del Grappa, nella persona della <sup>1<sup>a</sup></sup> BASSANO  
dott.ssa Monica Attanasio, ha pronunciato la seguente

SENTEZA

nella causa civile di lavoro portante il n. 125 R.G., anno 2007,

riservata per la decisione all'udienza del giorno 18-1-2010

promossa con ricorso depositato presso la Cancelleria in data 27-

2007

DA

|          |               |
|----------|---------------|
| D.B.N.   | J/            |
| T.R.A.L. | /             |
| T.A.S.C. | 65            |
| P.R.A.   | /             |
| T.R.A.D. | 11            |
| O.C.R.   | 91 MARZO 2010 |

MONZIA APONE  
S.E. GUARDARO C.I.

rappresentato e difeso, in forza di procura a margine del ricorso introduttivo, dall'avv. Giorgio Gasparotto, presso il cui studio in Bassano del Grappa, v. Roma - Galleria, n. 45, elegge domicilio

- RICORRENTE -

CONTRO

rappresentata e difesa, per mandato a margine della comparsa di costituzione, dagli avv.ti Massimo Menegotto e Salvatore Insinna, ed elettivamente domiciliata presso lo studio del secondo in Marostica, Piazza Castello n. 46

- CONVENUTA -

IN PUNTO: impugnazione licenziamento

Conclusioni per il ricorrente:

Accertare e dichiarare illegittimo il licenziamento del sig.

la parte della ditta

IL GIUDICE  
Dott.ssa MONICA ATTANASIO

Per l'effetto condannare la ditta , in persona del legale rappresentante, alla reintegra del sig. nel posto di lavoro a seguito di accoglimento della precedente conclusione sub a) ed al pagamento delle retribuzioni dovute dal licenziamento illegittimo e/ o dalla sospensione irrogata alla effettiva reintegra nel posto di lavoro calcolate con i criteri di cui all'art. 18 della l. n. 300/70.

Condannare la ditta , in persona del legale rappresentante, al pagamento in favore del sig. delle spese, competenze ed onorari di giudizio, con clausola di attribuzione a questo patrocinio antistatario.

**Conclusioni per la convenuta:**

In via principale, respingere le domanda del ricorrente perché infondate in fatto ed in diritto, per i motivi esposti in narrativa.

In via subordinata, nella denegata ipotesi di mancato accoglimento della domanda che precede e di accoglimento quindi delle domande del ricorrente, si chiede che il giudice, nella liquidazione dei danni in favore del lavoratore, tenga conto di quanto dallo stesso percepito a titolo di indennità di disoccupazione, di retribuzioni e compensi per eventuali nuove occupazioni e/o di quello che avrebbe potuto percepire utilizzando l'ordinaria diligenza nella ricerca di una nuova occupazione.

In ogni caso, condannare controparte alla rifusione delle spese di lite, liquidate di giustizia.

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso depositato presso la Cancelleria il 2-7-2007

proponeva impugnazione avverso il licenziamento

IL GIUDICE  
Dott.ssa MONICA MARIA ATTANASIO

intimatogli dalla con raccomandata ricevuta il 30-1-2007, domandando la reintegra nel posto di lavoro e il risarcimento del danno nella misura prevista dall'art 18 dello Statuto dei Lavoratori. A sostegno dell'impugnazione eccepiva:

- l'insussistenza della recidiva contestata, per essere il provvedimento disciplinare datato 24-12-2006, ma pervenuto all'esponente il 30-12-2006, *tamquam non esset* per violazione dell'art. 53 del C.e.n.l. applicabile al rapporto;
- la conseguente sproporzione fra il fatto addebitato e la sanzione irrogata;
- la mancata affissione del codice disciplinare.

La convenuta, ritualmente costituitasi, instava per la reiezione della domanda attorea e, in subordine, per la riduzione del quantum preteso dalla controparte alla luce dell'*aliunde perceptum e percipiendum*.

La causa veniva istruita mediante interpello delle parti ed assunzione di prove testimoniali, per essere quindi discussa e decisa, all'udienza del giorno 18-1-2010, come da dispositivo del quale si dava lettura.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Nel dicembre 2006 il ricorrente venne fatto oggetto di due contestazioni disciplinari.

La prima, contenuta in lettera datata 21-12-2006, era del seguente tenore:

*"Il giorno 19 Dicembre alle ore 15.30 circa Lei si trovava all'interno del nostro stabilimento (esattamente nell'area magazzino) e stava fumando nonostante il ben conosciuto e ben segnalato divieto di fumo. Tra l'altro Lei era vicinissimo al materiale plastico altamente infiammabile che noi regolarmente impieghiamo nella*

IL GIUDICE  
Dott.ssa MONICA MARIA ATTANASIO

*nostra produzione e che Lei ben conosce anche per l'incarico che ricopre in azienda.*

*Questo Suo comportamento, che è stato rilevato dal nostro amministratore (Sig. ) rappresenta una grave mancanza in quanto, oltre ad essere contrario ad ogni principio di sicurezza, mette in pericolo la Sua incolumità e quella dei Suoi colleghi di lavoro.*

*Le ricordiamo che tale divieto, oltre ad essere chiaramente contemplato nel regolamento aziendale (anche Lei ha sottoscritto), è sistematicamente ricordato in ogni riunione sulla sicurezza che periodicamente viene organizzata all'interno della nostra azienda".*

Questa, invece, la seconda, contenuta nella missiva del 27-12-2006:

*"Il giorno 27/12/2006 alle ore 15.00 circa Lei si trovava all'interno del nostro stabilimento (esattamente nell'area magazzino) e stava fumando nonostante l'assoluto divieto di fumo e nonostante il fatto che Lei era già stato altre volte ripreso verbalmente per un tale comportamento.*

*Lei, tra l'altro, era ancora una volta vicinissimo al materiale plastico altamente infiammabile che noi regolarmente impieghiamo nella nostra produzione e che Lei ben conosce anche per l'incarico che ricopre in azienda.*

*Questo Suo grave comportamento questa volta è stato rilevato dal Nostro responsabile della sicurezza (Sig. ) e in questo caso Lei non ha addirittura osservato l'ordine di spegnere immediatamente la sigaretta che le era stato imposto dal nostro addetto mettendo così a repentaglio non solo la propria incolumità ma anche quella dei Suoi compagni di lavoro.*

M. GATTI  
Dott.ssa MONICA MARIA ATTIANASTO

*Le ricordiamo che tale divieto, oltre ad essere ben evidenziato all'interno della nostra azienda, è sistematicamente ricordato in ogni riunione sulla sicurezza del luogo di lavoro che periodicamente viene organizzata all'interno dell'azienda stessa".*

A queste due contestazioni fecero seguito, rispettivamente, l'irrogazione della sanzione della sospensione dal lavoro per un giorno, e l'intimazione del licenziamento (cfr. provvedimenti in data 24 e 25 gennaio 2007).

Impugnando il secondo di questi provvedimenti, il ricorrente afferma, innanzi tutto, che il primo sarebbe *tamquam non esset* in quanto adottato in violazione dell'art. 53 del C.c.n.l.: ne deriverebbe l'insussistenza della recidiva, contestata con la missiva del 27-23-2006 e valutata in sede di intimazione del licenziamento. L'assunto non può, però, condividersi.

La norma che il ... ritiene violata è quella sancita dal 6° comma dell'art. 53, la quale fissa un termine massimo per l'adozione del provvedimento disciplinare – di dieci giorni dalla presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore –, stabilendo che, in difetto, "le giustificazioni stesse si intenderanno accolte"; rileva, infatti, il ricorrente, che il provvedimento disciplinare, pur se datato 24-12-2006 (*recte*: 24-1-2007), era a lui pervenuto soltanto il 30-12-2006 (*recte*: il 30-1-2007), e, quindi, oltre il termine in questione, atteso che le sue giustificazioni risalivano al 15-1-2007. Sennonché, il citato art. 53, comma 6°, richiede che entro il termine di dieci giorni il provvedimento disciplinare sia, semplicemente, "emanato", e non anche che esso sia giunto a conoscenza del suo destinatario (cfr., in

IL GIUDICE  
Dott.ssa MONICA MARIA ATTANASIO



IL GIUDICE  
Dott.ssa MONICA MARIA ATTANASIO

relazione all'analogia previsione del C.c.n.l. per gli addetti alle industrie chimico-farmaceutiche, Cass., 5 agosto 2003, n. 11833).

L'ulteriore censura di carattere formale, attinente alla mancata affissione del codice disciplinare, può, invece, essere agevolmente disattesa sulla scorta delle prove testimoniali acquisite (cfr. il teste , il quale ha riferito dell'affissione in bacheca dell'informativa sulla sicurezza, ove era espressamente menzionato il divieto di fumare nei locali aziendali e rammentata la facoltà dell'azienda di sanzionare in via disciplinare la violazione delle norme comportamentali ivi contenute).

Resta, allora, l'ultima censura, a proposito della quale va precisato che il ricorrente non lamenta puramente e semplicemente la sproporzione tra i fatti contestati e la sanzione disciplinare irrogata, ma, di quei fatti, fornisce una versione in parte diversa da quella presupposta nella lettera di licenziamento, invocando una sorta di tolleranza del fumo in azienda da parte dei suoi responsabili.

In effetti, in ordine al rispetto del divieto di fumo in azienda, ed al controllo esercitato su tale rispetto, le deposizioni testimoniali acquisite si presentano, di primo accchito, fra loro contraddittorie. L'antinomia è, però, soltanto apparente, in quanto determinata dalla diversità del contesto temporale di riferimento.

Ed invero, dal complesso delle testimonianze assunte emerge che l'atteggiamento dei responsabili della società convenuta in ordine alla tematica che ne occupa subì un mutamento nel corso del tempo – occasionato dalla denuncia presentata da un lavoratore (tale sig. ) nel giugno 2006, e verosimilmente favorito dall'assunzione

di incarichi di responsabilità in materia da parte del figlio



IL GIUDICE  
DOTT.ssa MONICA MARIA ATTANASIO

dell'amministratore della società, sig. : si passò, così, da un'iniziale atteggiamento di sostanziale tolleranza, ad una presa di coscienza della necessità di un rispetto non più soltanto formale, ma effettivo, del divieto di fumare in azienda. Il teste

infatti, dopo aver dichiarato che, dal momento dell'assunzione da parte sua della carica di responsabile per la sicurezza, aveva colto un solo dipendente nell'atto di fumare in azienda, e cioè il ricorrente, ha precisato di aver assunto la predetta carica “*dopo la denuncia del*

, che era stata fatta personalmente a me; della cosa avevo infatti parlato con i titolari, i quali mi incaricarono appunto di seguire la cosa, anche considerato che, lavorando per la , è importante che le leggi vengano rispettate”; a sua volta, il teste

, pur riferendo di aver visto lavoratori che fumavano in azienda anche dopo la denuncia del , ha precisato che ciò non era mai accaduto alla presenza dei “titolari”, aggiungendo inoltre, significativamente, che “*C'erano i cartelli con scritto il divieto di fumare ed i dipendenti erano stati informati del divieto; i richiami in caso di violazione del divieto cominciarono ad essere fatti soprattutto dopo la questione del , mentre per il periodo precedente non ne ho memoria*”.

E' vero, peraltro, che il mutamento in questione si verificò in periodo in cui il era assente dal lavoro: egli, infatti, rimasto vittima di un infortunio nel maggio 2006, riprese servizio soltanto a fine novembre dello stesso anno. Tuttavia, pur ammettendo che al momento della ripresa del lavoro il ricorrente non si fosse reso conto del nuovo clima, ciò potrebbe giustificare il comportamento da lui tenuto il giorno 19 dicembre, quando fu colto nell'atto di fumare dal

10 GENNAIO

IL GIUDICE  
Dott.ssa MONICA MARIA ATTAVASSORI

sig. e da questi redarguito, ma non invece quello tenuto il successivo giorno 27. Quest'ultimo episodio, inoltre, si connota per una plateale inosservanza del divieto di fumo, posta in essere con modalità tali da sconfinare nell'insubordinazione (così il teste "Eravamo presenti io e la sig.ra Scodellaro Vanna; ci trovavamo nel magazzino e trovai il ricorrente con la sigaretta accesa; lo invitai a spendere la sigaretta, senza che lui mi desse minimamente retta; lo invitai una seconda volta ed a quel punto, solo a seguito dell'intervento del responsabile, la sig.ra , che invitò anche lei il ricorrente a spegnere la sigaretta, lui lo fece"; a sua volta, il teste : "Il ricorrente stava facendo l'inventario ed io ed il sig. andammo a vedere a che punto il ricorrente stava e lo trovammo con la sigaretta accesa; Paolo gli disse di spegnerla e lui si limitò a spostarla dietro la gamba; Paolo glielo disse una seconda volta e poi dovetti intervenire io, dicendogli che se Paolo lo invitava a spegnere la sigaretta doveva farlo, ed a questo punto la spense ... mi pare di ricordare che Paolo lo invitò più volte a spegnere la sigaretta, dopo di che vi fu il mio intervento").

In definitiva, pur riconoscendo l'insussistenza nel caso di specie della recidiva – richiesta dal C.c.n.l. affinché l'inosservanza del divieto di fumare giustifichi l'irrogazione del licenziamento in luogo che della sanzione della sospensione –, la circostanza che la violazione è avvenuta in presenza di materiale infiammabile, e quanto appena esposto in ordine alle peculiari modalità della sua commissione, inducono a ritenere sussistente un inadempimento del lavoratore di gravità tale da giustificare la risoluzione, anche se non immediata, del rapporto.



IL GIUDICE  
Monica Maria Attanasio  
Dottessa

Il licenziamento intimato al ricorrente deve, dunque, essere (ri)qualificato quale licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con conseguente condanna della convenuta al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, e rigetto di ogni altra domanda ed eccezione proposta dalle parti (nella giurisprudenza di legittimità è, infatti, pacifico che la giusta causa ed il giustificato motivo soggettivo costituiscono mere qualificazioni giuridiche, devolute al giudice, dei fatti che il datore di lavoro ha posto a base del licenziamento – cfr., fra le tante, oltre a quelle che saranno menzionate fra breve, Cass., 10 agosto 2007, n. 17604 e Cass., n. 12781/05 –; con specifico riferimento alla possibilità che, in tali ipotesi, il giudice condanni il datore di lavoro al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, in quanto pretesa ricompresa in quelle più ampie ricollegate ad un licenziamento ingiustificato, cfr. Cass., 19 dicembre 2006, n. 27104, e Cass., 17 gennaio 2008, n. 837).

L'esito della lite giustifica la compensazione delle spese processuali.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro di Bassano del Grappa, definitivamente decidendo:

Convertito il licenziamento intimato al ricorrente con missiva datata 25-1-2007 da licenziamento per giusta causa a licenziamento per giustificato motivo soggettivo, condanna la convenuta ditta , nella persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, al pagamento in favore del ricorrente dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Rigetta ogni altra domanda.

Spese compensate.

Così deciso in Bassano del Grappa, addì 18-1-2010

Il Giudice

Monica Attanasio

Il Cancelliere - CI  
Rug. Paolo Montecucco



Depositato in Cancelleria  
il 30/3/10  
Il Cancelliere - SI  
Rug. Paolo Montecucco



FA. 30.2.10  
A

TRIBUNALE DI BASSANO DEL GRAPPA

CPPIA CONFORTE AL DORSO ESENTE

7 MAR. 2010

Bassano,



L'Operatore Giudiziario - B2.  
Cavaliere Alessandro