

N. R.G. 556/2017



**TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA**

Sezione Lavoro

Il Tribunale,

nella persona del Giudice Unico, dott.ssa Maria Luisa Pugliese, nel procedimento iscritto al n. r.g. **556/2017** promosso ai sensi dell'art. 1 comma 48 l. n. 92/2012, letti gli atti ed i documenti di causa, scioglimento della riserva formulata all'udienza del 23/11/2017, osserva ciò che segue.

Con ricorso proposto al Tribunale del Lavoro di Bologna in data 24/2/2017, ... , e ... dipendenti di ( S.r.l hanno chiesto di dichiararsi l'illegittimità del licenziamento intimato nei loro confronti con separate comunicazioni in data 11.10.2016 ) e in data 11.10.2016 , per asserita giusta causa, per manifesta insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, con conseguente condanna della convenuta alla sua reintegrazione nel posto di lavoro ed al pagamento delle retribuzioni maturate e maturande dalla data del licenziamento e sino all'effettiva riammissione in servizio, oltre interessi e rivalutazione e oltre contributi assistenziali e previdenziali come per legge.

In subordine hanno chiesto la condanna del datore di lavoro al pagamento dell'indennità ex art. 18 comma 5 della l. n. 300/70 nel testo novellato dalla l. n. 92/2012.

La convenuta, costituitasi ritualmente in giudizio, ha contestato la fondatezza delle domande avverse e ne ha chiesto l'integrale rigetto.

Fallito il tentativo di conciliazione, esaminata la documentazione prodotta in causa ed escussi i testi ammessi, all'udienza del 23/11/2017 i procuratori delle parti hanno discusso la causa, riportandosi alle conclusioni e deduzioni già svolte. Il giudice, all'esito della discussione, ha riservato la decisione.



Le ricorrenti erano addette al call center per la vendita dei prodotti commercializzati dalla convenuta. Hanno ricevuto un'addebito disciplinare in cui la società resistente ha contestato loro che "da un controllo effettuato su tre giorni a campione (28/9, 29/9, e 1/10) è emerso (...) un utilizzo errato dei codici di annullo dal quale dipende la diversa determinazione della media personale delle telefonate annullate e confermate...". Alla contestazione seguiva la sospensione cautelare delle lavoratrici.

Ciò premesso il ricorso è fondato.

In tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, incombe sul datore di lavoro l'onere di provare la gravità delle condotte e la irrimediabile lesione del rapporto fiduciario. Inoltre la sanzione disciplinare deve essere proporzionale alla gravità dei fatti contestati sia in sede di irrogazione della sanzione da parte del datore nell'esercizio del suo potere disciplinare, avuto riguardo alle ragioni che lo hanno indotto a ritenere grave il comportamento del dipendente.

Tale onere probatorio non è stato assolto dalla convenuta.

a. In particolare, la società ha sostenuto che, all'esito del controllo effettuato dalla referente incaricata, \_\_\_\_\_, sarebbero risultate, a carico delle tre ricorrenti, "percentuali di annullamento in C superiori alla media del call center". La convenuta, a conferma di tale asserzione ha prodotto i numeri delle chiamate, in assoluto e in percentuale, gestite da ognuna di loro e dal resto del call center nella sua totalità, nonché i report dei colloqui con le persone ricontattate dalla referente tramite la reperibilità disponibile.

Dall'esame di tali dati non è stato possibile individuare la fondatezza delle contestazioni mosse, per altro in modo generico, alle lavoratrici.

b. La società convenuta afferma che l'utilizzo errato del codice di annullo sarebbe stato intenzionale, in quanto da tale comportamento avrebbero tratto un vantaggio nello svolgimento dell'attività lavorativa. Su tale circostanza hanno riferito i test. \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_.

La teste \_\_\_\_\_ ha riferito: "Non vi è dal punto di vista economico nessuna differenza di retribuzione tra l'operatore che svolge attività di outbound e quello in inbound". Il teste I \_\_\_\_\_ ha riferito: "Ognuno di noi faceva tanto l'uno quanto l'altro. Secondo me non vi era sostanziale differenza dal punto di vista del prestigio nello svolgere le due attività: l'una era complementare all'altra e comunque formativa. Non



vi erano premi economici per l'una o per l'altra". Pertanto, anche qualora le ricorrenti avessero effettivamente errato nell'utilizzo dei codici di annullamento, è emerso che le stesse non avrebbero tratto alcun vantaggio nell'attività lavorativa.

Il licenziamento, attesa la manifesta insussistenza dei fatti contestati, viene quindi dichiarato illegittimo.

Deve quindi farsi applicazione della norma di cui al quarto comma dell'art.18 della legge n.300/1970 che prevede che, in questi casi, il licenziamento vada annullato, con condanna del datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma del medesimo art. 18 e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto le lavoratrici hanno percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbero potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione avuto riguardo al fatto che la misura dell'indennità risarcitoria non può superare le dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale.

In conclusione, il ricorso va accolto, con annullamento dell'impugnato recesso e con le conseguenze ripristinatorie e risarcitorie definite in motivazione e in dispositivo.

Le spese della presente fase processuale seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

**P.Q.M.**

1) dichiara illegittimo il licenziamento intimato da \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ ;

2) ordina al datore di lavoro la reintegrazione delle ricorrenti nel posto di lavoro e lo condanna al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, pari a € 1575,37 per \_\_\_\_\_, € 1474,87 per \_\_\_\_\_ ed € 1495,17 per \_\_\_\_\_, mensili, comunque in misura non superiore a dodici mensilità della



retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali sul capitale annualmente rivalutato, dalla scadenza dei singoli ratei del credito e sino al soddisfo, e dedotto quanto eventualmente percepito dalle ricorrenti, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative;

3) condanna altresì il datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione;

4) condanna la parte convenuta alla rifusione in favore delle ricorrente delle spese di lite, liquidate in € 5.500,00 per compenso professionale, oltre I.V.A, C.P.A. e rimborso forfettario per le spese generali.

Si comunichi.

Bologna, 28.11.2017

Il Giudice  
dott. Maria Luisa Pugliese

