

SENT. 213/2018
CRON. 3079/2018
R.G. 1243/2016
DEP. 04.06.2018

TRIBUNALE DI LAMEZIA TERME
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Dott.ssa Valeria Salatino, in funzione del giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

(ex art. 1, comma 57 della L. n. 92/2012)

nella causa iscritta al n. 1243/2016 R.G. promossa da

[REDACTED], in qualità di titolare della Farmacia [REDACTED], rappresentato e difeso dall'Avv. [REDACTED] ed elettivamente domiciliato in Lamezia Terme alla Via Scotellaro n. 9 presso lo studio dell'Avv. [REDACTED]

OPPONENTE

contro

[REDACTED], elettivamente domiciliata in Lamezia Terme alla Via T.M. Fusco n. 37 presso lo studio dell'Avv. [REDACTED], che la rappresenta e difende come da mandato in atti

OPPOSTA

Oggetto: opposizione ex art. 1, comma 51 L. n. 92/2012

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso tempestivamente depositato il 6.09.2016 [REDACTED] proponeva opposizione avverso l'ordinanza depositata il 7.08.2016 e comunicata l'8.08.2016, con la quale il Tribunale di Lamezia Terme, adito ai sensi dell'art. 1, comma 48 e ss. della L. n. 92/2012, aveva annullato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato ad [REDACTED] con comunicazione del 22.11.2013, ricevuta il 2.12.2013, chiedendo che - riformato il provvedimento impugnato - venissero rigettate tutte le domande avanzate dall'odierna opposta.

A sostegno della pretesa deduceva, quanto al rigetto dell'eccezione di decadenza dall'impugnazione del licenziamento, che il giudice della fase sommaria aveva fondato il proprio convincimento su un'erronea


1

ricostruzione del fatto e, cioè, sulla circostanza che la [REDACTED] si fosse rifiutata di ricevere la consegna della lettera di licenziamento, mentre nella memoria di costituzione si era sostenuto che la lavoratrice aveva ricevuto e portato con sé la comunicazione di recesso, pur essendosi rifiutata di sottoscrivere la ricevuta di consegna; a tale proposito eccepiva che la prova testimoniale aveva consentito di dimostrare la presa in consegna della lettera di licenziamento e che tale circostanza doveva ritenersi sufficiente ai fini dell'avvenuta comunicazione scritta del recesso e della decorrenza, sin da quel momento, del termine di decadenza di cui all'art. 6 della L. n. 604/1966; per quel che concerne la statuizione relativa all'asserita illegittimità del licenziamento, evidenziava che il giudice di prime cure non si era soffermato sull'effettiva soppressione della posizione di farmacista collaboratore ricoperta dalla dott.ssa [REDACTED], che aveva costituito la ragione essenziale del recesso, per riduzione dei costi, dovuta al calo di fatturato iniziato nell'anno 2009 e mai interrottosi; infine, lamentava l'erronea valutazione relativa all'incidenza del DPC e l'eccessiva liquidazione del danno da preteso illegittimo licenziamento, tenuto conto delle dimensioni della farmacia, della non rilevante anzianità di servizio della ricorrente e dell'effettiva sussistenza del calo del fatturato.

Nel costituirsi in giudizio [REDACTED] riproponeva la doglianza avente ad oggetto la nullità del licenziamento e le ulteriori argomentazioni già esposte nella fase sommaria, condividendo le conclusioni cui era giunto il Tribunale nell'ordinanza gravata; eccepiva, inoltre, la violazione dell'obbligo di repechage in quanto il datore di lavoro non aveva prospettato soluzioni alternative al licenziamento, quale, ad esempio, la trasformazione del rapporto da full time in part-time, e nel periodo successivo al recesso si era avvalso di un'altra farmacista con un rapporto di tirocinio formativo e della dipendente Talarico Laura, addetta allo svolgimento delle medesime mansioni anche se non farmacista; infine, chiedeva la trasmissione degli atti alla Procura per l'accertamento del reato di falsa testimonianza a carico di Talarico Laura in quanto le dichiarazioni rese dalla stessa nel procedimento n.



36/2015 R.G. risultavano in contrasto con quanto riferito da altro teste, Francesco Zerardi, nel proc. n. 997/2014 R.G.

All'udienza del 14.11.2017, autorizzato il deposito di note e previa discussione, la causa è stata trattenuta in decisione.

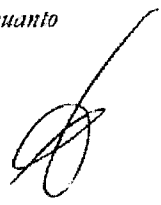
L'opposizione è fondata e, pertanto, può essere accolta.

~~XXXXXXXXXX~~ ha impugnato l'ordinanza pronunciata all'esito della fase sommaria sostenendo, innanzitutto, che il Tribunale avrebbe errato nella ricostruzione dei fatti posti alla base dell'eccezione di decadenza dall'impugnazione del licenziamento ex art. 6 della L. n. 604/1966.

Ebbene, una più approfondita valutazione delle risultanze probatorie acquisite e delle pronunce giurisprudenziali registratesi in materia induce all'accoglimento dell'eccezione preliminare riproposta nel presente giudizio di opposizione ed alla conseguenziale riforma dell'ordinanza pronunciata all'esito della fase sommaria.

Sull'argomento la giurisprudenza di legittimità ha ritenuto che *"nel rapporto di lavoro subordinato è configurabile, in linea di massima (giacché non esiste un obbligo o un onere generale ed incondizionato di ricevere comunicazioni scritte da chiacchiera e in qualunque situazione), l'obbligo del lavoratore di ricevere sul posto di lavoro e durante l'orario lavorativo comunicazioni, anche formali, da parte del datore di lavoro o di suoi delegati, in considerazione dello stretto vincolo contrattuale che lega le parti di detto rapporto, sicché il rifiuto del lavoratore destinatario di un atto unilaterale recettizio di riceverlo comporta che la comunicazione debba ritenersi regolarmente avvenuta, in quanto giunta ritualmente, ai sensi dell'art. 1335 cod. cin., a quello che, in quel momento, era l'indirizzo del destinatario stesso"* (cfr. Cass. Sez. Lav. n. 26390 del 3.11.2008, Cass. Scz. Lav. n. 20272 del 18.09.2009 e Cass. Sez. Lav. n. 7390 del 25.03.2013).

Tale orientamento è stato ribadito dalla sentenza n. 22717 del 6.11.2015, secondo cui *"nel rapporto di lavoro subordinato è configurabile, in linea di massima (giacché non esiste un obbligo o un onere generale ed incondizionato di ricevere comunicazioni scritte da chiacchiera e in qualunque situazione), l'obbligo del lavoratore di ricevere sul posto di lavoro e durante l'orario lavorativo comunicazioni, anche formali, da parte del datore o di suoi delegati, atteso lo stretto vincolo contrattuale che lega le parti, sicché il rifiuto del dipendente di ricevere un atto unilaterale recettizio non impedisce il perfezionarsi della comunicazione, in quanto*



giunta ritualmente, ai sensi dell'art. 1335 c.c., a quello che, in quel momento, era l'indirizzo del destinatario stesso."

Ancora più recentemente è stato affermato che *"in tema di consegna dell'atto di licenziamento nell'ambito del luogo di lavoro, il rifiuto del destinatario di riceverlo non esclude che la comunicazione debba ritenersi regolarmente avvenuta, trattandosi di un atto unilaterale revettizio, che non sfugge al principio generale per cui il rifiuto della prestazione da parte del destinatario non può risolversi a danno dell'obbligato e alla regola della presunzione di conoscenza dell'atto desumibile dall'art. 1335 c.c."* (cfr. Cass. Sez. Lav. n. 18661 del 27.07.2017 e, nel medesimo senso, Cass. Sez. Lav. n. 20272 del 18.09.2009, nonché Cass. Sez. Lav. n. 23061 del 5.11.2007).

Ciò posto, la teste Talarico Laura, escussa all'udienza del 28.01.2016, ha dichiarato: *"Preciso che una sera il dott. Scavelli ha convocato, alla mia presenza, la ricorrente per consegnarle una busta. Non ricordo esattamente la data ma posso affermare che la convocazione della [REDACTED] è avvenuta in conseguenza di una mail inviata al dott. [REDACTED] dal rag. Chiodo nella stessa mattinata. Si trattava di una busta chiusa. In quell'occasione il dott. [REDACTED] disse alla ricorrente che le stava consegnando una lettera di licenziamento e che tale licenziamento era dovuto alle difficoltà economiche dell'azienda. Sia io che la ricorrente eravamo state già informate dal dott. [REDACTED] della situazione economica dell'azienda. Ricordo che il dott. [REDACTED] ha fatto il gesto di porgere la busta. Ciò che è accaduto successivamente non sono in grado di riferirlo. Non so dire se la ricorrente abbia trattenuto la busta o l'abbia restituita. Non ho visto la ricorrente sottoscrivere alcunché per ricevuta. Sono andata via in quanto l'oggetto del colloquio non mi riguardava personalmente e non avrei voluto essere presente. Tra l'altro l'episodio si è verificato in prossimità dell'orario di chiusura della farmacia. Fino a quando sono stata presente la busta è rimasta chiusa. Ho notato che la signora [REDACTED] si era arrabbiata. Sono andata via prima della ricorrente. La ricorrente ha vissuto in affitto a Soveria Mannelli alla Via Cava n. 5 nei primi anni in cui ha lavorato in farmacia. Nell'anno 2013 la Artese aveva cambiato casa."*

Come già evidenziato nel provvedimento opposto, la prova testimoniale non ha consentito di dimostrare che la ricorrente si sia rifiutata di ricevere la busta contenente la lettera di licenziamento o di sottoscrivere la copia per ricevuta.

Tuttavia, alla luce dei principi di diritto enunciati dalla Suprema Corte, si possono trarre le seguenti conclusioni.



Se si ritiene che la █████ non abbia rifiutato la consegna della busta e, quindi, abbia ricevuto il plico contenente la lettera di licenziamento, ne consegue che il recesso è stato comunicato per iscritto il 22.11.2013 e che da tale data debba essere computato il termine di sessanta giorni previsto, a pena di decadenza dall'impugnazione stragiudiziale, dall'art. 6, comma 1 della L. n. 604/1966.

Viceversa, se si muove dal presupposto che il datore di lavoro abbia tentato di consegnare la busta ma che detta consegna non sia andata a buon fine, poiché il rifiuto opposto dalla dipendente va considerato illegittimo, ne consegue che la comunicazione di licenziamento deve ritenersi, comunque, regolarmente avvenuta.

In entrambi i casi, quindi, il *dies a quo* del termine di decadenza va individuato nella data del 22.11.2013.

Né appare condivisibile l'obiezione sollevata dalla █████ nelle note autorizzate depositate il 31.05.2016, nel proc. n. 36/2015 R.G., circa il contenuto della busta.

Sul punto può farsi applicazione dei principi affermati in tema di presunzione di conoscenza ex art. 1335 c.c. del contenuto del plico postale, secondo cui spetta al destinatario dell'atto, comprendente la busta ed il suo contenuto, l'onere di dimostrare che il plico non conteneva alcuna lettera al suo interno, e dunque la mancata conoscenza dell'atto (cfr. Cass. Sez. 3 n. 23920 del 22.10.2013).

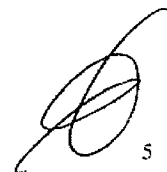
Onere della prova che, nel caso di specie, la █████ non ha assolto.

Al contrario, la documentazione prodotta e la prova orale espletata nella fase sommaria consentono di affermare che la busta chiusa, menzionata dalla teste Talarico, contenesse la lettera di licenziamento.

Sulla scorta delle considerazioni che precedono, va, pertanto, accolta l'eccezione di decadenza in quanto l'impugnazione stragiudiziale di licenziamento è stata spedita il 22.01.2014, ovvero con un solo giorno di ritardo, a fronte della lettera di licenziamento consegnata e/o rifiutata il 22.11.2013.

Ritenuta inammissibile la domanda di impugnazione di licenziamento spiegata nel proc. n. 36/2015 R.G., l'odierno ricorso deve essere accolto, con conseguente integrale riforma dell'ordinanza opposta.

Le spese della fase sommaria e del presente giudizio possono essere compensate tra le parti in ragione dell'assenza di attività istruttoria e della



5

circostanza che la spedizione a mezzo del servizio postale della lettera di licenziamento già consegnata a mani ha determinato una situazione di incertezza rispetto al *dies a quo* applicabile ai fini del computo del termine di decadenza.

Infine, non si ravvisano i presupposti per la trasmissione degli atti alla Procura della Repubblica per il reato di falsa testimonianza, atteso che la [REDACTED] ha fatto riferimento al proprio inquadramento contrattuale e non alle mansioni svolte e, soprattutto, che il teste Zerardi Francesco Giuseppe non ha mai citato espressamente la dipendente [REDACTED] nella propria deposizione.

P.Q.M.

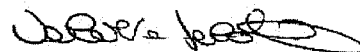
Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, così provvede:

- accoglie l'opposizione e, per l'effetto, dichiara inammissibile la domanda di impugnazione del licenziamento proposta da [REDACTED] nell'ambito del procedimento iscritto al n. 36/2015 R.G., per intervenuta decadenza ex art. 6, comma 1 della L. n. 604/1966;
- compensa tra le parti le spese della fase sommaria e del presente giudizio di opposizione.

Lamezia Terme, 1.06.2018

IL GIUDICE DEL LAVORO

Dott. ssa Valeria Salatino



TRIBUNALE DI LAMEZIA TERME
Deposita al Tribunale di Lamezia Terme il 4/6/2018

FUNZIONE PUBBLICA
