

N. R.G. 2017/4090



TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO

Sezione Lavoro

Nel procedimento cautelare iscritto al n. r.g. **4090/2017** promosso da:

RICORRENTE/I

contro

RESISTENTE/I

Il Giudice dott. Fabrizio Scarzella,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 15/06/2017,
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Il ricorso in esame appare, "prima facie", fondato.

In via preliminare di merito va innanzitutto rilevato che, nel "caso di giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, i fatti addebitati devono rivestire il carattere di grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario; la valutazione relativa alla sussistenza del conseguente impedimento della prosecuzione del rapporto deve essere operata con riferimento non già ai fatti astrattamente considerati bensì agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente nonché alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi, ai modi, ai suoi effetti e all'intensità dell'elemento intenzionale e di quello colposo e ad ogni altro aspetto correlato alla specifica connotazione del rapporto" (v. Cass. n. 6609/2003; 5943/2002). In "tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, allorquando vengano contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, il giudice di merito deve esaminarli non partitamente ma globalmente al fine di verificare se la loro rilevanza complessiva sia tale da minare la



fiducia riposta dal datore di lavoro nel dipendente, atteso che la molteplicità degli episodi, oltre ad esprimere un'intensità complessiva maggiore dei singoli fatti, delinea una persistenza che costituisce ulteriore negazione degli obblighi del dipendente ed una potenzialità negativa sul futuro adempimento degli obblighi stessi. Inoltre, ai fini della valutazione della permanenza del rapporto fiduciario tra datore e dipendente, va considerato che la fiducia richiesta è di differente intensità a seconda della natura e della qualità del singolo rapporto, della posizione delle parti, dell'oggetto delle mansioni e del grado di affidamento che queste richiedono" (v. Cass. N. 19232/07).

Nel merito, in base a un esame necessariamente sommario della fattispecie in esame, in conformità a quanto stabilito dall'art. 1 L. n. 92/2012, si ritiene che parte resistente non abbia provato, in maniera sufficientemente attendibile, come era suo onere, ex art. 2697 c.c, la sussistenza e la rilevanza disciplinare, rispetto alla sanzione irrogata, degli addebiti in contestazione, avuto specifico riguardo all'asserito abusivo utilizzo, da parte della lavoratrice, per la giornata del 23.12.2016, di uno dei tre giorni di permesso mensile riconosciute dall'azienda ai sensi dell'art. 33 L. n. 104/1992.

Ritiene in particolare lo scrivente che la ricorrente non abbia impiegato, il 23.12.2016, il giorno di permesso concesso dalla resistente in maniera "prima facie" abusiva tenuto conto che la stessa si trasferiva presso l'abitazione dei propri genitori dal 21 al 26 dicembre 2016 trattenendosi anche nelle ore notturne e dedicandosi alla cura del padre anche nella giornata del 22 dicembre (v. dich.

); che la ricorrente, nel pomeriggio del 23 dicembre, avrebbe dovuto accompagnare il padre a una visita dentistica, poi disdettata circa un'ora prima dal professionista incaricato per ragioni indipendenti dalla volontà della (v. dich.

); che, pertanto, la ricorrente, per il pomeriggio del 23 dicembre, aveva in programma di accompagnare il padre a tale visita e, quindi, di dedicarsi alla sua cura e assistenza; che la ricorrente faceva rientro nell'abitazione paterna, dopo essersi assentata a partire dalle 15.30, alle 19.15 ove si tratteneva anche per la notte (v. dich.

: relazione in atti).



Da quanto esposto appare pertanto provato che la ricorrente, nel frangente temporale per cui è causa, si dedicava adeguatamente, per un periodo anche maggiore rispetto al giorno di permesso concessole dalla resistente, alla cura e all'assistenza del padre essendosi trattenuta presso la sua residenza per più giorni, anche durante la notte.

Non é sul punto dirimente ai fini di causa che la ricorrente si assentasse dal domicilio paterno, il 23 dicembre, dalle 15.30 alle 19.15 tenuto conto che la lavoratrice prestava in tale frangente assistenza al padre per più giorni consecutivi, per un periodo cioè superiore alla durata del permesso in oggetto; che durante tale assenza la ricorrente effettuava anche acquisti di merce e medicinali per conto del padre (v. dich. Isabella Prete e doc. n. 5 di parte ricorrente); che la ricorrente, per tali ore, aveva in ogni caso programmato di accompagnare il padre a una visita dentistica, poi annullata un'ora prima dell'appuntamento dallo stesso professionista e, quindi, in tempo non utile, anche evidentemente per l'azienda, per svolgere il turno lavorativo inizialmente programmato.

Quanto esposto comprova pertanto, "prima facie", l'insussistenza di una condotta dolosamente abusiva in capo alla lavoratrice, rilevante ai sensi dell'art. 2109 c.c e 225 CCNL di settore.

Il licenziamento appare in ogni caso sproporzionato rispetto ai fatti addebitati, ex. art. 7 stat. lav, visto che la ricorrente, in tale frangente, secondo la stessa prospettazione di parte resistente, si sarebbe ingiustificatamente sottratta all'esecuzione della propria prestazione lavorativa prevista per il 23.12.2016 per un periodo di circa 4 ore e 45 minuti (15.30-19.15) e che la contrattazione collettiva di riferimento prevede, in caso di assenza ingiustificata fino a tre giorni nell'anno solare- arco temporale questo di molto superiore a quello in contestazione- la possibile irrogazione della sola sanzione disciplinare della multa, ex. art. 225 CCNL di settore. A supporto di quanto appena esposto va altresì rilevato che la lavoratrice, durante l'ultra trentennale durata del rapporto di lavoro in oggetto, non era destinataria di alcuna contestazione disciplinare.



L'accertata insussistenza del fatto addebitato, nei termini contestati dalla datrice di lavoro, e, comunque, la sua sproporzione con la sanzione irrogata comporta l'ingiustificatezza e l'illegittimità del licenziamento impugnato, ex. art. 18 IV comma stat. lav, tenuto conto, per costante giurisprudenza di legittimità, che "l'insussistenza del fatto contestato, di cui all'art. 18 st.lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, della l. n. 92 del 2012, comprende l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, sicché in tale ipotesi si applica la tutela reintegratoria, senza che rilevi la diversa questione della proporzionalità tra sanzione espulsiva e fatto di modesta illiceità" (v. Cass. n. 18418/2016).

Da quanto esposto consegue pertanto l'annullamento del licenziamento impugnato con conseguente condanna della resistente, ex. art. 18 Iv comma stat. lav, a reintegrare la ricorrente nella propria mansione e a corrisponderle una indennità risarcitoria pari al numero delle mensilità di retribuzione globale di fatto maturate dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegra in servizio- in misura in ogni caso non inferiore alle cinque mensilità e non superiore alle dodici mensilità - oltre al versamento al competente ente previdenziale dei contributi maturati nel medesimo periodo.

Sull'importo liquidato vanno corrisposti gli interessi legali, dalla maturazione dei singoli ratei al saldo, sulla somma annualmente rivalutata a decorrere dal 1.1.2018, ex. art. 429 cpc.

Quanto fin qui esposto è assorbente rispetto all'esame delle restanti istanze ed eccezioni, anche di natura procedurale, sollevate dalle parti tenuto in ogni caso conto che la persona con cui la ricorrente passava parte del pomeriggio del 23.12.2016 non è la sorella escussa come testimone in giudizio (v. par. 16 del ricorso non specificamente contestato dalla resistente) e che non vi sono elementi in atti per ritenere la testimonianza resa da intrinsecamente inattendibile.

Compensi professionali liquidati nella misura indicata in dispositivo tenuto conto dell'esito, dell'oggetto, del valore e dell'esigua durata della causa (circa due mesi dalla data di deposito del ricorso).



P.Q.M.

dichiara illegittimo e, pertanto, annulla il licenziamento impugnato;
condanna _____ spa, in persona del legale
rappresentante pro-tempore, a reintegrare la ricorrente nel proprio posto di lavoro, a
corrisponderle una indennità risarcitoria pari alla retribuzione globale di fatto
maturata dalla data del licenziamento fino a quella della reintegra, in misura in ogni
caso non superiore alle dodici mensilità, oltre interessi legali e rivalutazione
monetaria oltre al versamento al competente ente previdenziale dei contributi
maturati nel medesimo periodo e al rimborso dei compensi professionali liquidati in
complessivi euro 2500,00, oltre accessori di legge, in favore dei procuratori
antistatari.

Milano, 15/06/2017

Il Giudice
dott. Fabrizio Scarzella



