

TRIBUNALE DI SIENA
Sezione Lavoro

Ordinanza ex art. 1 co. 49 l. 2012/n. 92

n. 381/2017 rgl

il giudice, in funzione di giudice del Lavoro;
sciolta la riserva assunta il 14/6/2017, con dilazione al
31/7/2017 a fini conciliativi poi non realizzatisi;
nel procedimento ex art. 1, co. 47 ss., l. 2012/n. 92,
in epigrafe;
rileva e argomenta nell'ambito ed ai limitati fini ed
effetti della cognizione sommaria:

a mezzo di ricorso depositato l'8/4/2017, **R.**
C. _____ (difeso dall'avv. L. _____ P. _____) ha chiesto
(**conclusioni**, ricorso, pp. 20-21, letterali):

"in tesi

*- accertare e dichiarare, ex art. 18, comma 1 e 2, l.
300/1970, la nullità del licenziamento intimato al
ricorrente dalla società convenuta in data 28.09.2016 e
conseguentemente condannare la stessa alla
reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e al
pagamento di un'indennità risarcitoria di Giustizia ritenuta
commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad
euro 2.059,61, dal giorno del licenziamento a quello di
effettiva reintegrazione nel posto di lavoro, oltre la
regolarizzazione della posizione assicurativa e contributiva;*

In ipotesi

*accertare e dichiarare, ex art. 18, comma 4, l.
300/1970, l'illegittimità del licenziamento intimato al
ricorrente dalla società convenuta in data 28.09.2016 e
conseguentemente condannare la stessa alla*



reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria di Giustizia ritenuta commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad euro 2.059,61, dal giorno del licenziamento a quello di effettiva reintegrazione nel posto di lavoro, oltre la regolarizzazione della posizione assicurativa e contributiva;

In subordine

accertare e dichiarare, ex artt. 18, comma 5, 1. 300/1970, l'illegittimità dell'impugnato licenziamento e conseguentemente condannare la società convenuta al risarcimento del danno in favore del ricorrente nella misura di ventiquattro mensilità di retribuzione globale di fatto, pari ad euro 2.059,61, o in altra misura ritenuta di giustizia;

In ulteriore subordine

accertare e dichiarare, ex artt. 18, comma 6, 1. 300/1970, l'illegittimità dell'impugnato licenziamento e conseguentemente condannare, la società convenuta al risarcimento del danno in favore del ricorrente nella misura di dodici mensilità di retribuzione globale di fatto, pari ad euro 2.059,61, o in altra misura ritenuta di Giustizia;

In ogni caso

oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto al saldo e con vittoria delle spese e competenze professionali da liquidarsi in favore del difensore antistatario".

La **Società Agricola** **Srl** si costituiva in giudizio, contestando la fondatezza della domanda, della quale chiedeva (**conclusioni**, memoria difensiva, p. 30, sintesi) il rigetto.

*



All'udienza 14/6/2017, nella causa n. 381/2017 rgl sono comparsi

R. Ci difeso dall'avv. P. in presenza dell'amministratore di sostegno Barellini;

per la Società Agricola srl, difesa dall'avv. G. Or, procuratrice speciale come da atto che viene depositato.

Il giudice sente le parti, che allo stato si richiamano ai propri atti, argomentazioni, richieste e conclusioni, anche istruttorie, contestando rispettivamente le parti la fondatezza delle difese avversarie.

L'avv. deposita ord. in materia cautelare del 17/3/2016 del Trib. Siena, giudice Garrapa.

L'avv. ne eccepisce la tardività, riservandosi in ipotesi di dedurre.

Il giudice tenta la conciliazione della causa.

Il lavoratore è disponibile, purché nell'ambito di una tutela reintegratoria, ad una diminuzione del proprio impegno lavorativo orario come ad un ridimensionamento della tutela risarcitoria.

Il datore di lavoro si riserva la valutazione dell'ipotesi.

Si dà atto allo stato del fallimento del tentativo, che le parti si impegnano comunque a percorrere.

Il giudice si riserva con dilazione ai fini conciliativi entro il 31/7/2017, autorizzando in difetto nel termine medesimo note meramente istruttorie di replica (per la Società anche in ordine alla produzione avversaria odierna).

*



Sciolta la riserva assunta nella causa n. 381/2017 rgl, il giudice rileva e argomenta:

con lettera 28/9/2016 (doc. 20 ric.) la [redacted] srl licenziava il ricorrente, operaio agricolo a tempo indeterminato, per giusta causa, ex artt. 2119 c.c., 72 ccnl Operai agricoli e florovivaisti del 22/10/2014, e 33 cipl 11/2/2003, facendo riferimento alla sentenza del Tribunale di Siena, n. 625/2016, del 21/6/2016 (doc. 10 conv.), che condannava [redacted] a 3 anni di reclusione (per detenzione illegittima di armi e munizioni) per fatto del 14/10/2015.

Le citate fonti collettive (artt. 72 ccnl, 33 cipl) correlano in termini di causale giustificativa consequenziale "le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione" al potere datoriale di recesso per giusta causa con effetto immediato e senza obbligo di preavviso.

Nella giurisprudenza di legittimità registriamo, anche da ultimo, Cass. SL 2018/n. 9317: "se i fatti commessi fossero stati per loro natura di tale gravità da determinare una situazione di improseguibilità, anche provvisoria, del rapporto, il datore di lavoro avrebbe potuto esercitare il diritto di recesso senza necessità di attendere la sentenza definitiva di condanna, neppure nel caso in cui il c.c.n.l. avesse previsto, come nella specie, la più grave sanzione espulsiva solo in tale circostanza, essendo stato rilevato che il principio di non colpevolezza fino alla condanna definitiva, di cui all'art. 27, comma 2, Cost., concerne le garanzie relative all'attuazione della pretesa punitiva dello Stato (cfr. Cass. 21.9.2016 n.18513, Cass.19.6.2014 n. 13955) e non può quindi applicarsi, in via analogica o



estensiva, all'esercizio da parte del datore di lavoro della facoltà di recesso per giusta causa in ordine ad un comportamento del lavoratore suscettibile di integrare gli estremi del reato".

Il giudice non condivide pienamente questo orientamento, ma il suo spessore non induce (almeno in sede di cognizione sommaria) a creare aspettative illusorie.

La personale non condivisione nasce, anzitutto, dalla piena valorizzazione del principio del co. 2, art. 27 Cost., per cui l'imputato *non è considerato colpevole sino alla condanna definitiva*, avallata - a parte plurime fonti internazionali significative - da un rilevante dato statistico, tratto ad es., da autorevole fonte, quale la relazione di Giovanni Canzio, Primo Presidente della Corte Suprema di Cassazione dal 7 gennaio 2016 al 31 dicembre 2017, allora Presidente della Corte di Appello di Milano, nella Relazione sull'amministrazione della giustizia nel Distretto della Corte di Appello di Milano del 1/2015: *"quanto ai parametri della stabilità/prevedibilità delle decisioni, i dati statistici suggeriscono considerazioni di significativo momento per riaffermare il convincimento che già si è avuto modo di esprimere anche in precedenti occasioni in ordine al fattivo contributo del giudizio d'appello nella formazione della pronuncia giudiziale definitiva. Con riguardo al c.d. Reversal Rate, in oltre un terzo dei casi la sentenza di secondo grado si pone in discontinuità rispetto a quella di prime cure. In particolare, nel periodo 01.07.2013/30.06.2014, la Corte d'Appello ha emesso 9.334 sentenze penali e in 4.245 casi (corrispondenti al 45,5% del totale) la decisione ha confermato la statuizione di primo grado, con la conseguenza che - sottratte le sentenze di prescrizione (1.460, pari al 16%) - 3.629*



decisioni sono state di riforma. Il 7% di riforma totale, il 26% di riforma parziale e il 2% di assoluzione.

La lettera di recesso compie riferimento secco alla sentenza penale di condanna.

Ora, trattandosi altresì di sentenza non definitiva, riteniamo che il datore di lavoro avesse l'onere di esplicitare *che i fatti commessi fossero per loro natura di tale gravità da determinare una situazione di improseguibilità, anche provvisoria, del rapporto*, trattandosi, sia di una delicata problematica comportamentale del prestatore nota e tollerata da tempo dal datore di lavoro, sia di fatti extralavorativi (detenzione presso la propria abitazione, in un garage, di armi e munizioni, un vero e proprio arsenale, di assai varia tipologia, acquistato nel tempo presso fiere dell'antiquariato per interessi collezionistici. Si noti come l'imputato sia stato assolto dall'ipotesi comportamentale più allarmante di porto illegale per insussistenza del fatto).

In realtà, ciò che può apparire più preoccupante sul piano datoriale, unitamente a un delicato vissuto lavorativo del ricorrente, è la condizione psichica generale descritta in sentenza sulla base dell'indagine peritale, in termini di vizio parziale di mente (necessitante interventi e cure) e pericolosità sociale, da riequilibrare tuttavia con la recente nomina di un amministratore di sostegno.

La contestazione sintetica e globale, dunque, di aver riportato condanna a pena detentiva, tra altro non passata in giudicato, benchè tipizzata dalla contrattazione collettiva, ci appare essenzialmente generica (Cass. SL 2018/n. 13667, conferma che *"in tema di licenziamento disciplinare, la contestazione dell'addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore incolpato l'immediata difesa e deve, conseguentemente, rivestire il carattere della specificità"*), poiché non consentiva al



lavoratore di individuare quali profili comportamentali acquisissero rilievo per il datore: se la detenzione di armi, se la valutazione di pericolosità sociale, se le condizioni psichiche. Contestazione non specifica, che rende in definitiva il recesso datoriale privo di motivazione, controllabile e dalla quale difendersi.

Il licenziamento del lavoratore ricorrente soffre, poi, di altra anomalia: la contestualità tra recesso e contestazione disciplinare.

Al riguardo dobbiamo dare atto di un orientamento giurisprudenziale (Cass. SL, sent. 2005/n. 13846) secondo il quale, "nel licenziamento disciplinare, la contestazione dell'addebito e la comminatoria del licenziamento possono essere contenute nel medesimo atto, in mancanza di disposizioni che vietino tali modalità di esercizio dei poteri del datore di lavoro, se viene concesso al lavoratore il termine di legge di cinque giorni per fornire le proprie discolpe e viene precisato che, qualora egli non si avvalga di tale possibilità, il rapporto di lavoro si intenderà risolto senza ulteriore preavviso dal giorno successivo alla scadenza del termine" (v. Cass. 13-10-1998 n. 10113, Cass. 12-4-2003 n. 5855: quest'ultima in un caso in cui è stata confermata la sentenza impugnata, che aveva rilevato che nella specie non era stato "esternato il proposito di irrogare il licenziamento all'esito della mancata presentazione delle difese, in modo tale da consentire al lavoratore di discolparsi, ma il provvedimento espulsivo era stato contestualmente già comminato, di talché la procedura" non poteva "dirsi correttamente seguita"). In definitiva, interpretandosi il principio della preventiva contestazione (anche della recidiva) e del termine di cinque giorni nel senso precisato (funzionale soltanto alle esigenze di difesa dell'incolpato), non può disconoscersi che la eventuale comminatoria del



licenziamento "contestuale alla contestazione" giammai può essere intimata con effetto immediato, in tal modo sopprimendo di fatto del tutto il termine fissato per la difesa del lavoratore incolpato (termine che, del resto, neppure può essere disposto, in sostanza, soltanto al fine di una ipotetica revoca di un licenziamento comunque già efficace). Peraltro se si pensa che il datore di lavoro deve attendere il completo decorso del detto termine, salvo che il lavoratore non abbia nel frattempo esercitato pienamente il proprio diritto di difesa (fornendo le proprie giustificazioni senza riserva alcuna), è ancor più evidente che il detto termine non può essere di fatto ridotto (e tanto meno può essere "azzerato") allorquando il lavoratore stesso non abbia ancora svolto alcuna difesa (...) senonché la comminatoria del licenziamento, contestuale alla contestazione dell'addebito, poteva ammettersi soltanto con preciso effetto dal giorno successivo alla scadenza del termine di cinque giorni, mentre, prima del decorso di detto termine, peraltro in assenza di giustificazioni della lavoratrice, il provvedimento espulsivo certamente non poteva essere adottato".

Anche sulla base di tale orientamento, già di per sé problematico, nel caso concreto non consta concesso alcun termine a difesa ad esito dei contestuali contestazione-licenziamento.

Allo stato applicabile, riterremmo, la tutela accordata dall'art. 18 co. 6 l. 1970/n. 300 e s.m.i.:

"nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al



quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennita' risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravita' della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilita' dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi e' anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo".

Riterremo massima la misura dovuta dell'indennità risarcitoria, in relazione alla notevole anzianità del lavoratore, tenuto conto del consistente numero dei dipendenti occupati e della consistente dimensione dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, di grave difficoltà psichica, materiale e personale del lavoratore licenziato.

P.Q.M.

dichiara risolto il rapporto di lavoro tra R. C. e R. srl con effetto dalla data del licenziamento (28/9/2016) e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra in dodici mensilita' dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali, dalla maturazione dei singoli diritti al saldo.

Condanna la Società convenuta al pagamento delle spese processuali, liquidate in € 3.337,00 per compensi professionali (per analogia, procedimenti cautelari, scaglione di valore, media difficoltà, 4 fasi) oltre Iva e Cap e 15 % come per legge, con distrazione a favore del procuratore antistatario.



Siena, 28/8/2018

il giudice
Delio Cammarosano

