



TRIBUNALE ORDINARIO DI BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

Il Giudice unico, nella persona del dott. Carlo Sorgi, ha pronunciato la seguente ordinanza, a scioglimento della riserva formulata all'udienza del 8/7/2016, nel procedimento iscritto al n. 1076/2016, promosso da:

~~XXXXXXXXXX~~, rappresentata e difesa per mandato a margine del ricorso introduttivo dall'avvocato ~~XXXXXXXXXX~~ e avvocato ~~XXXXXXXXXX~~, presso il cui studio è pure elettivamente domiciliata Indirizzo Telematico

RICORRENTE

Contro

~~XXXXXXXXXX~~ SPA IN PERSONA DEL LEGALE RAPPRESENTANTE PRO TEMPORE, rappresentata e difesa per mandato a margine della memoria di costituzione e risposta dall'avvocato ~~XXXXXXXXXX~~, presso il cui studio, è pure elettivamente domiciliata VIA ~~XXXXXXXXXX~~

CONVENUTO

Avente ad oggetto: ricorso ex art. 1, comma 48 l.300/70

SVOLGIMENTO E MOTIVI

All'origine del presente ricorso il licenziamento 4/11/2015 irrogato nei confronti di ~~XXXXXXXXXX~~ da parte della società ~~XXXXXXXXXX~~ A. per fatti accaduti il 31/10/2015.

Scordamaglia, assunto nel 2005, assistente responsabile presso il reparto panetteria della ~~XXXXXXXXXX~~ viene sorpreso da personale della società, secondo la contestazione disciplinare, nell'intento di mangiare e bere prodotti del supermercato senza averli pagati. Si giustifica asserendo di aver prelevato i generi alimentari per eliminarli perché scaduti e di aver prelevato la confezione di birra unitamente ad altra identica per le sue necessità ma, accortosi di non avere denaro sufficiente, di aver chiesto ad un collega di pagare una confezione e di aver lasciato la seconda confezione su un bancone, non sapendo spiegare come mai una delle bottiglie della confezione fosse stata trovata aperta. Le giustificazioni vengono ritenute non idonee dalla società.

Con il presente ricorso viene richiesta l'insussistenza del fatto contestato ai sensi del IV° comma dell'art. 18 l.300/70 ed in subordine la sproporzione dei fatti addebitati con la sanzione del licenziamento.

La società ~~XXXXXXXXXX~~ a. si costituisce chiedendo il rigetto del ricorso e la conferma del licenziamento impugnato.



Nel corso del giudizio venivano escussi i testi richiesti dalle parti ed all'esito in data 8/7/2016 dopo la discussione il giudice si riservava.

Ritiene il giudice, sciogliendo la riserva, che il ricorso possa essere accolto solo per la domanda subordinata.

Alla base della valutazione di questo giudice in primo luogo la ricostruzione dei fatti come ricava dalle testimonianze raccolte.

Rilevante appare in primo luogo il teste ~~Illo~~, ispettore ~~r~~ che ha dichiarato :” Ero con la sorvegliante ~~Illo~~ e nel frigorifero del reparto panetteria abbiamo trovato un blister da tre birre con due intonse e una aperta e consumata a metà. C'era anche una confezione di cous cous aperta e quasi completamente finita con la forchettina ancora dentro la confezione e inoltre un rustico di melanzane anche quello consumato in parte. La ~~Narciso~~ mi ha detto di aver visto ~~Scordavaglia~~ consumare il cibo e le bibite indicate. Siamo andati a chiedere spiegazioni allo ~~Scordavaglia~~ e ha negato ogni addebito non sapendo dare alcuna spiegazione degli oggetti ritrovati. Ho fatto relazione di servizio. C'era agitazione e non abbiamo approfondito con il resto del personale e abbiamo chiamato le forze dell'ordine. Potevano essere le 19,30, 20,00 e l'esercizio chiude alle ore 21,00. Non so a che ora la sorvegliante abbia visto il ricorrente. Il codice disciplinare è affisso nella bacheca aziendale e all'interno del reparto mi sembra ci sia anche un riepilogo. Il rustico di melanzane dura una giornata, il cous cous può durare qualche giorno ma non ricordo la data di scadenza di quella confezione. Il controllo della merce scaduta viene effettuato o la mattina prima dell'apertura del negozio o la sera dopo la chiusura. Astrattamente ogni responsabile potrebbe fare una verifica delle scadenze della merce e il ricorrente è responsabile del reparto panetteria. Il rustico di melanzane era in vendita nel reparto panetteria mentre il cous cous nel reparto gastronomia.”

In analogia le dichiarazioni della teste ~~Narciso~~, sorvegliante ~~Esselunga~~ :” Ho notato il ricorrente che durante il turno di lavoro aveva prelevato una confezione di birra Moretti doppio malto e l'ha portata nel suo reparto, nascondendola all'interno del frigorifero della panetteria. Io ho visto tutto. In seguito ha preso anche un rustico di melanzane dal suo reparto, portando anche questa all'interno del suo reparto, dove si lavora il pane. Poco dopo è andato nel reparto di gastronomia e ha preso una confezione di cous cous portandola sempre all'interno del suo reparto. Lui ha cominciato a consumare i prodotti normalmente in mezzo al pubblico che passava, con una certa discrezione, dietro al bancone del pane, anzi all'interno del reparto. Io l'ho visto anche bere della birra. Poi ho chiamato l'ispettore ~~Liberto~~ che è arrivato dopo qualche minuto. Siamo entrati in reparto per contestare le circostanze al ricorrente e lui ha detto che non ne sapeva niente dei fatti contestati e allora abbiamo chiamato le forze dell'ordine. Abbiamo rinvenuto, dentro il frigorifero, due bottiglie di birra e una terza bevuta a metà ma che era all'esterno del frigorifero. All'interno del sacco dell'indifferenziata abbiamo trovato il blister con il rustico di melanzane e in un carrello vicino al muro abbiamo trovato la confezione del cous cous consumata quasi tutta con la forchettina ancora inserita”.

Ancora più efficaci le dichiarazioni del teste ~~Martini~~ :” lavoro da settembre presso l'Esselunga San Vitale in panetteria. Il 31 ottobre 2015 ero in servizio la sera. Verso le 19, 30, 19,40 io ho visto il ricorrente che era il mio vicecapo reparto che tornava dalle corsie con due confezioni da tre di birra in bottiglia, mi sembra doppio malto ma non ricordo e aveva anche dei biscotti. Poi aveva preso dal self service un rustico piccante e aveva appoggiato in area vendita le bottiglie e i biscotti. In seguito ho visto



che dava una delle confezioni e i biscotti a un addetto del reparto macelleria dicendogli di andare in cassa a pagarli. È entrato in reparto panetteria e ha cominciato a mangiare il rustico. In seguito mi ero allontanata e quando sono tornata aprendo il frigo ho visto la confezione di birre con due bottiglie mentre una terza era sul tavolo aperta. Inoltre in un carrello porta teglie ho visto una confezione di cous cous aperta ancora con la forchetta dentro consumata per metà. Ho visto poi il ricorrente entrare, finire di consumare il cous cous e bere la birra. Non era la prima volta che capitava, in una settimana poteva capitare quattro volte. Erano quasi sempre birre e prodotti di panetteria e/o gastronomia,. Ho avvisato il mio ispettore ~~Liberto~~.

Tutti gli altri testimoni sono sostanzialmente ininfluenti. Eventuali contrasti nelle dichiarazioni dei testi ricordati, per altro relativi a particolari assolutamente secondari, appaiono un sintomo di genuinità degli stessi.

I fatti come ricostruiti sulla base delle testimonianze riportate portano a confermare l'assunto della contestazione disciplinare. Secondo parte ricorrente le due confezioni di alimentari erano state prelevate per eliminarle in quanto scadute ma questa versione appare contraddetta da una serie di particolari: il cous cous era di altro reparto e non della panetteria e quindi fuori della responsabilità del ricorrente, i prodotti scaduti vengono eliminati o a fine turno o all'inizio come logico ma senza la presenza del pubblico che potrebbe trarre valutazione negativa da tale comportamento, se eliminata una confezione non è consumata quasi integralmente e con la posata infilata nel resto del prodotto.

La società convenuta ha ritenuto i fatti talmente conclamati da non ritenere necessario tenere le registrazioni video o denunciare il ricorrente valutando adeguata sanzione il licenziamento per giusta causa. Sicuramente la ricostruzione dei fatti compatibile con le contestazioni appare rassicurante in termini probatori. Nessun teste ha smentito tale ricostruzione. Conseguentemente ritiene questo giudice che il caso non possa essere ricondotto all'ipotesi di cui all'art. 18, IV° comma l.300/70. Neppure volendo attribuire a tale norma il contenuto più garantista in termini di fatto giuridico comprensivo di elemento psicologico, si può arrivare a classificare la fattispecie come una negligenza sul lavoro (art. 225 CCNL). Le norme disciplinari, affisse pacificamente in luogo di lavoro (testi Liberto e Rimicci) prevedono come condotta suscettibile di sanzione espulsiva quella di chi si appropria di beni aziendali, anche se al mero fatto di consumo personale sul luogo di lavoro .

La questione più rilevante in termini giuridici è valutare la proporzionalità tra i fatti rilevati e la sanzione irrogata. Secondo un orientamento della Corte di Cassazione in tema di proporzionalità del licenziamento disciplinare che questo giudice condivide :” *In tema di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra addebito e recesso, rileva ogni condotta che, per la sua gravità, possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali, essendo determinante, in tal senso, la potenziale influenza del comportamento del lavoratore, suscettibile, per le concrete modalità e il contesto di riferimento, di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, denotando scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza; spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva, non sulla base di una valutazione astratta dell'addebito, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità, rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro,*



assegnandosi rilievo alla configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, all'assenza di pregresse sanzioni, alla natura e alla tipologia del rapporto medesimo “ (sez. Lavoro, n. 2013/2012) . Nel caso in esame abbiamo due valutazioni contrapposte: da un lato l'estrema modestia dei beni oggetto di consumo indebito da parte del ricorrente , nell'ordine di pochi euro, e dall'altra la particolare posizione dello stesso di assistente responsabile di un reparto. A questo deve aggiungersi il comportamento del ricorrente che, invece di ammettere i fatti contestati, dimostrando non solo ipotetica resipiscenza ma anche sicura lucidità nella situazione contingente, si poneva sulla negativa fornendo una versione incompatibile con la logica prima ancora che con le testimonianze.

Ritiene questo giudice di poter risolvere la problematica ritenendo per un verso prevalente il profilo della assoluta modestia del fatto accertato e quindi applicabile la disciplina dell'art. 18, V° comma ma per altro verso nella valutazione dell'indennità calcolare il multiplo minimo della stessa pari a dodici mensilità in modo da sottolineare i profili della condotta dello Scordamaglia ritenendo di poter far prevalere tra tutti i criteri indicati dalla normativa di riferimento quello del comportamento del lavoratore in quanto criterio prevalente di valutazione per la rilevanza insita nei profili evidenziati del ruolo di particolare fiducia del ricorrente e il suo comportamento dopo i fatti oggetto del presente processo.

Anche le spese della presente fase del giudizio risentiranno di questa valutazione oltre che dal mancato accoglimento della domanda principale e saranno compensate per il 50%, mentre per il rimanente 50% seguiranno il criterio della soccombenza.

P.Q.M.

- Accoglie parzialmente il ricorso e rilevata l'illegittimità del licenziamento 4/11/2015 nei confronti del ricorrente sotto il profilo della mancanza di proporzionalità tra i fatti contestati e la sanzione espulsiva condanna la società ~~Eschunga s.p.a.~~ al pagamento a favore di ~~Scordamaglia Francesco~~ di una somma corrispondente ad una indennità pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto , pari a € 3.375.00 lorde.

- Previa compensazione del 50% delle spese della presente fase del giudizio, condanna la società ~~Eschunga s.p.a.~~ al pagamento a favore di ~~Scordamaglia Francesco~~ del rimanente 50% delle spese della fase del giudizio liquidando tale frazione in € 2.200,00 oltre Iva. Cpa, oltre 15% spese generali.

Bologna 8/7/2016

Il Giudice Unico
Carlo Sorgi

