

dell'ordinanza opposta; in subordine ha chiesto la condanna della società opponente alla corresponsione dell'indennità di cui all'art. 18, 5° comma, S.L.

Il giudice ha invitato alla discussione orale e ha trattenuto la causa in decisione

Motivi della decisione

L'opposizione è infondata e deve essere rigettata.

La società opponente ribadisce la sussistenza della giusta causa di licenziamento posta a fondamento del provvedimento espulsivo dell'opposto, e ritiene che l'ordinanza impugnata non abbia "correttamente considerato e valutato la reiterazione (recidiva) della condotta illecita come elemento costitutivo del provvedimento espulsivo, nonostante la puntuale contestazione formale della stessa da parte della società opponente e la sua allegazione nella prima fase del presente procedimento".

L'ordinanza impugnata, dopo aver riportato le deposizioni testimoniali, ha così argomentato: *"I comportamenti contestati, oltre che provati, sono sicuramente disciplinarmente rilevanti, in quanto costituiscono inadempimento alle ordinarie obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro.*

Si tratta di condotte che integrano una violazione del dovere di diligenza connesso al rapporto di lavoro ed in particolare degli obblighi connessi alla specifica prestazione di lavoro: ne' il ricorrente ha dedotto di non essere a conoscenza delle procedure di igiene e sicurezza violate.

Peraltro per le mancanze contestate la contrattazione collettiva applicata prevede l'irrogazione di una sanzione conservativa.

L'art. 144 del c.c.n.l., infatti, prevede l'irrogazione del rimprovero verbale, della multa o della sospensione, in relazione al minore o maggiore rilievo, per il lavoratore che "f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda".

I comportamenti addebitabili al ricorrente rientrano esattamente in tale ipotesi.

E' invece evidente che i comportamenti contestati al ricorrente non integrano "il rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica di inquadramento", come invece sostenuto dalla convenuta nelle sue difese: tale infrazione comporta il licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 213, comma 5, lettera i) del c.c.n.l.



Infatti il ricorrente non ha rifiutato di svolgere le attività che gli erano state affidate, ma le ha svolte violando le procedure aziendali in materia di igiene e sicurezza o le procedure tese ad assicurare la qualità dei prodotti.

Non sorge, pertanto, un problema di proporzione tra addebiti e provvedimento adottato, ma risulta pienamente integrata la fattispecie prevista dall'art. 18, comma 4 S.L.: non ricorrono gli estremi della giusta causa perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni della contrattazione collettiva”.

La società ricorrente ritiene che “la reiterazione di condotte illecite/recidiva si ponga come elemento costitutivo del licenziamento per giusta causa”, con conseguente impossibilità di riferire la fattispecie concreta all'art. 144 del c.c.n.l., applicabile invece ad una singola, e magari unica, violazione commessa dal lavoratore.

Le considerazioni svolte dalla società opponente non possono essere condivise per un duplice ordine di motivi.

In primo luogo la lettera 28-1-19 non contiene una puntuale contestazione della recidiva

Effettivamente la contestazione può riguardare i precedenti disciplinari che integrano la recidiva, ma al lavoratore deve essere chiaramente comunicata l'intenzione del datore di porre a base dell'irrogando licenziamento anche fatti per i quali era stato, in passato, irrogata sanzione disciplinare: in caso contrario il lavoratore non sarebbe posto in condizione di adeguatamente difendersi.

Nel caso di specie la società datrice di lavoro ha semplicemente segnalato la precedente comminazione di alcune sanzioni per comportamenti analoghi, senza contestare formalmente la recidiva e senza neppure invitare il lavoratore a prendere posizione in relazione a tale presunto addebito.

In ogni caso il c.c.n.l. applicato, all'art. 213, comma 5, espressamente prevede l'irrogazione del licenziamento per giusta causa in caso di recidiva reiterata solo “nelle mancanze di cui alle lett. a) e b) del 7° comma dell'art. 144”: si tratta delle ipotesi di assenza ingiustificata, abbandono del posto di lavoro, ritardo nell'inizio del lavoro o sospensione o anticipata cessazione dello stesso.

La contrattazione collettiva contiene quindi una precisa graduazione delle sanzioni disciplinari, che deve essere rispettata.

La Cassazione, nella sentenza n. 1909/2018, sul punto ha precisato: “Peraltro, questa Suprema Corte ha avuto modo di sottolineare, in più occasioni, che il giudice non può estendere le ipotesi di condotte integranti giusta causa o giustificato motivo oltre il limite che



l'autonomia delle parti ha previsto (cfr., tra le molte, Cass. nn. 11481/2015, 4546/2013, 13353/2011, 1173/1996).".

Al di fuori dei casi individuati dal c.c.n.l., la recidiva rappresenta non un elemento costitutivo della mancanza addebitata, bensì un mero criterio, quale precedente negativo della condotta, di determinazione della sanzione proporzionata da irrogare per l'infrazione disciplinare commessa.

Per quanto riguarda le considerazioni svolte dall'opponente circa la riconducibilità della fattispecie concreta all'art. 213, comma 5, lettera i), si richiama quanto esposto nell'ordinanza impugnata.

L'opponente sottolinea altresì che l'elencazione sindacale ha mero valore esemplificativo e non vincolante.

Tale rilievo appare del tutto inconferente, a fronte della previsione dell'art. 18, comma 4, S.L., che ravvisa la mancanza degli estremi della giusta causa nel caso –come quello di specie– in cui la mancanza addebitata rientri tra le condotte che la contrattazione collettiva ritiene punibili con una sanzione conservativa.

L'opponente deduce inoltre la contraddittorietà dell'ordinanza impugnata, che ha da un lato richiama l'esistenza dei precedenti disciplinari al solo fine di escludere la natura antisindacale e discriminatoria del licenziamento e dall'altro non utilizza "le stesse argomentazioni, ovverossia la totale assenza di contestazioni specifiche e di istanze di accertamento dell'illegittimità degli stessi, per valorizzarne l'incidenza negativa e la loro attitudine a porsi come elemento della giusta causa del licenziamento de quo".

Anche tale deduzione appare infondata: la rilevanza dei precedenti disciplinari risulta, infatti, del tutto differente ai fini della configurabilità di un comportamento discriminatorio e antisindacale piuttosto che ai fini della configurabilità di una recidiva correttamente contestata.

L'ordinanza impugnata ha in particolare affermato: *"Il ricorrente deduce innanzi tutto il carattere discriminatorio e antisindacale del provvedimento aziendale, in quanto intervenuto al culmine di un "iter sanzionatorio" iniziato pochissimo tempo dopo la nomina del signor [redacted] ad RSA, e costruito su addebiti l'uno più insussistente (o comunque, disciplinarmente irrilevante) dell'altro".*

Il ricorso sottolinea, infatti, che il 30-8-17 è stata comunicata alla società la nomina del ricorrente quale rappresentante sindacale del locale dove egli lavorava, e che dal successivo mese di ottobre il ricorrente medesimo è stato sottoposto ad una serie di procedimenti



disciplinari, seguiti dall'adozione di sanzioni: la contestazione del 23-10-17, seguita dalla sanzione del richiamo scritto, la contestazione del 27-11-17, seguita dalla sanzione del richiamo scritto, la contestazione del 11-12-17, seguita dalla sanzione del rimprovero scritto, la contestazione del 9-5-18, seguita dalla sanzione di un'ora di multa, la contestazione del 17-5-18, seguita dalla sanzione della multa di tre ore, e la contestazione del 4-7-118, seguita dalla sanzione della multa di tre ore.

Peraltro il ricorso contesta solo genericamente la veridicità e rilevanza di tali sanzioni, che non risultano essere state impugnate ed in relazione alle quali neppure in questa sede viene chiesto un accertamento di illegittimità'.

Viene meno, quindi, l'unico motivo posto a fondamento della pretesa antisindacalista'.

Infine, come sottolineato dal giudice di prime cure, ove venga integrata la fattispecie prevista dall'art. 18, comma 4, S.L. devono trovare applicazione le conseguenze previste dalla norma medesima e, quindi, non appare neppure ipotizzabile una conversione del licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Per tutte le considerazioni che precedono l'opposizione non può trovare accoglimento.

Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza e le stesse vengono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando,

rigetta l'opposizione;

condanna l'opponente a rimborsare all'opposto le spese di lite, liquidate in complessivi € 3.000,00.

Milano, 17/10/2019

il Giudice

Dott. Eleonora Maria Velia Porcelli



