



TRIBUNALE DI TRANI
SEZIONE LAVORO
Il Giudice del Lavoro

letti gli atti e i documenti di causa;

decidendo sul ricorso ex art. 1, commi 48 e ss. della L. n. 92/2012 proposto in data 19.12.2018 da D. B. M. (difeso dall'avv.) nei confronti di Poste Italiane s.p.a. (difese dall'avv.);

sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 16 maggio 2019;

OSSERVA

Con ricorso depositato in data 19.12.2018 D. B. M. impugnava il licenziamento disciplinare intimatogli da Poste Italiane s.p.a. con raccomandata a/r del 6.7.2018, chiedendo che ne fosse dichiarata l'illegittimità per carenza del potere disciplinare e comunque per assenza di giusta causa, con ogni conseguenza in ordine alla sua reintegrazione e alla condanna del datore di lavoro al pagamento dell'indennità risarcitoria prevista dalla legge.

Deduceva a tal fine il ricorrente che era stato dipendente di Poste Italiane s.p.a. dal 2.2.1991, addetto dapprima presso l'Ufficio Postale Trani 2, poi presso l'Ufficio Postale Barletta 2 e da ultimo presso l'Ufficio Postale Molfetta 3, svolgendo all'atto del licenziamento le mansioni di responsabile di struttura complessa; che gli era stato irrogato il licenziamento disciplinare senza preavviso con raccomandata del 6.7.2018, all'esito del procedimento disciplinare intrapreso dal datore di lavoro con lettera racc. del 15.6.2018, avviato a seguito di una sentenza penale di primo grado che lo aveva condannato ad otto mesi di reclusione; che il licenziamento disciplinare era illegittimo, in quanto effettuato in assenza di potere disciplinare, avendolo il datore di lavoro già sanzionato nel 2009 con la sanzione conservativa della multa pari a 2 ore di retribuzione per i medesimi fatti (ossia aver consentito la riscossione di 10 buoni fruttiferi postali ad uno soltanto dei genitori dei minori beneficiari di quei buoni, attestando falsamente la presenza dell'altro genitore). Aggiungeva che la identità delle due condotte contestate era desumibile dal capo d'imputazione del processo penale, rimasto immutato, dal 2009 fino alla condanna di primo grado (peraltro non ancora definitiva, essendo stata impugnata la sentenza di primo grado); che in ogni caso il licenziamento era privo di giusta causa perché era stato accertato (anche nel giudizio penale) che la sua condotta non aveva arrecato danni né a Poste Italiane s.p.a. né a terzi, atteso che le somme derivanti dalla riscossione dei buoni fruttiferi erano stati reinvestiti immediatamente in buoni fruttiferi intestati agli stessi minori; che dunque non poteva essergli addebitata la violazione dell'art. 54, comma VI, lett. c) del CCNL, proprio in assenza di danno, né potevano per le medesime ragioni essere addebitate le altre violazioni contestate (art. 54, comma VI, lett. k e art. 80 lett. e); che dunque il licenziamento doveva essere dichiarato integralmente illegittimo, potendo la carenza di potere del datore di lavoro essere equiparata all'insussistenza del fatto contestato, con condanna del datore di lavoro medesimo alla reintegrazione ex art. 18 della L. n. 300/1970 e al pagamento di un'indennità risarcitoria, ovvero in subordine al pagamento della sola indennità risarcitoria prevista dalla legge.

Si costituiva in giudizio Poste Italiane s.p.a., eccependo l'infondatezza delle avverse censure e la legittimità dell'intimato licenziamento, atteso che nel 2009 il dipendente era stato sanzionato con una multa pari a due ore di retribuzione per aver provveduto al pagamento di buoni postali



cointestati a [REDACTED] e a [REDACTED] e sottoscritti a beneficio dei figli minori dei due coniugi, attestando falsamente la presenza del [REDACTED] e dunque consentendo la riscossione alla sola [REDACTED] mentre, a seguito della sentenza penale n. 2171/2017 emessa dal Tribunale di Trani in composizione monocratica, era emerso che il D. B. [REDACTED] aveva indotto due colleghi sportellisti (tali [REDACTED] e [REDACTED]), coimputati nel processo penale ed assolti, a procedere al pagamento dei buoni, inducendoli in errore circa la regolarità dell'operazione compiuta; che tale comportamento era certamente sanzionabile con il licenziamento e il fatto addebitato non era affatto sovrapponibile a quello per cui era stata irrogata la sola sanzione disciplinare nel 2009; che, inoltre, non era rilevante la circostanza che la sentenza penale era stata appellata, atteso che il Giudice del Lavoro ben avrebbe potuto dagli elementi del processo penale trarre il suo convincimento in ordine alla legittimità del licenziamento; che, in definitiva, il licenziamento era legittimo e che, in ogni caso, accertata la sussistenza del fatto contestato, al massimo sarebbe stata applicabile la sola sanzione conservativa.

La causa veniva istruita mediante acquisizione di documentazione.

La domanda è fondata e deve essere accolta, avendo esaurito il datore di lavoro il proprio potere disciplinare in relazione ai fatti contestati.

Dalla documentazione in atti si evince che al ricorrente in data 15.6.2018 è stato contestato che, a seguito di sentenza penale n. 2171/2017 emessa dal Tribunale di Trani in composizione monocratica, era emerso che nel 2009 aveva provveduto al pagamento di buoni fruttiferi cointestati con un minore senza la necessaria presenza di entrambi i genitori (fatto per il quale il dipendente era stato sanzionato con una sanzione conservativa) e che nella specie era stato accertato che aveva indotto intenzionalmente due suoi colleghi (coimputati nel medesimo processo penale ed assolti) ad eseguire operazioni irregolari, approfittando dell'affidamento ingenerato dal suo ruolo di specialista e dalle mansioni di vice DUP svolte in alcune occasioni.

Ritiene il datore di lavoro che tale condotta sia differente rispetto a quella per la quale aveva sanzionato il ricorrente già nel 2009 con una multa pari a due ore di retribuzione.

In realtà, come si può desumere dalla documentazione in atti, i fatti contestati al D. B. [REDACTED] e per i quali egli ha ricevuto due sanzioni di diverso tenore sono i medesimi.

Infatti già con lettera del 31.3.2009 al ricorrente era stato contestato di aver indebitamente provveduto a rimborsare i buoni fruttiferi postali in questione, procedendo al rimborso delle somme in presenza della sola madre dei minori (beneficiari dei buoni) e non anche del padre, tenendo una condotta contraria a propri doveri d'ufficio; a seguito di tale contestazione e nonostante le giustificazioni rese, il D. B. [REDACTED] era stato sanzionato con una multa pari a due ore di retribuzione (sanzione che non risulta essere stata impugnata).

Dall'episodio in parola ne è scaturito anche un processo penale a carico del D. B. [REDACTED] e di altri due colleghi che avevano materialmente proceduto al pagamento dei buoni, procedimento che si è concluso in primo grado con la condanna del D. B. [REDACTED] alla pena di mesi 8 di reclusione (pena sospesa) per falso e con l'assoluzione dei due coimputati per errore determinato dall'altrui inganno ex art. 48 c.p.

A seguito della sentenza di primo grado, le Poste Italiane s.p.a. hanno contestato al ricorrente in data 15.6.2018 di aver indotto intenzionalmente i colleghi di lavoro [REDACTED] e [REDACTED] a compiere l'irregolare pagamento dei buoni, inducendoli in errore circa la presenza del [REDACTED] presso l'Ufficio Postale, errore che (da quanto emerge dalla sentenza penale richiamata) sarebbe derivato dalla prassi di procedere con il pagamento di buoni anche se il materiale accertamento della presenza dei cointestatari era fatto in direzione e non allo sportello (dunque i due coimputati nel caso di specie avevano creduto che il D. B. [REDACTED] avesse proceduto all'identificazione di entrambi i coniugi cointestatari e per tale ragione avevano proceduto con il rimborso delle somme, che – come era emerso in sede penale – erano state rimosse solo per essere reinvestite in altri buoni fruttiferi postali cointestati ai soli minori).

Ebbene, ritiene questo giudice – condividendo sul punto la tesi attorea – che vi sia una identità di



contestazioni tra quella del 31.3.2009 e quella del 15.6.2008, poiché con la sentenza penale è stata accertata la sussistenza del falso commesso dal D. B. [REDACTED] ovvero il pagamento di 10 buoni fruttiferi postali senza la presenza di entrambi i cointestatari dei buoni; quindi la condotta descritta nella parte motiva della sentenza penale altro non è che la concreta modalità con cui il reato è stato commesso dal D. B. [REDACTED] e non può essere autonomamente sanzionata dal fatto stesso, fatto per il quale (rimborso irregolare dei buoni) è pacifico che il ricorrente sia stato sanzionato con una sola sanzione conservativa nel 2009.

Con il procedimento penale è semplicemente emerso in maniera più dettagliata rispetto al 2009 l'elemento psicologico del D. B. [REDACTED] nella commissione del reato (elemento valorizzato dal Giudice per escludere la responsabilità dei coimputati [REDACTED] e [REDACTED]).

Infatti, ciò che è emerso a seguito del procedimento penale è semplicemente che il D. B. [REDACTED] per commettere il fatto (rilevante sia sul piano disciplinare che penale) si sia avvalso della collaborazione di due colleghi "ignari" di commettere il reato di falso, ma ciò non costituisce fatto diverso da quello contestato nel 2009.

Le Poste Italiane s.p.a. ben avrebbero potuto sospendere il procedimento disciplinare in attesa di quello penale, al fine di avere una più chiara rappresentazione delle condotte dei singoli dipendenti coinvolti, anche sotto l'aspetto dell'elemento psicologico, per graduare le loro responsabilità; ma, non avendolo fatto ed avendo deciso di procedere ugualmente con l'irrogazione della sanzione disciplinare conservativa, ha consumato definitivamente il suo potere disciplinare sull'accaduto (cioè sulla riscossione dei buoni fruttiferi postali con falsa attestazione della presenza di entrambi i genitori cointestatari dei buoni), a nulla rilevando la riserva fatta nella lettera di contestazione del 31.3.2009 circa la sussistenza di altri illeciti.

Si richiama – proprio in relazione alla consumazione del potere disciplinare del datore di lavoro – una recente sentenza della Corte di Cassazione (sentenza n. 27657/2018) che ha così ritenuto: *“L'avvenuta irrogazione al dipendente di una sanzione conservativa per condotte aventi rilevanza penale esclude che, a seguito del passaggio in giudicato della sentenza di condanna per i medesimi fatti, possa essere intimato il licenziamento disciplinare; non è difatti consentito, per il principio di consunzione del potere disciplinare ed in linea con quanto affermato dalla Corte EDU, nella sentenza 4.3.2014, Grande Stevens ed altri c.Italia, (che ha sancito la portata generale, estesa a tutti i rami del diritto "punitivo", del divieto di "ne bis in idem"), che una identica condotta sia sanzionata più volte a seguito di una diversa valutazione o configurazione giuridica. (Nella specie la S.C. ha valutato illegittimo il licenziamento di un dipendente di Poste s.p.a., già sospeso per essersi appropriato di bonifici di pertinenza della clientela, intimato dopo la condanna per il delitto di peculato relativa agli stessi fatti)”* (cfr., altresì, in senso uniforme, Cass. n. 22388/2014).

In definitiva, per le ragioni innanzi indicate, il licenziamento intimato al ricorrente in data 6.7.2018 deve essere dichiarato illegittimo, avendo il datore di lavoro già consumato il proprio potere disciplinare nel 2009 per i medesimi fatti contestati nel 2018.

Deve dunque trovare applicazione il regime previsto dall'art. 18, comma 4, della L. n. 300/1970, come modificato dalla L. n. 92/2012, ben potendo la carenza di potere disciplinare essere parificata alla insussistenza del fatto contestato ed essendo fatto notorio che Poste Italiane s.p.a. occupi alle sue dipendenze complessivamente più di 60 dipendenti.

Il datore di lavoro deve conseguentemente essere condannato alla reintegrazione del lavoratore e al pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dallo stesso (pari ad € 3.146,19 lordi, come si evince dalle buste paga in atti e riferite all'ultimo periodo di attività lavorativa), maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (che si determina nella misura massima di dodici mensilità), detratto l'*aliunde perceptum* come eventualmente risultante da estratto conto previdenziale del ricorrente, oltre che al versamento dei contributi previdenziali nella misura stabilita dall'art. 18, comma 4, della L. n. 300/1970.

Le spese legali seguono la soccombenza e sono interamente poste a carico della società resistente, nella misura liquidata in dispositivo.



P.Q.M.

pronunciando sul ricorso ex art. 1, comma 48 e ss., L. n. 92/2012, proposto in data 19.12.2018 da D. B. M. nei confronti di Poste Italiane s.p.a., rigettata ogni diversa istanza, così provvede:

- 1) accoglie il ricorso e, dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente in data 6.7.2018, annulla il licenziamento medesimo e condanna il datore di lavoro all'immediata reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro;
- 2) condanna, altresì, Poste Italiane s.p.a. al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (pari ad € 3.146,19 lordi), detratto *l'aliunde perceptum* come eventualmente risultante da estratto conto previdenziale del ricorrente, nonché al versamento dei contributi previdenziali dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, ai sensi dell'art. 18, comma 4, L. n. 300/1970;
- 3) condanna la società resistente al pagamento delle spese processuali del ricorrente, che liquida in € 259,00 per esborsi ed € 2.000,00 per compensi al difensore, oltre RSG CAP e IVA come per legge.

Si comunichi.

Trani, 16 luglio 2019.

Il Giudice del Lavoro
dott.ssa Floriana Dibenedetto

