



TRIBUNALE DI COSENZA
SEZIONE CONTROVERSIE DI LAVORO
ORDINANZA EX ART. 1 commi 47 e sg. L. n. 92 del 2012

Il Giudice del Lavoro, dott. Vincenzo Lo Feudo;
letti gli atti del procedimento n. 417/2021 RG instaurato da [REDACTED]
rappresentato e difeso dall'avv. [REDACTED] nei confronti della Società
[REDACTED], in persona del legale rappresentante
p.t., rappresentata e difesa dall'avv. Massimo Cundari;
sciogliendo la riserva formulata all'udienza di discussione.

OSSERVA

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. [REDACTED] conveniva dinanzi a questo
Giudice la Società [REDACTED] e, premesso di aver lavorato
alle dipendenze della convenuta dal 15.04.1996 al 18.08.2020, svolgendo da
ultimo mansioni di operatore di esercizio (parametro 183 CCNL
Autoferrotranvieri), impugnava il licenziamento per giusta causa
intimatogli con missiva in data 08.08.2020, recapitata il 18.08.2020.

Eccepiva in via preliminare la violazione della procedura speciale prevista
dagli artt. 53 e 54 del R.D. 148 del 1931, interamente disattesa dal datore di
lavoro ed eccepiva, altresì, l'invalidità del recesso per mancata affissione
del codice disciplinare.

Deduceva, inoltre, l'insussistenza dei fatti contestati (avere in più occasioni
utilizzato un cellulare, attivandosi su un social media ed inviando post
durante la guida di automezzi) escludendo di aver mai tenuto i
comportamenti addebitati.

Rilevava, inoltre, il difetto di proporzione dell'estrema sanzione
disciplinare rispetto ai fatti contestati e concludeva con una richiesta di
condanna del datore di lavoro alla reintegrazione e alla corresponsione di
un'indennità risarcitoria dal giorno del licenziamento illegittimo fino a
quello dell'effettiva reintegra, oltre al versamento dei contributi
previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo; in subordine instava per
l'applicazione della tutela obbligatoria.

Chiedeva, altresì, previa declaratoria di illegittimità della sospensione
disciplinare applicata dal 20.07.2020 al 18.08.2020, una condanna della
convenuta al pagamento delle somme trattenute a titolo retribuzione e al
risarcimento del danno all'integrità psico-fisica cagionato dal
comportamento datoriale.

In subordine chiedeva una condanna al pagamento dell'importo dovuto a titolo di trattamento di fine rapporto.

Disposto il mutamento del rito in quello previsto dalla legge n. 92 del 2012, si costituiva la Società [REDACTED], in persona del legale rappresentante p.t., in via preliminare sollevando eccezione di decadenza, non avendo il ricorrente impugnato il licenziamento in modo rituale.

Nel merito chiedeva il rigetto del ricorso per infondatezza, in particolare escludendo l'eccezione inosservanza della normativa in materia di procedimenti disciplinari prevista dal R.D. n. 148/1931, non applicabile al caso di specie, non occupando la società un numero di lavoratori superiore a 26, e rilevando, altresì, l'infondatezza dell'eccezione relativa alla mancata affissione del codice disciplinare.

La società si riportava, inoltre, alla contestazione degli addebiti, deducendo la sussistenza dei fatti posti a base del provvedimento espulsivo, costituenti giusta causa di licenziamento, di cui assumeva la piena proporzionalità.

Negava, in ogni caso, l'applicabilità della richiesta tutela reintegratoria, non sussistendo il requisito dimensionale richiesto.

All'udienza di discussione, celebrata ai sensi dell'art. 221, comma 4, D.L. n. 34/2020, conv. con mod. dalla Legge n. 77/2020, i procuratori delle parti hanno depositato telematicamente note scritte, riportandosi alle conclusioni rassegnate nei rispettivi scritti di costituzione.

La causa, in assenza di attività istruttoria è stata, quindi, trattenuta in riserva.

Rileva preliminarmente il Tribunale che l'applicazione del rito di cui alla legge n. 92/2012 sia conseguenza della domanda formulata dal ricorrente, volta, appunto, all'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, a nulla rilevando la dedotta insussistenza del requisito dimensionale previsto per l'applicazione della relativa disciplina (insussistenza che la parte convenuta ha in effetti dimostrato e che lo stesso ricorrente ammette) attenendo tale deduzione ed il relativo riscontro al merito della controversia e non al rito applicabile.

Sul punto la giurisprudenza di legittimità ha, infatti, precisato che "Il lavoratore licenziato non può rinunciare al procedimento specifico introdotto dall'art. 1, comma 47 e seguenti, della l. n. 92 del 2012, che ha carattere obbligatorio, non essendo prevista la specialità nel suo esclusivo interesse ma anche per finalità di carattere pubblicistico, sicché rientra nei poteri esclusivi del giudice qualificare la domanda e individuare il rito applicabile, mentre non incombe sul lavoratore, attesa la natura sommaria

della prima fase, l'onere della specifica allegazione del requisito dimensionale, peraltro desumibile dal tipo di tutela richiesto salva la necessità della prova in ragione della condotta processuale dell'altra parte" (Cass., Sez. L. n. 23073/2015).

Nel caso di specie la domanda principale esperita dal ricorrente è volta alla reintegrazione nel posto di lavoro occupato all'atto del licenziamento; sul punto si richiamano, oltre alle conclusioni, le deduzioni contenute a pag. 10 del ricorso, ove è testuale il riferimento all'art. 18, commi 1 e 2 dello Statuto e alla ritenuta nullità del recesso in ragione della dedotta inosservanza della procedura speciale prevista dagli artt. 53 e 54 del R.D. 148 del 1931.

Correttamente, pertanto, è stata disposta la trattazione del procedimento ai sensi della legge n. 92 del 2012.

Tanto premesso, deve dichiararsi infondata l'eccezione di decadenza sollevata dalla società convenuta, in ragione del fatto che l'impugnativa stragiudiziale del recesso è avvenuta per il tramite di una "missiva sottoscritta dallo stesso ricorrente inviata via pec in data 19 agosto 2020 e prodotta come doc. 10. E tuttavia trattasi di un documento che non è firmato di pugno dal ricorrente, nonostante nello stesso appaia graficamente la predetta firma. Ed infatti, basta analizzare il documento in questione, per rendersi conto del fatto che trattasi non, come dovrebbe essere, di una scansione di un documento analogico sottoscritto di pugno dal lavoratore e dal suo procuratore, ma tutto al contrario di un documento in formato pdf nativo (il cui testo è infatti interamente selezionabile e copiabile e, dunque, esportabile fuori dal documento, cosa che non accade nel caso di scansioni). Ne deriva che la firma che graficamente appare sul predetto documento non è una firma di pugno del sig. [REDACTED] apposta su un originale poi scansionato, ma è frutto di una sovrapposizione (copia e incolla) della firma del predetto lavoratore tratta da altro documento, al predetto pdf nativo di impugnativa del licenziamento. E che, dunque, l'impugnativa del licenziamento, nella quale si dà atto che sarebbe lo stesso [REDACTED] a sottoscrivere l'atto, proprio non è idonea ad impedire la decadenza atteso che il sig. [REDACTED] invece quell'atto proprio non l'ha sottoscritto. In ragione di tanto, il lavoratore è da considerarsi decaduto dall'azione" (cfr. pagg. 2 e 3 delle note depositate il 15.07.2021).

Rileva il Tribunale che l'argomento su cui si fonda l'eccezione non è stato riscontrato adeguatamente e che, in ogni caso, anche a voler ritenere che la firma apposta sulla impugnativa stragiudiziale inviata via pec il 19.08.2020 sia stata tratta da altro documento, non vi è dubbio che il difensore avesse il potere di impugnare il licenziamento nell'interesse dell'assistito, atteso che

l'incarico difensivo è stato conferito in data 18.08.2020 (e sul punto non vi è contestazione).

In altri termini il documento, in ogni caso scritto "in nome e per conto di [REDACTED] che ha conferito mandato a questo Studio per la tutela dei propri interessi" è valso ad interrompere il termine di decadenza, posto che "L'impugnativa stragiudiziale ex art. 6 della l. n. 604 del 1966 può efficacemente essere eseguita in nome e per conto del lavoratore licenziato dal suo difensore previamente munito di apposita procura, senza che il suddetto rappresentante abbia l'onere di comunicarla o documentarla, nel termine di cui al citato articolo, al datore di lavoro, salvo che questi non gliene faccia richiesta prima della scadenza del termine di sessanta giorni (e comunque prima che il lavoratore agisca in giudizio) ai sensi dell'art. 1393 c.c., applicabile ex art. 1324 c.c. anche agli atti unilaterali" (cfr. Cass., Sez. L. n. 1444 del 18.01.2019).

Ciò posto, il Giudice conviene con la parte convenuta circa l'inapplicabilità alla fattispecie in esame della disciplina contenuta nel R.D. n. 148/1931.

Sulla questione si richiamano le S.U. (n. 460/2005, parte motiva) che, confermando l'orientamento già espresso nel 1993 (sentenza n. 10602) e riferendosi alla legge 22 gennaio 1960 n. 1054 che ha esteso la normativa ai dipendenti di aziende che esercitano il trasporto su gomma e su linee extraurbane, hanno escluso l'operatività del disciplinare previsto dal R.D. alle aziende di "modeste dimensioni, con meno di 26 dipendenti".

Nel caso di specie, allora, considerato che è lo stesso ricorrente a riconoscere che la società convenuta occupa meno di quindici dipendenti, l'ecceputa violazione della procedura speciale prevista dagli artt. 53 e 54 del R.D. 148 del 1931 non può ritenersi sussistente, trattandosi di disciplina non applicabile.

Quanto all'asserita invalidità del recesso per mancata affissione del codice disciplinare, è sufficiente richiamare il noto e costante orientamento della giurisprudenza di legittimità, secondo cui "Ai fini della validità del licenziamento intimato per ragioni disciplinari non è necessaria la previa affissione del codice disciplinare, in presenza della violazione di norme di legge e comunque di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione; ne consegue che i comportamenti del lavoratore costituenti gravi violazioni dei doveri fondamentali - come quelli della fedeltà e del rispetto del patrimonio e della reputazione del datore di lavoro - sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare a prescindere dalla loro inclusione o meno all'interno del

codice disciplinare, ed anche in difetto di affissione dello stesso...(Sez. L. n. 16291/2004; Sez. L. n. 6893/2018; Sez. L. n. 28231/2018, parte motiva).

Ebbene il licenziamento oggetto del presente giudizio è stato intimato per violazione di doveri fondamentali, essendosi contestato al lavoratore di avere, in più occasioni, utilizzato il proprio profilo Facebook inviando post mentre era alla guida dell'automezzo di servizio (così evidentemente creando una situazione di pericolo).

E' di tutta evidenza, allora, che avendo la contestazione ad oggetto un fatto integrante gli estremi di una condotta violativa di regole minimali di prudenza e connotato da un elevato grado di colpa, l'eventuale mancata affissione del codice a nulla rileva ai fini della validità del licenziamento, non essendo necessaria una tipizzazione di tale fatto in termini di illecito disciplinare.

Nel merito il ricorso è infondato.

Dalla lettera di contestazione emerge che gli addebiti mossi al ricorrente attengono ai giorni 6, 12 e 13 giugno 2020, quando il lavoratore, in servizio alla guida di un veicolo aziendale, è risultato attivo sul social media Facebook, inviando post e commenti, interfacciandosi con altri utenti ed esprimendo giudizi in merito ad articoli pubblicati su diversi quotidiani, come indicati nella contestazione.

Il lavoratore si è giustificato negando in radice i comportamenti addebitati e comunque contestando "anche la certezza delle date e degli orari" indicati nella lettera che ha preceduto il licenziamento, con la quale è stata, altresì, disposta la sospensione dal servizio.

Ebbene, dalla documentazione prodotta dalla società resistente risulta chiaramente che i fatti addebitati sono sussistenti e sono riconducibili al ricorrente.

Dai fogli di viaggio emerge chiaramente che il lavoratore nei giorni 6, 12 e 13 giugno è stato in servizio dalle ore 6:30 alle ore 14:30.

E' riscontrato, altresì, che negli orari indicati nella lettera di contestazione (ore 12:19 ed ore 13.12 del 6 giugno; ore 13:33, ore 13:45 ed ore 14:09 del 12 giugno; ore 10:12 del 13 giugno) il lavoratore era alla guida del veicolo aziendale.

Ancora, dai documenti allegati 15/20 al fascicolo di parte convenuta, risulta oggettivamente (e il dato è stato contestato in modo del tutto generico) che nei giorni e negli orari sopra indicati il ricorrente era attivo sul proprio profilo Facebook, pubblicando post e commenti su argomenti di attualità, tratti da quotidiani nazionali e locali.

Come già posto in rilievo le contestazioni che il ricorrente muove rispetto ai dati risultanti dai documenti sopra menzionati è del tutto generica, in quanto tale assolutamente inidonea a scalfire l'oggettività degli stessi e la loro efficacia probatoria rispetto alla ricostruzione storica dei fatti addebitati (i fogli di viaggio, d'altronde, sono stati redatti e sottoscritti dallo stesso ricorrente, "conducente" e "fattorino", secondo le indicazioni ivi contenute").

Posto, allora, che il ricorrente, ha compilato e firmato i fogli di viaggio, il disconoscimento del loro contenuto e la deduzione relativa ad errori in merito agli orari si palesa quale estremo, ma improbabile, tentativo di difesa, del tutto inidoneo allo scopo.

Rileva, inoltre, il Tribunale che non vi è motivo di dubitare della veridicità della dichiarazione scritta resa dal lavoratore [REDACTED] addetto all'amministrazione, nella parte in cui ha riferito di essere stato contattato telefonicamente dal ricorrente subito dopo la contestazione disciplinare, aggiungendo che nella circostanza il Sig. [REDACTED] sostanzialmente confessando, ha pronunciato la frase: "solo perché ho fatto qualche post e commento su facebook adesso mi fate una contestazione disciplinare ? Ricorrete a questi mezzucci?".

I fatti contestati, dunque, hanno trovato nella documentazione prodotta dalla società convenuta riscontri non revocabili in dubbio, con la conseguenza che tali fatti devono ritenersi sussistenti ed integranti una giusta causa di licenziamento, attesa l'incompatibilità delle condotte tenute con le mansioni svolte (guida di veicoli aziendali).

I fatti sussistono, dunque, e certamente giustificano il provvedimento espulsivo anche in termini di proporzionalità, considerata la particolare natura dell'attività svolta e il grado massimo di attenzione che deve pretendersi da chi si pone alla guida di un automezzo, a protezione dell'incolumità degli utenti del servizio e più in generale della sicurezza della circolazione stradale.

Tanto, anche senza considerare i precedenti disciplinari da cui il ricorrente risulta attinto.

Il recesso datoriale è, dunque, legittimo e tale deve ritenersi la stessa sospensione cautelare dal servizio, fondata sui medesimi fatti, risultando ultronea la valutazione dei dedotti danni patrimoniali e all'integrità psico-fisica di cui è stato chiesto il ristoro.

Ciò posto, si osserva che in via subordinata il ricorrente ha chiesto una condanna della società alla corresponsione del trattamento di fine rapporto nella misura di euro 22.140,83, oltre accessori.

Su tale domanda il Tribunale richiama un orientamento della Suprema Corte, secondo cui "Nel caso di impugnativa di licenziamento, secondo il rito di cui all'art. 1, comma 48, della l. n. 92 del 2012, è ammissibile la proposizione in via subordinata, da parte del lavoratore, delle domande di pagamento del t.f.r. e dell'indennità di preavviso, in quanto nascenti dalla cessazione del rapporto, e quindi fondate su fatti costitutivi già dedotti, sicché il relativo esame non comporta un indebito ampliamento del tema sottoposto a decisione, ed evita il frazionamento dei processi o pronunce in mero rito, permettendo, al contrario, che un'unica vicenda estintiva del rapporto di lavoro dia luogo ad un unico processo" (Cass., Sez. L. n. 17091 del 12.08.2016).

Aderendo a tale insegnamento, può, allora, procedersi alla relativa statuizione di condanna.

Dalla busta paga relativa al mese di agosto 2020 risulta che il TFR maturato dal lavoratore all'atto del recesso è pari ad euro 27.335,65, importo dal quale va detratta la somma di euro 5.184,82 che il ricorrente riconosce di aver percepito, per un importo residuo di euro 22.140,83 che il datore di lavoro deve corrispondere, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria ex art. 429 c.p.c.

L'esito complessivo del giudizio giustifica la compensazione delle spese di lite.

P.Q.M.

Condanna la Società [REDACTED], in persona del legale rappresentante p.t., a corrispondere al ricorrente, a titolo di trattamento di fine rapporto, la somma di euro 22.140,83 oltre interessi legali e rivalutazione monetaria ex art. 429 c.p.c.

Rigetta nel resto il ricorso.

Compensa le spese di lite.

Cosenza, 09.10.2021

IL GIUDICE
dott. Vincenzo Lo Feudo