

TRIBUNALE DI VERONA**Sezione lavoro**

Il Giudice, dott. Antonio Gesumunno, nella causa di lavoro n. 2474 /2012
promossa da

da

Mt

B'

Contro

METALSAN SRL

Ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Il Giudice, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 20.2.2013 osserva
quanto segue

Licenziamento verbale del 10/09/2012.

Il ricorrente sostiene che il giorno 10/09/2012, dopo avere iniziato da poco il
lavoro, di essere stato aggredito verbalmente ed insultato dal legale
rappresentante della società convenuta "il quale, maneggiando una spranga di
ferro, gli intimava di andarsene cercava di colpirlo con la spranga stessa" e che
"altresi gli urlava che doveva andarsene perché si era assentato dal lavoro per
due settimane non per una sola".

La società convenuta contesta la versione di parte ricorrente ed afferma che il
giorno 11/09/2012 il ricorrente era rientrato al lavoro e il titolare gli aveva detto di
recarsi in ufficio, ove la moglie del titolare gli fece presente che le ferie erano
terminate il precedente 30 agosto e che quindi il dipendente si era assentato
senza giustificazione a partire dal giorno successivo. La moglie del titolare
aveva tentato di consegnare la lettera di contestazione disciplinare al ricorrente



o, quanto meno, di leggerla ad alta voce, ma il ricorrente aveva rifiutato la consegna e la lettura profferendo insulti nei confronti della signora S. Il ricorrente si dirigeva nel cortile verso il luogo in cui il titolare stava manovrando un muletto e chiedeva con tono violento e irrispettoso il motivo per cui era stato licenziato. Il titolare gli spiegò che egli non era stato licenziato, ma che era stata predisposta nei suoi confronti una contestazione disciplinare per l'assenza ingiustificata dal 31 agosto sino al 10 settembre. A quel punto il ricorrente dopo essere rimasto a lungo in silenzio, fissando il titolare, aveva abbandonato l'azienda senza farvi più ritorno.

L'istruttoria svolta nella presente fase sommaria non ha consentito di ricostruire in maniera certa ed univoca la sequenza degli eventi che hanno condotto alla cessazione di fatto del rapporto tra le parti. Infatti vi è contrasto tra dichiarazioni di testimoni aventi pari attendibilità. I testi S. (moglie del legale rappresentante) e M. (dipendente della convenuta con mansioni di capo officina) hanno escluso che il titolare N. S. abbia detto al ricorrente di allontanarsi dall'azienda. La teste Oumoumen Latifa (moglie del ricorrente) ha invece riferito "ho visto che lui parlava con il titolare qui presente e dove visto il titolare prendere una sbarra di ferro e fare il gesto di colpire mio marito con la sbarra. Ho visto mio marito che gli prendeva il braccio per fermarlo. Ho visto che il titolare era molto arrabbiato ed ha detto a mio marito di andare via. Mio marito e allora uscito dalla ditta e siamo tornati a casa"

In presenza di tali elementi probatori contraddittori, emergenti da dichiarazioni testimoniali quanto meno di pari attendibilità, si deve ritenere il ricorrente non ha dimostrato di essere stato licenziato verbalmente dalla società convenuta.

Licenziamento intimato con lettera del 14/09/2012

il licenziamento è stato intimato per iscritto con lettera del 14/09/2012, ricevuta in data 20/09/2012. Il ricorrente eccepisce l'illegittimità di tale licenziamento in



quanto intimato in violazione dell'art. 7 legge 300/70 delle disposizioni del C.C.N.L. materia disciplinare. In particolare il ricorrente rileva che non sono state osservate le garanzie procedurali previste dall'articolo 7 citato e dall'articolo 8 del C.C.N.L.-metalmeccanici industria. Il ricorrente sostiene che la sanzione espulsiva è stata adottata senza la preventiva contestazione per iscritto dell'addebito e senza che egli sia stato sentito a difesa. Inoltre le sanzioni disciplinari non possono essere comminate ai sensi del C.C.N.L. prima che siano trascorsi cinque giorni dalla data di contestazione dell'addebito.

L'addebito è stato intimato con lettera datata 07/09/2012, spedita in data 08/09/2012 e ricevuta in data 20/09/2012 (DOC 5 di parte ricorrente). Il licenziamento è stato intimato con lettera ricevuta nella medesima giornata in cui il lavoratore ha ricevuto la contestazione di addebito. In questo modo, secondo il ricorrente, non sarebbe stato concesso il termine di cinque giorni dalla contestazione dell'addebito per la presentazione di eventuali giustificazioni.

Il lavoratore tuttavia ha dedotto nel merito la mancanza di giustificazione del licenziamento, contestando la fondatezza dell'addebito disciplinare e chiedendo pertanto l'applicazione delle tutele previste rispettivamente dal comma 4 ovvero dal comma 5 dell'articolo 18 legge 300/70. Infatti il ricorrente sostiene che egli era stato autorizzato dal titolare oralmente ad assentarsi dal lavoro nel periodo dal 23/08/2012 al 09/09/2012. Tale richiesta era stata motivata con la necessità di recarsi in Marocco per fare visita alla propria madre, gravemente malata. la società convenuta invece sostiene che il ricorrente si era limitato a chiedere, in occasione della consegna delle buste paga, avvenuta il 10/08/2012, di poter godere delle ferie residue. Pertanto egli venne autorizzato a rimanere assente per ferie dal 23/08/2012 al 30/08/2012. Poiché il ricorrente era rientrato con una settimana di ritardo, la società convenuta decise di contestare l'assenza ingiustificata al lavoratore.



Le contestazioni della parte ricorrente sulla regolarità del procedimento disciplinare sono infondate. Infatti, come riferito dalla teste S. V., non smentita da altre testimonianze, il contenuto della lettera di contestazione fu letto dalla teste al ricorrente e quest'ultimo rifiutò di ricevere la copia della contestazione e di firmare per ricevuta. Mediante la lettura della contestazione il datore di lavoro ha rispettato le garanzie del procedimento disciplinare, poiché la mancata consegna della contestazione in forma scritta è addebitabile al comportamento del lavoratore.

Con riferimento al merito della contestazione disciplinare, si deve premettere che, secondo la costante giurisprudenza di legittimità "Il datore di lavoro, su cui a norma dell'art. 5 della legge n. 604 del 1966 grava l'onere della prova della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, può limitarsi, nel caso in cui la giusta causa sia costituita dalla assenza ingiustificata del lavoratore dal servizio, nella sua valenza di inadempimento sanzionabile sul piano disciplinare, a provare l'assenza nella sua oggettività, mentre grava sul lavoratore l'onere di provare gli elementi che possono giustificare l'assenza e in particolare la sua dipendenza da causa a lui non imputabile." (Cass. 2988/11).

Nel caso in esame è pacifico che il lavoratore sia rimasto assente dal lavoro nei giorni oggetto della contestazione. Alla luce della giurisprudenza sopra richiamata grava sul lavoratore la dimostrazione dei fatti giustificativi dell'assenza.

Anche su questo punto di fatto dall'istruttoria è emerso un contrasto tra le dichiarazioni dei testimoni. La teste S. ha riferito: "il 10 agosto 2012, giorno di consegna delle buste paga, il ricorrente mi chiese di avere una settimana di ferie. Noi facciamo i turni ferie in agosto e in genere i dipendenti utilizzano le ferie per rientrare nel paese di origine. Il ricorrente aveva maturato nella busta paga di luglio 23 ore di ferie che doveva ancora fare. In precedenza il ricorrente era già



rientrato dalle ferie con ritardo e lui questa volta si impegnò a rimanere assente solo per una settimana e che non gli servivano altri giorni. Io ho riferito a mio marito e lui ha detto che andava bene. Il 23 agosto era il primo giorno di ferie del ricorrente. Di fatto il ricorrente è rientrato il giorno 11 settembre 2012 e sino ad allora non si era fatto vivo."

La moglie del ricorrente, sentita come testimone, ha riferito che: "mio marito mi ha detto che aveva chiesto 15 giorni di ferie e che il titolare aveva detto che andava bene ma che non gli avrebbe fatto nessuna autorizzazione scritta."

La parte ricorrente ha indicato come testimone il sig. G. , il quale aveva lavorato presso la ditta convenuta, come interinale dipendente di cooperativa, da metà luglio 2012 sino al 10 settembre 2012. Il teste, che non risulta avere rapporti di parentela o lavoro con le parti, ha riferito: "io e il ricorrente facevamo mansioni di saldatore. Lavoravamo nella stessa postazione. Il ricorrente ha chiesto al titolare qui presente di poter avere tre settimane di ferie per poter andare in Marocco lui diceva che il padre non stava bene. Il titolare ha detto che poteva andare in ferie ma tre settimane erano troppe e potevano dare due settimane e mezzo. Ciò è accaduto a fine agosto".

La tesi di parte convenuta non trova invece sicure conferme nelle dichiarazioni sul punto rese dal teste M: capo officina e quindi presumibilmente a conoscenza diretta dei periodi di assenza dal servizio dei propri subordinati. Il teste ha infatti riferito "il titolare mi aveva detto che il ricorrente doveva stare via una settimana e doveva rientrare il giorno 10 settembre 2012". Il teste ha poi precisato che "so che doveva rientrare un martedì perché lui mi chiamò il giorno prima e disse che era tornato io dissi che andava bene e di venire il giorno dopo a lavorare". Il capo officina pertanto non aveva evidentemente ravvisato nulla di anormale nel comportamento del ricorrente né la sua assenza aveva comportato disfunzioni organizzative tali da dovere essere segnalate al titolare.



Sulla base di queste due ultime testimonianze, da considerare maggiormente attendibili rispetto a quelle rese dalle signore O. L. e S. V., si deve ritenere che il lavoratore abbia dimostrato in maniera compiuta il fatto che giustificava la propria assenza dal lavoro e cioè l'autorizzazione verbale rilasciata dal titolare della ditta. L'episodio infatti è stato riferito con precisione da un teste che appare essere neutrale rispetto agli interessi delle parti. Inoltre lo stesso capo officina, pur precisando di essere stato a conoscenza del fatto che il ricorrente doveva rimanere assente solo una settimana, ha dichiarato testualmente che il rientro al lavoro del signor B. i V. era previsto per il 10 settembre 2012 e cioè il giorno di effettivo rientro in servizio del ricorrente.

Sulla base delle argomentazioni che precedono, i fatti contestati alla parte ricorrente come giusta causa di licenziamento devono ritenersi insussistenti e pertanto il ricorrente ha diritto alla tutela reale ai sensi dell'art. 18 legge 300/70 quarto comma, nel testo "applicabile ratione temporis" risultante dalle modifiche introdotte dalla legge 92/12,. Non sono stati contestati i requisiti dimensionali richiesti per l'applicazione della tutela reale ex art. 18 legge 300/70.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo.

P.Q.M

1) in accoglimento del ricorso, annulla il licenziamento comunicato dalla società convenuta con lettera datata 14.9.2012 e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione - dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative- in misura non superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto ed al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal



giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, nei limiti di legge;

2) condanna la società convenuta a rifondere le spese di lite in favore della parte ricorrente che liquida in € 3.000 per compensi oltre Iva e Cpa.

Si comunichi

Verona, 15.7.2013

IL GIUDICE

dott. Antonio Gesumunno