



TRIBUNALE ORDINARIO di LIVORNO
SEZIONE LAVORO

Il Giudice designato, dott. Raffaella Calò,

a scioglimento della riserva formulata all'odierna udienza del 18 marzo 2015;

O S S E R V A

1. Con ricorso depositato il 22 settembre 2014 il sig. De Lise ha impugnato il licenziamento disciplinare allo stesso intimato in data 14 luglio 2014 dalla società resistente. Il ricorrente a sostegno della domanda volta alla declaratoria della illegittimità del licenziamento allega la insussistenza della giusta causa di licenziamento e la tardività dello stesso e domanda, in via principale, la reintegra nel posto di lavoro *ex art. 18 comma quarto l. 300/70* (in ragione della insussistenza del fatto ovvero dell'applicabilità di una sanzione disciplinare conservativa) oltre che il pagamento in suo favore della indennità nella misura di legge; in via subordinata, in ragione della ritenuta tardività della intimazione del licenziamento, domanda l'applicazione del disposto dell'art. 18 comma quinto l. 300/70 e quindi la condanna della convenuta al pagamento in suo favore di una somma compresa tra dodici e ventiquattro mensilità della retribuzione globale di fatto.
2. La società resistente, costituitasi in giudizio, resisteva alla domanda.
3. La domanda è fondata e deve pertanto essere accolta per quanto di ragione.
4. L'eccezione di parte ricorrente circa la tardività della adozione del provvedimento espulsivo non è fondata e deve essere pertanto rigettata. Alla luce della documentazione in atti è invero provato che la contestazione disciplinare in relazione ai fatti avvenuti il 19 e 20 maggio 2014 è stata inviata al ricorrente in data 23 maggio 2014, quindi tempestivamente. Con riferimento al provvedimento espulsivo, si ritiene che il tempo compreso tra la contestazione disciplinare (23 maggio 2014) e il licenziamento (17 luglio 2014) trovi obiettiva ragione nella audizione del lavoratore sui fatti contestati (avvenuta il 16.06.2014, come afferma lo stesso ricorrente e come si evince dalla documentazione in atti, v. doc. n. 2 allegato al ricorso) nonché nella



circostanza, incontestata tra le parti e comunque da ritenersi provata alla luce della istruttoria sommaria svolta, che la società resistente era all'epoca dei fatti in amministrazione giudiziaria, con conseguente maggiore complessità del procedimento di formazione della volontà datoriale, come emerge anche dalla documentazione in atti (v. doc. n. 4 e 5 allegati alla memoria, in particolare il provvedimento del gip di Napoli nel quale si dispone in data 20.06.2014 procedersi alla contestazione della condotta a carico del De Lise secondo la procedura prevista per gli illeciti disciplinari). Pertanto, atteso che, per le ragioni dette sopra, deve ritenersi che il tempo trascorso tra la commissione del fatto disciplinarmente rilevate e la contestazione disciplinare nonché - e soprattutto - tra la contestazione disciplinare e l'intimazione del licenziamento trovi ragione nelle particolari condizioni in cui versava la società opponente, non si ritiene sussistere la lamentata violazione del principio della immediatezza della contestazione nonché del licenziamento, non ravvisandosi alcuna lesione del principio dell'affidamento del lavoratore.

5. Tanto detto, la domanda volta alla declaratoria della illegittimità del licenziamento è nondimeno fondata e deve pertanto essere accolta per le seguenti ragioni.
6. Come emerge dalla lettera di licenziamento per giusta causa in atti il sig. De Lise è stato licenziato "per aver aperto, forzandolo, l'armadio posto nei locali adiacenti la centrale operativa, durante il suo turno di lavoro del 19 maggio 2014, prelevando dallo stesso, senza alcuna autorizzazione, documentazione aziendale riservata" (v. lettera di licenziamento in atti, doc. n. 7 allegato al ricorso).
7. Essendo il licenziamento *de quo* motivato esclusivamente dalla asserita realizzazione da parte del ricorrente della condotta sopra descritta (forzatura dell'armadio adiacente la centrale operativa e prelievo da detto armadio di documentazione aziendale riservata, in data 19.05.2014) ne deriva la piena irrilevanza ai fini di causa delle altre condotte contestate al ricorrente in sede disciplinare, ma non indicate nella lettera di licenziamento (v. lettera di contestazione disciplinare in atti, doc. n. 3 allegato alla memoria).
8. Tanto premesso, si osserva che è provato che il De Lise in data 19 maggio 2014 ha aperto detto armadio; del resto, è lo stesso lavoratore ad averlo dichiarato nel corso dell'audizione del 16.06.2014 (v. doc. n. 6 allegato alla memoria).
9. Alla luce della istruttoria sommaria svolta è altresì provato che il De Lise abbia forzato detto armadio, che era chiuso con una serratura e di cui il ricorrente non aveva le chiavi. Assumono sotto tale profilo rilevanza le dichiarazioni rese dai lavoratori che



hanno visionato il dvd contenente le registrazioni video nella immediatezza del fatto, risultando detti lavoratori credibili per non avere diretto interesse in causa e per avere reso dichiarazioni sostanzialmente collimanti le une con le altre (v. dichiarazione della Laquaglia: "il ricorrente apriva l'armadio forzandolo e prendeva tre fascicoli. Il primo conteneva le buste paga di febbraio 2014 e variabili. Il secondo e il terzo solo le variabili perché le buste paga non erano ancora arrivate dallo studio. Tanto posso dire perché io gestisco il contenuto dell'armadietto in particolare la documentazione relativa alle paghe e quindi ho riconosciuto ciò che aveva preso il De Lise ... qualche minuto dopo aver riposto i fascicoli il ricorrente ha controllato che l'armadio fosse chiuso. Preciso che la serratura ormai era stata aperta essendo stata forzata dal De Lise. Dal video si vede chiaramente che il ricorrente ha alzato e tirato verso di sé le due ante dell'armadio facendo così aprire la serratura, e che dopo aver messo a posto i fascicoli ha messo tutto a posto, compresa la serratura, atteso che le due ante erano poi chiuse ... è vero che dopo aver forzato l'armadio e aver preso i tre fascicoli anzidetti il ricorrente ha rimesso i fascicoli nell'armadio e l'ha chiuso accuratamente"; v. dichiarazione teste Improta: "dal video si vede chiaramente che nei fascicoli presi dal ricorrente nell'armadio dopo averlo forzato c'era scritto febbraio, marzo e aprile 2014 ... è vero che dopo qualche minuto il De Lise ha riposto i fascicoli e chiuso l'armadio e qualche minuto dopo ha controllato che l'armadio fosse chiuso ... dopo circa un'ora il De Lise ha riaperto l'armadio e l'ha richiuso accuratamente"; v. dichiarazione teste Ricciardi: "io ho potuto vedere dal video che i fascicoli contenevano le buste paga dei mesi da febbraio a aprile 2014. Tanto so perché sui fascicoli scriviamo in grande il contenuto ... qualche minuto dopo avere aperto i fascicoli il De Lise li ha riposti e ha chiuso l'armadio ... ha toccato l'armadio con le mani per vedere che fosse chiuso").

10. Alla luce delle dichiarazioni testimoniali sopra riportate risulta dunque provato che il ricorrente ha forzato l'armadio contenente i fascicoli delle buste paga e delle variabili, aprendo lo stesso in assenza di una chiave e nonostante la presenza della serratura. Del resto, si osserva, i testi hanno riferito che il De Lise, dopo avere aperto l'armadio alzando e tirando verso di sé le ante per fare scattare la serratura, una volta richiuso lo stesso ha accuratamente controllato che non fossero rimaste tracce della violenza operata sulla cosa. Segno dunque che il De Lise era ben consapevole di avere posto in essere una condotta vietata, accedendo a documentazione a lui obiettivamente non accessibile.



11. Quanto alla condotta "apprensiva" contestata, dalla istruttoria sommaria svolta è emerso che il ricorrente ha preso visione di tre fascicoli ed ha successivamente riposto i fascicoli nell'armadio, accertandosi che lo stesso, dopo che era stato forzato, fosse nuovamente chiuso (v. sul punto anche quanto affermato dal De Lise nel corso dell'audizione svoltasi il 16.06.2014). Pertanto, se è provato che il ricorrente ha prelevato documentazione aziendale (nella specie le buste paga del mese di febbraio 2014 e le variabili di marzo e aprile) è parimenti provato che egli, dopo avere preso visione di tale documentazione, la ha riposta, senza porre in essere alcun impossessamento e senza cagionare danni permanenti all'armadio (danni del resto non contestati).
12. Pertanto, deve ritenersi provato che il ricorrente ha posto in essere la condotta che ha motivato la parte datoriale al recesso, con la precisazione che alla sottrazione (prelievo, nella lettera di licenziamento) non ha fatto seguito alcun impossessamento dei materiali (buste paga e variabili) presi in visione. L'assenza di impossessamento non assume tuttavia rilevanza, atteso che motivo del recesso datoriale è il prelievo della documentazione aziendale riservata e non la sua sottrazione e successivo impossessamento.
13. Quanto all'oggetto materiale della apprensione, si richiamano le considerazioni svolte sopra, dovendosi evidenziare che buste paga e c.d. variabili dei mesi di marzo e aprile costituivano documentazione aziendale che, ai fini di causa, deve ritenersi "riservata", sia perché custodite in un armadio chiuso da una serratura sia, e soprattutto, perché riferibili ad una pluralità di rapporti di lavoro e quindi anche a dipendenti diversi dal ricorrente; del resto lo stesso ricorrente nel corso della audizione del 16.06.2014 fa riferimenti ai faldoni contenenti i "cedolini" e dunque a una pluralità di documenti (v. doc. n. 6 allegato alla memoria).
14. Tanto detto sulle risultanze probatorie, deve ritenersi ininfluenza la circostanza che il ricorrente fosse consapevole della esistenza delle telecamere e della conseguente registrazione, non potendo tale dato all'evidenza inficiare il valore probatorio delle testimonianze per le obiettive ragioni anzidette, nel contesto della istruttoria sommaria svolta.
15. Tanto detto in punto di fatto, in merito alla rilevanza disciplinare dei fatti anzidetti, si osserva quanto segue.
16. I fatti in questione, sopra descritti, non possono dirsi leciti, atteso che il dipendente che pure ha diritto a vedersi consegnate tempestivamente le buste paga, non ha diritto né



di forzare l'armadio dove le stesse sono contenute, né di prendere visione della documentazione contenuta in detto armadio, che non essendo ancora stata consegnata al lavoratore (ed inerendo una pluralità di rapporti di lavoro diversi ed ulteriori a quello del ricorrente) costituisce obiettivamente, ad avviso del Tribunale, documentazione aziendale riservata.

17. Nondimeno tali fatti non hanno gravità tale da costituire giusta causa di recesso. La forzatura dell'armadio chiuso e il prelievo della documentazione aziendale riservata (ma comunque almeno di parziale interesse del lavoratore, trattandosi di buste paga) per quanto obiettivamente antigiuridici e contrari ad elementari doveri di correttezza, non costituiscono di per sé comportamenti che precludono la prosecuzione del rapporto e che giustificano l'immediato recesso datoriale.
18. Deve dunque affermarsi la illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente in ragione del mancato rispetto del principio di proporzionalità tra illecito disciplinare e sanzione applicata dal datore di lavoro.
19. Quanto alle conseguenze di tale illegittimità, si osserva quanto segue.
20. Il fatto contestato al ricorrente in sede disciplinare è obiettivamente sussistente, per le ragioni dette sopra. Ne deriva l'inapplicabilità del disposto dell'art. 18 comma quarto l. 300/70 nella parte relativa alla insussistenza del fatto contestato.
21. Inoltre, il ricorrente non ha provato che l'illecito disciplinare a lui ascritto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa. Invero, alcuna delle fattispecie contenute nel CCNL prodotto dalla parte ricorrente si attaglia alla fattispecie per cui è causa (v. estratto del CCNL in atti, doc. n. 6 allegato al ricorso).
22. Pertanto, deve escludersi l'applicabilità alla fattispecie in esame del disposto dell'art. 18 comma quarto l. 300/70 novellato, anche alla luce delle più recente giurisprudenza di legittimità formatasi in materia (v. Cass. n. 23669 del 6.11.2014: "Il nuovo articolo 18 ha tenuto distinta, invero, dal fatto materiale la sua qualificazione come giusta causa o giustificato motivo, sicché occorre operare una distinzione tra l'esistenza del fatto materiale e la sua qualificazione. La reintegrazione trova ingresso in relazione alla verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, così che tale verifica si risolve e si esaurisce nell'accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto, che dovrà essere condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo alla individuazione della sussistenza o meno del fatto della cui esistenza si tratta, da intendersi quale fatto materiale, con la conseguenza che esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente al



profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato”).

23. Di talché la domanda del ricorrente avente ad oggetto la reintegra nel posto di lavoro, si profila insuscettibile di accoglimento.
24. D'altra parte, l'obiettivo sussistenza del fatto ascritto in sede disciplinare non determina per ciò solo la legittimità del recesso datoriale, residuando il potere del giudice del lavoro di accertare l'esistenza della giusta causa di recesso ovvero di un giustificato motivo di licenziamento, anche alla luce della proporzionalità tra illecito e sanzione.
25. Ebbene, nella fattispecie in esame, per le ragioni sopra espresse, ritiene il Tribunale che il comportamento posto in essere dal ricorrente, per la sua durata, le concrete modalità esecutive e l'assenza di danno non costituisca un comportamento tale da integrare gli estremi della giusta causa di licenziamento, mancando sotto il profilo obiettivo i presupposti della irrimediabile lesione del rapporto fiduciario tra le parti. Né sussistono gli estremi del giustificato motivo soggettivo, peraltro neppure adombrato in memoria.
26. Pertanto deve trovare applicazione il disposto dell'art. 18 comma quinto l. 300/70 che disciplina le "altre ipotesi" di illegittimità del licenziamento, applicabile alla fattispecie in esame quale normativa residuale, per le ragioni anzidette.
27. Deve dunque dichiararsi risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e deve condannarsi parte resistente al pagamento in favore del ricorrente della indennità risarcitoria onnicomprensiva nella misura di quattordici mensilità della retribuzione globale di fatto.
28. Invero, posto che la cornice edittale indicata dall'art. 18 comma quinto cit. varia tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità, la misura, prossima al minimo di legge, di quattordici mensilità risulta giustificata, alla luce della anzianità di servizio del ricorrente, dipendente della convenuta dal settembre 2010, delle condizioni delle parti (avuto particolare riguardo all'età del ricorrente, nato nel 1968), del numero dei dipendenti della convenuta e del comportamento tenuto dalle parti e in particolare della obiettiva gravità del comportamento posto in essere dal ricorrente che, sebbene insufficiente a giustificare il licenziamento allo stesso intimato, costituisce una palese violazione degli obblighi di correttezza e buona fede.
29. Pertanto, atteso che dalla documentazione in atti emerge una retribuzione globale di fatto pari ad euro 1.301,74 (v. busta paga di maggio 2014, doc. n. 15 allegato al ricorso



introduttivo), la società convenuta deve essere condannata al pagamento in favore del ricorrente della somma complessiva di euro 18.224,36, oltre interessi e rivalutazione dal dì della presente pronuncia sino al soddisfo, a titolo di indennità ex art. 18 comma quinto l. 300/70.

30. Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo, secondo i parametri di cui al d.m. 55/2014, avuto riguardo al valore della causa, alla attività svolta e alla peculiarità del rito speciale di cui alla l. 92/2012.

P . Q . M .

Il Tribunale, pronunciando ai sensi dell'art. 1 comma 49 l. 28 giugno 2012, n. 92:

- a) accoglie la domanda e per l'effetto, dichiara la illegittimità del licenziamento intimato a De Lise Mauro in data 14 luglio 2014;
- b) dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e condanna Fedelpol s.r.l. al pagamento in favore di De Lise Mauro di una somma pari a euro 18.224,36, oltre interessi e rivalutazione dal dì della presente pronuncia sino al soddisfo, a titolo di indennità ex art. 18 comma quinto l. 300/70
- c) condanna Fedelpol s.r.l., in persona del legale rappresentante p.t., al pagamento in favore di De Lise Mauro delle spese di lite, che liquida ai sensi del d.m. 55/2014 in complessivi euro 2.150,00, oltre spese generali, IVA e CPA come per legge e spese del contributo unificato, pari ad euro 259,00;
- d) manda alla Cancelleria per la comunicazione alle parti costituite della presente ordinanza.

Livorno, 18 marzo 2015

Il Giudice designato
Raffaella Calò

