



REPUBBLICA ITALIANA

Tribunale di Ancona

Il Giudice del lavoro, dott.ssa Arianna Sbano, ha pronunciato la

segunte

ORDINANZA

Ex art. 1 comma 49 Legge n. 92/2012

a scioglimento della riserva assunta con note all'udienza del 19 luglio 2018 nel procedimento promosso

da:

[REDACTED] (C.F. **[REDACTED]**) rappresentato e difeso dagli Avv.ti Andrea di Bartolomeo e Francesco Gresta, ed elettivamente domiciliato presso lo studio del primo sito in Ancona, in via Ascoli Piceno n. 97,

RICORRENTE

nei confronti di

[REDACTED] S.P.A. (P.I. **[REDACTED]**) in persona del legale rappresentante p.t. Avv. **[REDACTED]**, rappresentata e difesa dall'Avv. Luca D'Andrea ed elettivamente domiciliata presso il suo studio sito in Ancona, via San Martino n. 25,

RESISTENTE

OSSERVA

Il ricorrente, **[REDACTED]**, impugna il licenziamento intimatogli dalla datrice, **[REDACTED]** SpA, la quale, in data 8.09.2017, con missiva a mani proprie ed in attuazione del Codice Disciplinare Aziendale e dal CCNL di categoria, veniva a comminargli la sanzione del licenziamento con preavviso, così come espressamente previsto per l'ipotesi di *"partecipazione a diverbio litigioso seguito dalle vie di fatto durante l'orario di lavoro sul luogo di lavoro"*.

Parte ricorrente chiede, anzitutto, che il licenziamento venga dichiarato inefficace ed annullato ex art 18 co 1 Stat. Lav., perché non rispettoso dei requisiti di specificità ed esaustività normativamente prescritti, avendo con ciò realizzato l'elusione del diritto di difesa del lavoratore, stante oltretutto il fatto che parte datoriale restava indifferente alle



plurime richieste di accesso alla documentazione audio-video inerente all'episodio contestato.

Il [REDACTED] inoltre, rispetto ai fatti oggetto del licenziamento, nega in toto la sussistenza degli accadimenti così come contestatigli dal datore negando di aver mai rivolto frasi ingiuriose o inappropriate alla cliente rivoltasi allo sportello di [REDACTED] Spa in data 7 settembre 2017, né di aver contestualmente apostrofato con tono litigioso il cliente in sala di attesa, e né, men che meno, di essersi, successivamente a tale diverbio, recato con foga in sala di attesa dando vita ad una aggressione fisica nei confronti del cliente in questione.

Da ultimo, parte attrice lamenta il mancato rispetto della previsione di cui all'art 7 St. Lav., con conseguente inefficacia del licenziamento, stante il fatto che, all'epoca dei fatti, la violazione disciplinare imputata al [REDACTED], e la relativa sanzione del licenziamento con preavviso, non avrebbe potuto dirsi vigente, data l'inoperatività del nuovo CCNL Acqua-gas che, seppur rinnovato in data 18/5/2017 (e quindi antecedentemente ai fatti contestati), non veniva ad essere efficace nelle sue modifiche, relative alle sanzioni disciplinari, se non più tardi, nel mese di dicembre del 2017, laddove, invece, l'ipotesi contestata, a mente del CCNL vigente all'epoca dei fatti, poteva essere sanzionata esclusivamente con la sospensione dal lavoro per massimo 10 giorni.

Per tali ragioni, quindi, parte attrice contesta tanto il difetto di proporzionalità della sanzione intimata, quanto la sussistenza dei requisiti per la sua comminazione chiedendo sia prestata tutela ai sensi dell'art 18 co 4, o in subordine art 18 co 5 Sta. Lav.

Si costituisce quindi la convenuta [REDACTED] Spa che, contestando integralmente quanto ex adverso dedotto, ribadendo la correttezza dell'operato aziendale nell'intimare il provvedimento espulsivo.

Ciò premesso, il ricorso risulta infondato e deve essere rigettato.

Preliminarmente, deve ritenersi che parte datoriale non sia venuta meno al proprio onere probatorio, così come sostenuto da parte attrice, atteso che, seppure le prove testimoniali e documentali (in primis il filmato di cui al doc. 6) sono state richieste a prova contraria indiretta (il che presuppone, a rigore, il vincolo di dipendenza e subordinazione con le prove dirette richieste da parte attrice), tuttavia, come esplicitato in prima udienza, tale formale qualificazione è stata data solo al fine di rendere evidente la confutazione della tesi avversaria ma senza rinuncia all'onere probatorio che, pacificamente, ricade su parte datoriale. D'altronde, in prima udienza, parte convenuta ha insistito sia per la visione del filmato, già prodotto in allegato alla memoria, che per l'escussione dei propri testi, con ciò convertendo la prova contraria in prova diretta, come sempre possibile, stante l'assenza di



decadenze e preclusioni proprie del rito. In ogni caso, la parte ha solo l'onere di richiedere mezzi istruttori, spettando la loro giuridica qualificazione al giudice.

Si è così deciso da parte di questo giudicante di dare corso unicamente alla visione in contraddittorio tra le parti del filmato, quale prova indispensabile al fine della decisione, attesa la natura sommaria di questa fase.

La produzione di tale filmato appare, d'altronde, ammissibile, trattandosi di immagini estrapolate da sistema di videosorveglianza non avente direttamente ad oggetto i lavoratori quanto, ai fini di protezione aziendale, la sala di attesa degli utenti (v. Cass. Sez. L - , Ordinanza n. 13266 del 28/05/2018: "in tema di controlli a distanza, esulano dall'ambito di applicazione dell'art. 4, comma 2, st.lav. e non richiedono l'osservanza delle garanzie ivi previste, i controlli difensivi da parte del datore se diretti ad accertare comportamenti illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale, tanto più se disposti "ex post", ossia dopo l'attuazione del comportamento in addebito, così da prescindere dalla mera sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa).

Venendo, dunque, anzitutto, alle doglianze formali, quanto alla doglianza con cui parte attrice lamenta l'avvenuta violazione del suo diritto di difesa, questa non può che essere disattesa, e ciò stante il fatto che la contestazione datoriale, così come formulata in concreto nei confronti del ██████████, non può certo dirsi priva di quegli requisiti minimi di specificità e tempestività che la giurisprudenza è solita richiedere (ex multis Cass 19103/2017).

Ed infatti, ██████████ Spa, nel contestare al ricorrente la sanzione espulsiva, ha avuto cura di specificare, nel testo del relativo provvedimento, tutte le circostanze di tempo, luogo, persone, singoli accadimenti e frasi pronunciate, che venivano a caratterizzare l'accadimento stesso, fonte della sanzione, così permettendo di avere chiara cognizione dei motivi e dei fatti posti alla base del provvedimento espulsivo, talché non può certo dirsi eluso l'onere di contestazione dell'addebito con tutti i suoi requisiti prescritti dalla normativa.

Si consideri inoltre che, per quanto attiene al requisito dell'immediatezza, il provvedimento veniva comunicato al lavoratore il giorno seguente allo svolgersi dei fatti imputati; mentre per quanto riguarda la richiesta, rimasta inevasa, di accesso ai video di sorveglianza, questa, essendo stata formulata solo in un momento successivo alla conclusione del procedimento disciplinare, non può dirsi conferente con la paventata violazione del diritto di difesa del lavoratore.

Infine, è giusto il caso di ricordare che, per costante giurisprudenza, deve essere considerata "sufficientemente specifica" la contestazione disciplinare che contiene gli aspetti essenziali



del fatto nella sua materialità, in guisa tal che sia realizzata l'esatta individuazione della infrazione contestata e del comportamento nel quale il datore di lavoro ravvisa l'addebito disciplinare sanzionabile (in tal senso ed ex multis Cass. Lav. n. 12621/2000, Cass. Lav. n. 13905/2000, Cass. Lav. n. 7606/1998), e questo incontrovertibilmente è il tenore che ha assunto la "contestazione di mancanza" formulata da ██████████ Spa nei confronti del ██████████ (si veda il doc. 2 allegato al ricorso)

Allo stesso modo, devono essere respinte tutte quelle prospettazioni attorie volte ad affermare la insussistenza ed infondatezza dei fatti disciplinari così come contestati al lavoratore e posti alla base del provvedimento espulsivo.

Il ██████████, infatti, afferma di non essersi mai rivolto in modo inappropriato ai clienti allo sportello o in sala di attesa, ed anzi al contrario, ricostruendo i fatti oggetto di contestazione, il lavoratore sostiene di essere stato lui oggetto passivo di provocazione e ingiuria, venendo ad essere additato ed insultato dai clienti in sala di attesa ed essendo quindi poi costretto a rispondere alle provocazioni.

Analogamente, il lavoratore sostiene di non aver mai provocato un diverbio litigioso per passare poi alle vie di fatto, né di aver mai e poi mai sferrato pugni, venendo piuttosto a mantenere sempre e solo un contegno fisico di tipo difensivo, rispetto alla aggressione materiale ricevuta dalla clientela in sala.

Orbene, rispetto a queste ricostruzioni degli eventi, in forza delle quali il lavoratore chiede gli sia applicata tutela reale di reintegra nel posto di lavoro, di senso opposto risulta essere la dinamica degli eventi, come chiaramente dimostra il filmato, "acquisito" al processo e visionato in contraddittorio (doc. 6 memoria).

Ed infatti, dalla visione del filmato, si ha la chiara percezione del diverbio che si crea inizialmente tra il ██████████ ed una cliente al banco informazioni, poi tra il ██████████ ed un cliente seduto in sala aspetto che commenta la scena appena terminata, e poi si vede chiaramente il ██████████ abbandonare la sua posizione, precipitarsi in sala di attesa scagliandosi verso l'anziano cliente nei confronti del quale il lavoratore per primo carica un pugno che lo colpisce sulla parte superiore della spalla sinistra, al che ha inizio un colluttazione tra i due con un mulinare di pugni e spinte, fino a che gli interessati non vengono separati dal personale ██████████ e dagli altri clienti in sala accorsi.

D'altronde, non può certo considerarsi un atteggiamento esclusivamente difensivo quello del lavoratore che, al riparo dietro il vetro del bancone informazioni, decide di uscire, aprire la porta che separa gli ambienti, accedere all'area della sala di aspetto caricando con foga un cliente.



Evidente allora che, ogni richiesta di tutela reintegratoria fondata, ex art 18 commi 4 e 5 Sata. Lav. su l'asserita insussistenza dei fatti posti alla base della sanzione disciplinare o sull'insussistenza dei motivi di recesso dedotti, non può che essere rigettata, e ciò stante il fatto che i fatti contestati non possono che dirsi puntualmente accaduti, venendosi oltretutto a svolgere precisamente come da contestazione datoriale.

Evidentemente allora, la condotta tenuta dal lavoratore non può certo dirsi disciplinarmente irrilevante, ed in tal senso vanno disattese le ulteriori eccezioni di parte attrice, non potendosi sostenere che la condotta tenuta dal dipendente sia stata priva di fattori di pregiudizio per il datore di lavoro, che al contrario invece, a causa della condotta tenuta dal ██████████, si è visto potenzialmente esposto ad eventuali azioni giudiziali ad opera dei clienti danneggiati ed offesi dal dipendente.

Da ultimo, maggiore attenzione richiede l'eccezione di illegittimità del licenziamento per inesistenza dei presupposti normativi, stante l'assenza della specifica previsione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso per l'ipotesi di diverbio litigioso seguito dal passaggio a vie di fatto.

Ed infatti parte attrice sostiene che sebbene il CCNL Agenzie Gas-Acqua, nella sua ultima versione, prevede espressamente, all'art 21 punto 4, il licenziamento con preavviso per il diverbio litigioso con passaggio alle vie di fatto, tale accordo così come modificato e rinnovato, in data 18.5.2017, e quindi antecedentemente ai fatti oggetto di contestazione disciplinare, sarebbe entrato in vigore solo successivamente alla data di sua sottoscrizione e, nello specifico, solo successivamente all'avverarsi degli accadimenti inerenti alla sanzionati disciplinare comminata al ██████████, che per tali ragioni non potrebbe che dirsi illegittima, perché adottata in violazione dell'art 7 Stat. Lav. e quindi in violazione del principio di legalità e conoscibilità della sanzione disciplinare.

Orbene, anche tale doglianza e relativa prospettazione non può essere accolta e va rigettata, stante il fatto che questa viene ad essere smentita da quanto dedotto ed allegato da controparte circa l'operatività del nuovo CCNL Agenzie Gas-Acqua.

Ed, infatti, è vero che il nuovo CCNL con le nuove sanzioni disciplinari veniva ad essere stipulato in data 18.5.2017 (e quindi antecedentemente ai fatti di causa) con l'espressa precisazione che l'effettiva entrata in vigore dello stesso sarebbe avvenuta solo all'esito dello scioglimento delle riserve poste dalle parti sociali (vedi circolare Utilitalia n. 746/2017 doc 6 della memoria).

Ma è pure vero che in data 21.6.2017 avveniva lo scioglimento delle riserve ad opera delle parti sociali (vedi circolare Utilitalia 785/2017 doc 5 della memoria) e con esso il nuovo CCNL diveniva efficace, mentre una riserva di efficacia restava solo per quelle parti



dell'accordo ancora soggette a modifica, modifica che poi interveniva in data 12.12.2017 (e quindi successivamente agli episodi disciplinari contestati al ██████████) a seguito di definitiva collazione dell'accordo sindacale (si veda in tal senso la circolare Utilitalia del 19.12.2017 doc 9 alla memoria).

Ebbene, rispetto a tutto ciò, va subito specificato che la previsione della sanzione del licenziamento con preavviso per l'ipotesi di diverbio litigioso con passaggio alle vie di fatto (così come previsto all'art 21 punto 4 del nuovo CCNL) non è ricompresa nell'ambito della riserva di efficacia al 12.12.2017, stante che suddetta previsione non è stata oggetto di modifica in sede di collazione, mantenendo il suo testo iniziale così come previsto dall'accordo originario del 18.5.2017 che è poi divenuto definitivamente efficace il 21.6.2017 e cioè in epoca precedente ai fatti contestati al ██████████ quale oggetto della sanzione disciplinare espulsiva (riscontro immediato di quanto appena detto si può avere dal semplice confronto tra l'accordo sindacale originario del 18.5.2017 e quello modificato in ultimo in data 12.12.2017 e cioè rispettivamente tra doc. 11 del ricorso e doc. 9 della memoria). Risultano, infatti, avere acquisito vigenza al dicembre 2017 solo le modifiche all'art. 21 riguardanti diverse ipotesi di illecito disciplinare (quelle in particolari concernenti l'assenza dal lavoro) introdotte solo a tale data, diversamente da quanto inizialmente previsto nell'accordo del 18.5.2017.

Ciò stante, è evidente allora che, anche sotto tale punto vista non può ritenersi l'illegittimità del licenziamento e ciò stante il fatto che non può certo dirsi violato il principio di legalità e con esso il requisito della specifica tipizzazione delle fattispecie disciplinari, atteso che, rispetto ai fatti oggetto di contestazione, il contratto collettivo prevedeva già da oltre tre mesi la specifica fattispecie del diverbio con passaggio alle vie di fatto come ipotesi passibile di licenziamento con preavviso.

Nessun rilievo, poi, può darsi all'eccezione di inammissibilità dei documenti comprovanti la vigenza della fattispecie disciplinare contestata al ricorrente e ciò stante il fatto che, se è vero che tali documenti venivano ad essere introdotti dal convenuto solo nelle note difensive autorizzate, tale allegazione non può certo dirsi tardiva perché divenuta necessaria a seguito della documentazione prodotta da parte attrice successivamente al ricorso, nella successiva udienza del 19.7.2018.

Si consideri, inoltre, che parte convenuta, con le note autorizzate, offre in comunicazione documentazione relativa alle fasi di sviluppo della trattativa sindacale nella formazione del CCNL, ma rispetto a quanto contestato da parte attrice, la documentazione fondamentale comprovate l'avvenuta stipula del contratto collettivo ed il suo regime di efficacia



relativamente alla sanzione disciplinare in esame, era già stata prodotta dal convenuto in memoria di costituzione allegando il doc. n. 5.

In questo senso, non si ravvede alcuna necessità di concedere ulteriore termine per replica, essendo stato il termine per note già concesso alle parti al fine di discutere la questione della vigenza contrattuale.

A prescindere poi da tali considerazioni, è fatto noto, e va qui ribadito, che il rito c.d. Fornero, nella sua fase sommaria, non conosce decadenze, né preclusioni (come confermato dal fatto che il ricorso deve essere redatto rispettando i requisiti previsti dall'art. 125 c.p.c. che non prevede l'assolvimento di oneri istruttori) e da ciò se ne ricava quindi che ciascuna parte deve dirsi libera di dedurre ulteriori istanze istruttorie anche all'udienza e, in generale, nel corso del giudizio.

Sul punto è granitica la giurisprudenza Cass. Sez Un. 19674/2014: *“La fase introduttiva del primo grado del nuovo rito per l'impugnazione dei licenziamenti di cui alla legge n. 92 del 2012 ha natura sommaria non cautelare, qualificazione da ricondursi alla natura “semplificata” dell'attività istruttoria consentita al Giudice di questa fase, paragonabile a quella di cui al procedimento sommario di cognizione, nonché alla “mancanza di formalità” conseguente all'inapplicabilità delle decadenze e delle preclusioni di cui agli artt. 414 e 416 cpc”*.

Considerato il mutamento della regolamentazione collettiva in prossimità ai fatti, sussistono eccezionali ragioni per compensare le spese di lite tra le parti.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso; compensa le spese.

Ancona, li 16/10/2018

Il Giudice del Lavoro
Dott. Arianna Sbanò
(atto sottoscritto digitalmente)



