

N. R.G. 1709/2017



TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA
SEZIONE LAVORO

ORDINANZA

Il Giudice Emma Cosentino,
a scioglimento della riserva di cui al verbale dell'udienza del 20.9.2017, nel
procedimento di cui in epigrafe, relativo "a ricorso ex art. 1 comma 48 Legge 28 giugno
2012, n. 92 per impugnazione di licenziamenti" proposto da _____, con
istanza/intervento congiunto della _____ di _____ in persona del suo
rappresentante legale pro-tempore, nei confronti di _____ in persona del suo
rappresentante legale;

rileva

- a. con ricorso depositato in data 1.6.2017 e con contestuale intervento della _____
_____, la ricorrente _____, per i motivi dettagliatamente indicati in
ricorso, adduceva l'illegittimità del licenziamento intimato e chiedeva la reintegra nel
posto di lavoro.
- b. si costituiva la società convenuta che, per i motivi dettagliatamente indicati, previa
produzione di documentazione ed effettuazione di richieste istruttorie, concludeva
chiedendo il rigetto della domanda.



c. All'udienza del 12.7.2017 prevista per la comparizione delle parti, si procedeva all'interrogatorio libero delle parti e veniva esperito senza esito il tentativo di conciliazione. Le parti insistevano nelle rispettive richieste. Con ordinanza del 13.7.2017 questo Giudice, ritenuto non indispensabile procedere all'escussione di informatori, rinviava la causa per la discussione all'udienza del 20.9.2017.

d. All'udienza parte resistente offriva a fini conciliativi, € 10.000,00 lordi e contributo spese, mentre parte ricorrente insisteva per la reintegra. Le parti discutevano ampiamente oralmente la causa concludendo come in atti e questo Giudice riservava la decisione.

ritiene

1. L'intervento del Sindacato non appare inammissibile e la domanda della ricorrente - il cui interesse individuale coincide con quello collettivo del Sindacato al normale svolgimento della attività sindacale attraverso il proprio rappresentante ingiustamente licenziato - è fondata e deve essere accolta.

La resistente ha evidenziato in sede di discussione orale, nell'interessante, appassionata, ben costruita ed ottimamente argomentata esposizione (tuttavia non condivisibile), tra l'altro, come meravigliasse l'intervento del Sindacato.

In realtà l'intervento del Sindacato (che, al pari del datore di lavoro, se non in maniera maggiore, sarebbe parte lesa ove la condotta reale della lavoratrice fosse quella contestata ai fini del licenziamento), costituisce una importante conferma della - peraltro già accertata e riscontrata - correttezza della condotta della ricorrente.

1a. Secondo il CCNL di riferimento prodotto dalla ricorrente il licenziamento per giusta causa previsto dall'art. 183 prevede "*in via esemplificativa*" alcuni casi che, effettivamente, non appaiono in alcun modo avvicinati o comparabili con la condotta tenuta dalla ricorrente, anche ove fosse corretta la prospettazione dei fatti fornita dalla resistente.

Secondo la resistente si tratterebbe di condotta simile a quella indicata nella lettera "g) *grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia*".



Nella fattispecie concreta però non si potrebbe in alcun modo parlare di “grave” “abuso” né dal punto di vista oggettivo che dal punto di vista soggettivo, né per quantità né per qualità, oltre che per evidente mancanza dell’elemento soggettivo.

1b. La condotta della lavoratrice, anche se non avesse giustificazioni, anche se fosse esattamente come contestata, rientrerebbe tra le “norme di comportamento” ed i “doveri del lavoratore” previsti dall’art. 127, lettere a) e b), quanto ad “osservanza dell’orario di lavoro” e “diligenza”, e potrebbe essere sanzionata con una delle sanzioni disciplinari previste dall’art. 128 ovvero “rimprovero verbale”, “rimprovero scritto”, “multa non superiore all’importo di tre ore di lavoro”, “sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni cinque”.

Tra i casi previsti per tali sanzioni vi sono anche le assenze ingiustificate dal lavoro fino a gg. 5, l’abbandono del posto di lavoro, i ritardi o gli anticipi reiterati dell’inizio del lavoro, l’esecuzione negligente.

L’indicazione generale è che “Normalmente il rimprovero scritto è applicato nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla sospensione anche in assenza di recidiva”.

E la ricorrente non aveva alcuna recidiva.

E’ quindi evidente che, anche per questo motivo, non si può concordare con la resistente quando evidenzia che “il percorso professionale della Signora Azienda antecedente alla vicenda che qui ci occupa non appare circostanza rilevante”.

Al contrario, considerando doverosamente anche il percorso professionale della la contestazione disciplinare, graficamente sottolineata ed in neretto a pag. 33, lunga quasi tutta la pagina e relativa a cinque diversi gravissimi profili (“**gravissimo abuso ... violazione dei più basilari principi ... condotte i contrasto con i doveri ... condotte idonee a porre in dubbio la futura correttezza ... danno economico**”), appare davvero ridondante, spropositata, eccessiva.

1c. Secondo la resistente risultava che la Sig.ra in data 3.4.2017, dopo avere ottenuto un permesso sindacale, “non avesse effettuato attività sindacale (quantomeno non certo per tutta la durata del permesso richiesto) ed avesse pertanto abusato del diritto di fruire del permesso sindacale retribuito”.



Come si vede la stessa resistente, nella narrativa della vicenda, parla di abuso, non di grave abuso, come ovvio, anche perché contesta solo parzialmente (“*quantomeno ...*”) la violazione.

La ricorrente è stata oggetto di osservazione dalle ore 7.00 alle ore 21.00 e nel ricorso sono esaminate le condotte della ricorrente a decorrere dalle ore 9.31, anche se nella contestazione disciplinare si sottolinea che avrebbe dovuto svolgere il turno orario 14/22 e viene contestato esclusivamente ciò che risulta dopo le ore 14.00.

Anche in sede di discussione orale, il difensore della resistente ha dato per ovvia e scontata la liceità di qualunque condotta fuori dal turno di lavoro 14/22.

Si concorda con la resistente “*sulla rilevanza ed ammissibilità dei reports investigativi*”. Non si concorda invece con la ricorrente sulla addotta violazione della privacy né tantomeno sul presunto messaggio trasversale così inviato al sindacato o sulla sussistenza di un provvedimento marcatamente discriminatorio e reattivo in ragione del ruolo di RSA rivestito dalla Al contrario proprio tale ruolo impone maggiore responsabilità, serietà diligenza e giustifica un più rigoroso controllo da parte del datore di lavoro.

Tuttavia dal lecito, se non opportuno, controllo effettuato, nulla di rilevante è risultato o è stato provato a carico della lavoratrice.

1d. Sia se si considera il periodo di osservazione 7/21, sia se si considera, come evidenziato dal difensore della resistente in sede di discussione orale, il periodo del turno di lavoro 14/22, la ricorrente non risulta avere commesso il “*grave abuso*” necessario per giustificare il licenziamento.

Considerando il periodo dalle 7.00 alle 21, ovvero una osservazione di 14 ore, la ricorrente è stata fuori casa per un totale di 4 ore e 36 minuti (dalle 9.31 alle 10.45, dalle 13 alle 14, dalle 16.53 alle 19.25). Nelle restanti 9 ore e 24 minuti ben può avere svolto l’attività sindacale per la quale aveva ottenuto un permesso e la resistente non ha dimostrato il contrario.

Considerando il periodo dalle 14 alle 22, ovvero 8 ore, la ricorrente è risultata fuori casa per 2 ore e 32 minuti, dalle 16.53 alle 19.25, di tal che nelle restanti 5 ore e 28 minuti ben può avere svolto l’attività sindacale per la quale aveva ottenuto un permesso.



1e. La resistente dà per scontato che la ricorrente, essendo stata in casa, non abbia svolto attività sindacale. Ma non è così, ben potendo la ricorrente, come dichiarato e dimostrato, avere svolto l'attività in casa e da casa. Nessuna prova contraria o diversa è stata fornita dalla convenuta. Ed anzi è stata la ricorrente a fornirla, con la schermata del computer e quanto altro indicato in ricorso.

Inoltre si può ritenere verosimile e ragionevole (ma non rileva, per quanto finora detto), anche a fronte del citato importante positivo percorso professionale passato e dell'intervento adesivo da parte sindacale (che altrimenti non vi sarebbe stato), che la ricorrente, come indicato in ricorso, avendo svolto parte della attività sindacale la mattina, abbia ritenuto di poter compensare tale attività, stando una parte del pomeriggio con la figlia.

Del resto, anche a prescindere dall'evidente e ragionevole buona fede sul punto, che giustificerebbe comunque la condotta, come nota la ricorrente, non è previsto espressamente che la attività sindacale debba essere svolta, per la legittimità dell'utilizzo del permesso sindacale, esattamente nella stessa fascia oraria in cui il lavoratore avrebbe dovuto prestare la sua attività lavorativa.

2. Si deve pertanto disporre la reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro per insussistenza giuridica del fatto posto alla base del licenziamento o quantomeno sproporzione dello stesso ed ipotizzabilità di una sanzione conservativa, ed il pagamento da parte del datore di lavoro dell'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto eventualmente percepito nel periodo per lo svolgimento di altre attività lavorative, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali maggiorati degli interessi nella misura legale.

3. Le spese del giudizio, come in dispositivo liquidate, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Giudice del Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, con ordinanza ex art. 1, comma 49, L. 92/12, così provvede:



- dichiarata che non ricorrono gli estremi della giusta causa del licenziamento di
 - condanna la resistente (), in persona del suo rappresentante legale, alla reintegrazione della ricorrente () nel posto di lavoro ed al pagamento dell'indennità risarcitoria - commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto - dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, fino a massimo dodici mensilità, dedotto quanto eventualmente percepito nel periodo per lo svolgimento di altre attività lavorative - oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali maggiorati degli interessi nella misura legale;
 - condanna la resistente al pagamento delle spese del giudizio che liquida in complessive € 2.500,00 per compensi, oltre il 15% per spese forfettarie, I.V.A. e C.A.P. e distrae in favore del difensore dichiaratosi antistatario.
- Manda alla cancelleria per le comunicazioni di competenza.

Bologna, il 26.9.2017.

**Il Giudice
Emma Cosentino**

