

TRIBUNALE DI BOLOGNA 4 gennaio 2021 (sentenza) n 1/2021

Giudice Dott.ssa M.L. Pugliese

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA – SOTTRAZIONE DI UNA BIRRA E UN PACCHETTO DI PATATINE – CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA GIUSTA CAUSA – PROPORZIONALITÀ – INSUSSITENZA – INDENNIZZO

Art. 2019 c.c.

Art. 2106 c.c.

Artt. 2 comma 1 e 9 d.lgs. n. 23/2015

La barista di un esercizio commerciale alle ore 1 di notte, verso la fine del suo turno, aveva prelevato una bottiglia di birra e un pacchetto di patatine, collocandoli nella propria borsa. I fatti risultavano dalle riprese di una videocamera di sorveglianza antitaccheggio. La dipendente sosteneva di aver pagato l'equivalente del prezzo, ma non era riuscito a dimostrarlo.

La giudice, dopo aver respinto alcune eccezioni di natura processuale sollevate dalla ricorrente, nel merito della vicenda così dichiara: *«i fatti, nella loro materialità, risultano inequivocabilmente provati dalle riprese dell'impianto di videosorveglianza (...) ove si vede la ricorrente prelevare un pacchetto di patatine ed una birra ed in seguito collocarli all'interno della propria borsa personale»*.

Considerata la data di assunzione, il regime applicabile era quello del d.lgs 23/2015, ma, non del secondo comma dell'art. 3, in quanto il datore di lavoro occupava meno di 16 dipendenti.

Pur tuttavia, ai fini dell'accertamento dell'illegittimità del licenziamento, la Giudice ha correttamente effettuato un approfondimento sui criteri identificativi della *giusta causa*, per approdare a un giudizio di proporzionalità (che, tra l'altro, per il d.lgs 23 non deve essere espressamente riferito alla previsione di sanzioni conservative da parte del CCNL).

E lo ha fatto riconducendo la nozione di giusta causa alla categoria delle cd. clausole generali, dal contenuto elastico ed indeterminato che richiede di essere integrato e colmato *“mediante valutazioni e giudizi di valore desumibili dalla coscienza sociale o dal costume o dall'ordinamento giuridico o da regole proprie di determinate cerchie sociali ...”* (Cass. n. 24601/2020).

Il Tribunale ha quindi ricordato la necessità di valutare *“la natura del rapporto di lavoro, la posizione delle parti, il grado di affidamento richiesto dalle mansioni specifiche del dipendente, il nocumento arrecato, la portata soggettiva dei fatti, i motivi e l'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo”* (Cass. n. 1977/2016; Cass. n. 25608/2014).

Ha infine valutato le decisioni in tema di asportazione di beni aziendali di modesto valore, evidenziando che la *modesta entità del fatto* debba essere valutata – secondo l'orientamento più recente – non tanto con riferimento alla tenuità del danno patrimoniale *“quanto in*

relazione all'eventuale tenuità del fatto oggettivo" anche rispetto "all'elemento essenziale della fiducia, cosicché la condotta del dipendente sia idonea a porre in dubbio la futura correttezza del suo adempimento" (Cass. n. 24014/2017).

Da una valutazione complessiva di tutte le circostanze emerse nel giudizio (l'assenza di precedenti disciplinari e comunque di episodi analoghi, tanto da far ritenere il fatto contestato un comportamento isolato; l'essersi verificato l'episodio all'una di notte in estate quando la lavoratrice, *"ormai stanca ed affamata, ha ritenuto di ristorarsi e dissetarsi in prossimità della fine del proprio servizio"*: un gesto, quindi, di debolezza più che di volontà di agire in violazione dell'obbligo fiduciario; ed infine, *"ad abundantiam la modesta entità del valore della merce sottratta, equivalente a circa 2,00"*) ha considerato il licenziamento illegittimo in quanto sproporzionato.

*

TRIBUNALE DI BOLOGNA 3 febbraio 2021 (sentenza) n. 66/2021

Giudice Dott.ssa E. Cosentino

LICenziAMENTO PER GIUSTA CAUSA – ESPRESSIONI RIVOLTE AD ALTRI LAVORATORI RITENUTE SCONVENIENTI – PROPORZIONALITÀ – INSUSSITENZA – REINTEGRA

Art. 2019 c.c.

Art. 2106 c.c.

Artt. 18 Legge n. 300/1970 riformato da Legge n. 92/2012

Una dipendente di una cooperativa da oltre 20 anni, tra l'altro destinataria di prescrizioni e limitazioni da parte del medico competente non rispettate lamentava di aver richiesto e non ottenuto idonea attrezzatura per le mansioni assegnate e denunciate come dequalificanti, e conseguentemente evidenziava di vivere in un ambiente di lavoro particolarmente stressante.

In tale contesto **veniva licenziata "per giusta causa"** con questa contestazione disciplinare: *"«in data 12 aprile 2019 ci è stato segnalato dal Responsabile dell'azienda in appalto che questa mattina, mentre il loro preposto effettuava il giro di controllo delle corsie ... Lei gli si rivolgeva dicendo "Anche a me piacerebbe non fare niente" ... Verso le 11,45 Lei, uscendo dall'ufficio, si avvicinava a quello del Terzista e domandava, sorridendo ai presenti, se avessero voluto un caffè, allontanandosi poi verso il Suo carrello ...»"*

Con ordinanza del 5.3.2020 il Tribunale di Bologna (dott. F. Palladino), giudice **dalla fase sommaria**, pur ritenendo sproporzionato il licenziamento e dichiarandone conseguentemente l'illegittimità, aveva disposto il pagamento di un'indennità di 18 mensilità. La motivazione del provvedimento viene trascritta integralmente nella sentenza in commento: *"Ritiene il giudicante che nella fattispecie vi sia stato un fatto antigiuridico, ma di tenue gravità, onde il licenziamento sia sproporzionato all'illecito contestato e quindi non supportato da giusta causa o giustificato motivo. Ed invero, emerge dagli atti che la ricorrente ha effettivamente schernito alcuni dipendenti dell'azienda appaltatrice, ma con modalità che appaiono non gravemente offensive (non sembra certo di particolare gravità la frase anche a me piacerebbe non*

fare niente e l'invito con tono di scherno a prendere un caffè). Il difetto di proporzionalità rientra fra le ipotesi di cui al comma 5 dell'art.18 della legge n.300 del 1970;

Non rassegnata, la lavoratrice proponeva opposizione, insistendo per la reintegrazione.

La giudice della seconda fase procede con una valutazione dell'elemento soggettivo e della sua intensità, ed evidenzia da subito come le frasi "incriminate" non appaiano offensive, essendosi la lavoratrice limitata a "*fare una battuta di spirito non divertente, al massimo infelice (meritevole, ad esagerare, di un immediato rimprovero orale), peraltro reattiva (pensava di avere ragione era stanca, molto arrabbiata per la maleducazione verso l'ambiente di lavoro...)*".

Commenta il Tribunale che la reazione della dipendente, oltre ad essere putativamente legittima, era educata, proporzionata. Non reagiva con condotte violente o minatorie o frasi offensive, ma solo con un "*moderato inoffensivo sarcasmo*".

Peraltro la condizione di fragilità della lavoratrice determinata dalle sue difficoltà psicofisiche, allegata anche a fini giustificativi, secondo la Giudice non va neppure esaminata, poiché si tratta di uno stato che comunque "*non ha malamente influenzato la ricorrente, bensì, semmai, la società resistente, che consapevolmente o inconsciamente ha cercato di disfarsi di una dipendente forse esageratamente sensibile e suscettibile*".

Abbiamo visto che nella prima fase l'altro giudice dello stesso Tribunale aveva ritenuto i fatti "*di tenue gravità*" e il "*licenziamento sproporzionato*" ma, sul presupposto che vi fosse comunque un "fatto antiggiuridico", aveva riconosciuto alla lavoratrice solo l'indennità risarcitoria (oltre alla indennità di preavviso), e quindi senza diritto alla reintegra. Reintegrazione riconosciuta, come detto, dalla giudice della seconda fase, secondo la quale "*trattasi in realtà di fatto di nessuna gravità e di licenziamento spropositato*".

Quanto alla sanzione il Tribunale ritiene che "*la mancanza di disvalore, sul piano giuridico, del fatto contestato, conduce alla applicazione dell'art. 18 comma 4° Statuto, come ovvio, poiché altrimenti qualunque condotta potrebbe strumentalmente motivare un licenziamento*", come da giurisprudenza pacifica, che considera insussistente anche un fatto materiale effettivamente sussistente, qualora esso non presenti profili di illiceità.

Segue la condanna della opposta alla reintegra ed al pagamento dell'indennità risarcitoria di dodici mensilità commisurate all'ultima retribuzione globale di fatto.