GIURISPRUDENZA

Tribunale | Messina | Sezione L | Civile | Sentenza | 7 maggio 2025 | n. 1253

Data udienza 7 maggio 2025

Integrale

Licenziamento - Licenziamento disciplinare - Contestazione disciplinare - Recesso del datore di lavoro - Condotta del lavoratore

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE CIVILE DI MESSINA

Controversie Lavoro e Previdenza

Il Giudice designato, dott.ssa Roberta Rando, in funzione di giudice del lavoro, in esito all'udienza del 6.5.2025, ex art. 127 ter c.p.c., ha pronunciato la seguente

SENTENZA nel procedimento n.r.g. 4197/2024,

TRA

(...) nato a Messina il (...), c.f. (...) ed ivi residente in Via (...), elettivamente domiciliato in Via (...) presso lo studio dell'Avv. (...) che lo rappresenta e difende, giusta procura in atti

Ricorrente

CONTRO

(...) (p. i.v.a. (...)), in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede legale in Messina, S.S. 114, km. 4,300, ed elettivamente domiciliata in Messina, via (...), presso lo studio dell'avv. (...) che la rappresenta e difende, giusta procura in atti

Resistente

E NEI CONFRONTI DI (...), in persona del Presidente, legale rappresentante pro - tempore, con sede in Roma, C.F.: (...) partita iva n. (...) rappresentato e difeso, per procura generale alle liti per atto del Notaio dott. (...) di Roma, del 22.03.2024, n. Repertorio 37875, raccolta 7313 dall'avv. (...) ed elettivamente domiciliato in Messina, via (...) presso la Direzione Provinciale dell'Istituto Regioni di fatto e di diritto della decisione

1. Esposizione dei fatti di causa. Con ricorso depositato in data 30/7/2024 il sig. (...) adiva questo Tribunale per sentir condannare la ditta (...) al pagamento delle differenze retributive maturate a titolo di lavoro straordinario, ferie, permessi, ratei di mensilità aggiuntive e TFR in forza del rapporto di lavoro subordinato intercorso con la (...) resistente nel periodo 01/12/2014 - 24/01/2024.

Chiedeva, altresì, dichiararsi la nullità/illegittimità del licenziamento irrogato per insussistenza dei fatti contestati o difetto di motivazione o, in subordine, insussistenza di giusta causa con relativa condanna alla reintegra o, in subordine

al pagamento delle indennità risarcitorie previste dalla legge.

Premetteva di aver prestato attività lavorativa alle dipendenze della (...) (...) presso la sede operativa sita in Via (...) Spartà, dal 01.12.2014 - sebbene formalmente assunto soltanto dall'11.11.2020 - al 24.01.2024, data in cui veniva licenziato. Esponeva, altresì, quanto segue:

"B) Il sig. (...) sin dal dicembre 2014 ha disimpegnato mansioni di gerente di negozio, riconducibili al I livello ai sensi del CCNL Terziario Confcommercio, nonostante fosse formalmente inquadrato quale operaio montatore mobili ed al IV Livello del CCNL citato. Ha percepito una retribuzione fissa pari Euro 1.200,00 fino al dicembre 2016; Euro 1.500,00 fino al dicembre 2019; Euro 2.000,00 fino al dicembre 2021 e successivamente gli è stato corrisposto l'importo indicato nei prospetti paga fino al die del licenziamento;

C) Il ricorrente di fatto si occupava di coordinare le consegne dei mobili; di gestire i rapporti con i fornitori e con i clienti; di presenziare periodicamente alle fiere del mobile; di effettuare acquisti aziendali; di gestire e promuovere la pubblicità dell'attività commerciale anche tramite strumentazione online; di coordinare lo spazio espositivo (visual merchandising), gestire rapporti con ditte fornitrici ed agenti di commercio, stipulare contratti per come più avanti dettagliatamente esposto e confrontato col CCNL. - Il medesimo ha lavorato:

C1) dall'1.12.2014 all'10.11.2020 dal lunedì al sabato per circa 61 ore settimanali; in particolare il lunedì lavorava per circa tre ore e mezza, dalle 16.30 alle 20.00 e dal martedì al sabato - ed occasionalmente anche la domenica - dalle ore 7:15 alle ore 20:00;

C2) dall'11.11.2020 al 31.07.2023 per sei giorni la settimana; il Lunedì per circa tre ore e mezza, dalle 16.30 alle 20.00 e dal Martedì al Sabato - ed occasionalmente anche la Domenica- dalle ore 7:15 alle ore 19:00, sebbene regolarizzato con contratto di lavoro part-time per 15 ore settimanali; C3) dall'1.08.2023 al 24.01.2024 per i medesimi giorni ed orari di cui al punto b, regolarizzato con contratto di lavoro Full-time per quaranta ore settimanali, con l'ovvia eccezione dei periodi in cui era assente dal lavoro per malattia.". Rivendicava, pertanto, il riconoscimento del primo livello di cui al CCNL Terziario in luogo del quarto livello contrattualmente convenuto. Si costituiva in giudizio la ditta resistente contestando le avverse domande e chiedendo il rigetto del ricorso.

In particolare, rivendicava la correttezza formale e sostanziale del licenziamento irrogato contestando la ricostruzione del rapporto di lavoro nei termini esposti dal ricorrente assumendo che lo stesso aveva iniziato a lavorare per la ditta. Con solo nel 2020, come da contratto in atti svolgendo le mansioni ivi indicate esclusivamente negli orari contrattualmente convenuti.

Preso atto delle richieste delle parti e ritenuta, sulla base degli atti, l'impossibilità di formulare un'ipotesi conciliativa, questo giudice riteneva necessario, a fini processuali ex art. 441 bis c.p.c., fissare un'udienza per la decisione della domanda di impugnazione del licenziamento, con separazione della causa relativa alle differenze retributive, pertanto, le parti venivano rimesse all'odierna udienza di discussione previo scambio di note scritte.

2. Esame delle domande del ricorrente sulla nullità/illegittimità del licenziamento.

Secondo la prospettazione del (...) la (...) avrebbe agito illegittimamente in violazione delle norme a presidio della procedura da osservare in caso di licenziamento.

In primo luogo il ricorrente lamenta la violazione del termine di cui all'art. 7 della Legge 300/70 a mente del quale "i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa." Nel caso di specie la contestazione è stata inviata al (...) con lettera raccomandata a/r recapitata presso il suo domicilio in data 13/01/2024 mentre il licenziamento è stato comunicato con lettera raccomandata a/r del 23/01/2024. Tuttavia, secondo il ricorrente, la ditta AF prima di procedere al licenziamento avrebbe dovuto attendere il decorso di 5 giorni a partire dalla data di ritiro della raccomandata avvenuto il 22/01/2024. L'assunto è infondato.

Secondo consolidata giurisprudenza, correttamente richiamata dalla resistente ed alla quale questo giudice ritiene di conformarsi anche ai sensi dell'art. 118 Disp.Att.C.P.C., "la comunicazione di un atto negoziale recettizio, qual è il licenziamento, si presume conosciuto dal destinatario nel momento in cui è

recapitato al suo indirizzo e non nel diverso momento in cui questi ne prenda effettiva conoscenza, con la conseguenza che, ove l'atto recettizio venga comunicato con lettera raccomandata a mezzo del servizio postale, non consegnata al destinatario per l'assenza sua e delle persone abilitate a riceverla, si presume pervenuta alla data in cui è rilasciato il relativo avviso di giacenza presso l'ufficio postale, restando irrilevante il periodo legale del compimento della giacenza e quello intercorso tra l'avviso di giacenza e l'eventuale ritiro da parte del destinatario (in termini Cass. n. 23859 del 2018, che cita a supporto Cass. n. 27526 del 2013 e Cass. n. 6527 del 2003; v. pure Cass. n. 29237 del 2017; Cass. n. 6256 del 2016; Cass. n. 2847 del 1997; Cass. n. 8399 del 1996; Cass. n. 4909 del 1981); inoltre, Cass. n. 23396 del 2017 ha ribadito il principio della coincidenza dell'operatività della presunzione di conoscenza con il rilascio da parte dell'agente postale del relativo avviso di giacenza del plico presso l'ufficio postale, idoneo a consentire il ritiro del piego stesso, e non già con altri momenti successivi (quali il momento in cui la lettera sia stata ritirata o dal compiersi della giacenza)", (cfr. Cass. Civ. 22198/2024)

Il suddetto principio, per evidente analogia, può essere pacificamente esteso alla contestazione disciplinare per cui è causa che rientra a pieno titolo tra gli atti recettizi di cui all'art. 1335 C.C. che si reputano conosciute nel momento in cui giungono all'indirizzo del destinatario.

Il (...) lamenta anche la violazione del suo diritto alla difesa in quanto la sanzione sarebbe stata adottata senza preventiva contestazione e senza averlo ascoltato a sua difesa.

Anche questa eccezione è infondata in quanto la ditta Con come pacificamente risultante dagli atti di causa, ha formalmente contestato l'addebito ed il (...) (nelle giustificazioni tardivamente rese) non ha chiesto di essere personalmente ascoltato. Oltre i suddetti rilievi formali il ricorrente lamenta l'illegittimità del licenziamento per la violazione del principio di tempestività delle contestazioni e per la sproporzione tra la gravità dei fatti contestati e la natura della sanzione del licenziamento.

In quanto alla tempestività della contestazione occorre rilevare che il principio secondo il quale l'addebito deve essere contestato al lavoratore con immediatezza e tempestività è relativo e deve essere temperato in ragione del fatto concreto, avuto riguardo alla natura dell'infrazione e alle esigenze di indagine volte ad accertare le circostanze dell'illecito.

Nel caso di specie, rilevata la gravità del fatto principale posto a fondamento del licenziamento (aggressione ai danni del superiore), non si reputa che il lasso di tempo trascorso tra l'evento e l'irrogazione della sanzione (circa 5 mesi) sia stato tale da violare il principio di tempestività.

Sul punto la Suprema Corte (ordinanza n. 7467 del 15 marzo 2023) ha statuito che in materia di licenziamento disciplinare, l'immediatezza della contestazione, espressione del generale precetto di correttezza e buona fede, si configura quale elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro e va inteso in senso relativo, potendo, nei casi concreti, esser compatibile con un intervallo di tempo più o meno lungo, in ragione della complessità di accertamento della condotta del dipendente.

Infatti, la Corte, richiamando i suoi precedenti giurisprudenziali, (Cass. n. 15649 del 2010; v. anche Cass. n. 22066 del 2007; Cass. n. 19159 del 2006) ha ribadito il carattere relativo della tempestività della contestazione, non corrispondente ad un termine prefissato, ma variabile secondo le circostanze del caso concreto. Applicando i suddetti principi alla questione che ci occupa il lasso di tempo intercorso tra l'aggressione posta in essere dal (...) e la contestazione dell'addebito, data la delicatezza degli accertamenti, appare più che congruo e non lesivo del diritto di difesa del lavoratore.

Venendo al fatto storico che ha determinato il licenziamento, unitamente agli ulteriori addebiti, l'aggressione perpetrata dal ricorrente in danno del superiore sig. (...) (fratello del ricorrente) è stata oggetto di specifica querela esitata con provvedimento di archiviazione per particolare tenuità del fatto. Ai sensi del primo comma dell'art. 131-bis C.P. Nei reati per i quali è prevista la pena detentiva non superiore nel minimo a due anni, ovvero la pena pecuniaria, sola o congiunta alla predetta pena, la punibilità è esclusa quando, per le modalità della condotta e per l'esiguità del danno o del pericolo, valutate ai sensi dell'articolo 133, primo comma, anche in considerazione della condotta susseguente al reato, l'offesa è di particolare tenuità e il comportamento risulta non abituale.

Tale evidenza implica una valutazione sul fatto storico dell'aggressione che, pur non rivestendo profili di gravità tale da condurre ad una condanna penale, è stato comunque accertato ed effettivamente verificatosi.

Tuttavia, la condotta posta in essere dal ricorrente rappresenta a pieno titolo un comportamento sicuramente rilevante ai fini disciplinari e che giustifica senza dubbio il licenziamento del lavoratore.

Pertanto, raggiunta la piena prova in ordine all'aggressione del (...) nei confronti del suo superiore gerarchico (...), la sanzione disciplinare del licenziamento appare legittima e non censurabile.

Il ricorso pertanto, per quanto concerne le domande di cui ai nn. 7 e 8, è quindi rigettato.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano secondo il D.M. 147/22 come da dispositivo secondo i parametri minimi in ragione della celere definizione del giudizio.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando sulle domande nn. 7 e 8 di cui al ricorso proposto da (...), uditi i procuratori delle parti e disattesa ogni contraria istanza, difesa ed eccezione, così provvede:

- 1) Rigetta il ricorso;
- 2) Condanna (...) al pagamento delle spese di lite in favore della ditta (...) quantificate in Euro 3.688,00 oltre spese generali, cpa, iva come per legge;
- 3) Dispone come da separata ordinanza la separazione del giudizio relativamente alla domanda n. 2, 4,5 6,9, 10 di cui al ricorso introduttivo.

Messina, 07.5.2025