

Procedimento n.
Promosso da
G.
Nei confronti di
YYY

IL GIUDICE

letti gli atti, sciogliendo la riserva che precede, osserva:

l'attore, già dipendente della convenuta dal 2003 con mansioni di operaio, ha chiesto che venga sospesa l'efficacia del licenziamento, con conseguente ordine di reintegra nel proprio posto di lavoro, intimato per motivi disciplinari per l'ingiustificata assenza nelle giornate dal 13.7.2009 al 17.7.2009, stante la sproporzionalità tra la sanzione ed il comportamento posto in essere sotto il profilo dell'elemento soggettivo ed essendo l'assenza dovuta a cause allo stesso non completamente imputabili.

Ha esposto che la società aveva avviato una procedura di CIGO conclusasi con un accordo sindacale di sospensione per complessive otto settimane dal 19.1.2009 al 14.3.2009 con ripresa dell'attività il 16.3.2009 per un numero massimo di 98 lavoratori per settimana con sospensione e/o riduzione dell'orario, cui era seguito un secondo accordo per un periodo analogo che aveva previsto la sospensione di 291 lavoratori per settimana e due accordi di proroga per cinque settimane per un numero massimo di 288 lavoratori; che, nonostante le reiterate richieste della RSU, la società aveva unilateralmente disposto che, per avere notizia della presenza o meno al lavoro, i dipendenti dovessero telefonare in portineria ogni giovedì della settimana successiva; che lui stesso, dopo che era stato sospeso dalla terza settimana di marzo a metà giugno, perdurando anche dopo tale ultima scadenza la sua sospensione, venerdì 10 luglio, recatosi personalmente in azienda, aveva constatato che il suo nominativo compariva ancora tra quelli dei lavoratori sospesi; che, forse, aveva conferito con R., suo capo reparto, sulla ripresa del lavoro; che, con sorpresa, aveva ricevuto in data 20.7.2009 la contestazione disciplinare dell'assenza nella settimana compresa tra lunedì 13.7 e venerdì 17.7.2009.

Ha dedotto, in relazione al periculum, un pregiudizio alla persona, alla famiglia ed alle condizioni di vita non risarcibile per equivalente.

Si è costituita YYY contestando integralmente la ricostruzione dei fatti fornita dal ricorrente ed, in particolar modo, le circostanze dedotte ai nn. 3,7,8,11,17 del ricorso.

La convenuta ha dedotto che il sistema da adottare per rendere noto l'elenco dei lavoratori riammessi in servizio era stato discusso con la RSU; YYY non aveva accolto la richiesta del sindacato di farsi carico settimanalmente di comunicare a ciascun lavoratore la sua riammissione al lavoro, considerato il cospicuo numero dei lavoratori coinvolti nella cassa integrazione; che il sistema prescelto, con buona pace della RSU, prevedeva l'inoltro tempestivo della lista dei lavoratori sospesi ai membri della RSU e l'obbligo di affissione settimanale della stessa nella bacheca collocata presso la portineria, aperta 24 su 24; che il sistema si era rivelato "perfettamente efficace"; che la mattina del 10 luglio era stata affissa in bacheca la lista dei lavoratori sospesi, già inviata via mail alla RSU giovedì 9 luglio (doc. 2 conv.) che il ricorrente non era compreso tra i lavoratori sospesi e avrebbe dovuto recarsi al lavoro la settimana successiva; che la mattina del 10 luglio il ricorrente non poteva avere conferito con R., posto che lo stesso era assente giustificato, come documentato con il doc. n. 3.

Si osserva che, - secondo un consolidato principio di diritto che il giudicante condivide - ai fini della corretta valutazione della legittimità o meno del licenziamento, anche nell'ipotesi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento specificamente previsti dalla disciplina collettiva, come è nel caso in esame, non si può prescindere dalla valutazione della proporzionalità, rispetto alla gravità del fatto addebitato al lavoratore e dallo stesso commesso, della sanzione del licenziamento; questa, costituendo la più grave delle sanzioni applicabili al lavoratore, può essere considerata legittima se la mancanza di cui il dipendente si è reso responsabile rivesta una gravità tale che qualsiasi altra sanzione risulti insufficiente a tutelare l'interesse del

datore di lavoro, per essere venuto irrimediabilmente meno l'elemento fiduciario che costituisce il presupposto fondamentale della collaborazione tra le parti del rapporto di lavoro. Tale valutazione deve essere condotta non in astratto, ma con specifico riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, alla entità della mancanza, considerata non solo dal punto di vista oggettivo ma anche nella sua portata soggettiva, specialmente in relazione alle particolari circostanze in cui essa è stata posta in essere, ai moventi, alla intensità dell'elemento intenzionale e al grado di quello colposo (Cfr. Cass., Sez. Lav., n. 7543 del 30/03/2006; Cass., Sez. Lav, n. 8301 del 10/11/1987).

Risulta per tabulas che il ricorrente non ha ripreso servizio nonostante il suo nome non fosse più compreso nell'elenco dei lavoratori sospesi. Egli adduce, nella lettera di giustificazioni, nella sostanza due motivi a sua discolta: la mancata comunicazione telefonica dell'azienda e le informazioni non corrette fornitegli dal sindacato. Il tenore della lettera rivela una condizione psicologica confusa ed un livello di scolarizzazione elementare. Dall'esame complessivo dei fatti di causa, su cui nella sostanza le parti concordano - l'assenza non giustificata è fatto pacifico-, il giudicante ritiene che verosimilmente, il ricorrente sia incorso nel comportamento contestato avendo fatto confusione sulla data di ripresa dell'attività lavorativa e che le giustificazioni addotte non siano frutto di malafede, ma di una condizione di stress psicologico procurato anche dall'inaspettato provvedimento disciplinare.

Pertanto, stante la lieve colpa del lavoratore che, sino alla data dell'assenza ingiustificata non aveva mai dato adito a problemi o contestazioni nell'ambito della prestazione lavorativa, la sanzione del licenziamento appare decisamente sproporzionata all'infrazione commessa e ne viene dichiarata l'illegittimità e l'inefficacia.

In relazione al periculum, risulta comprovata dalla documentazione prodotta la complessiva situazione personale e familiare del lavoratore, che vive del proprio lavoro e sostiene spese a cui, senza i proventi dell'attività lavorativa dipendente, non può continuare a fare fronte.

Deve poi evidenziarsi che il ricorrente ha superato i quarant'anni, età in cui è verosimilmente problematico reperire un'altra occupazione. Il ricorso di G. è pertanto accolto.

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

P.Q.M.

accoglie la domanda cautelare proposta da G. nei confronti di YYY; per l'effetto sospende l'efficacia del licenziamento e ordina alla convenuta di reintegrare immediatamente il ricorrente nel proprio posto di lavoro; differisce ogni determinazione sulle spese del processo cautelare all'esito del merito.

Bologna, 11. 11.2009