

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
CORTE D'APPELLO DI CAMPOBASSO  
SEZIONE LAVORO

La Corte di Appello di Campobasso, in funzione di giudice del lavoro, in persona dei magistrati:

dott. Vincenzo Pupilella - Presidente -

dott. Giuseppina Paolitto - Consigliere -

dott. Margiolina Mastronardi - Consigliere rel. -

ha pronunciato, dando lettura del dispositivo all'udienza collegiale del 17/5/ 2013, la seguente

SENTENZA

nella causa civile di secondo grado

in materia di

Controversia individuale di lavoro

iscritta al n. 246 R. G. Lav. - anno 2011 -

avente ad oggetto: appello avverso sentenza relativa a Licenziamento

promossa da

E. S.p.A. in persona del legale rappresentante p.t. elettivamente domiciliata in Campobasso presso l'avv. N.P., e rappresentata e difesa dall'avv. M.A. giusta mandato in atti

- appellante -

contro:

P.G., elettivamente domiciliato in Campobasso presso gli avv. F.L. e P.I. dai quali è rappresentato e difeso giusta mandato in atti

- appellato -

MOTIVAZIONE

Con sentenza in data 4/10/2011 il Tribunale di Campobasso accoglieva il ricorso proposto da P.G. e dichiarava l'illegittimità del licenziamento a lui intimato dall'odierna appellante con nota del 17/11/2010 ordinando a quest'ultima la reintegra nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno pari alla retribuzione globale di fatto dal di del licenziamento a quello della reintegrazione nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Avverso la suddetta sentenza la E. proponeva appello lamentandone, in particolare, l'erroneità sotto il profilo del ritenuto mancato rispetto della procedura ex art. 7 L. 300/70 quale unico ed assorbente motivo dell'accoglimento della domanda del lavoratore.

Concludeva come in epigrafe.

L'appellato avversava il proposto gravame.

All'odierna udienza la causa era decisa come da separato dispositivo.

Le censure di parte appellante sono infondate essendo l'impugnata sentenza immune dai lamentati vizi.

Molto succintamente e facendo proprie le argomentazioni espresse dal giudice di prime cure nella sentenza impugnata, che qui si richiamano in quanto del tutto condivisibili ed abbiansi come riportate e trascritte, la Corte osserva quanto segue.

La giurisprudenza di legittimità e di merito è da tempo orientata nel ritenere che il licenziamento per giusta causa, irrogato per una condotta tenuta dal dipendente nell'ambito del rapporto di lavoro e ritenuta dal datore di lavoro tanto scorretta da minare il vincolo fiduciario, sia un licenziamento ontologicamente disciplinare, a prescindere dalla sua inclusione tra le misure disciplinari dello specifico regime del rapporto, e, come tale, debba essere assoggettato alle garanzie dettate in favore del lavoratore dal secondo e terzo comma dell'art. 7 Stat. lav. circa la contestazione dell'addebito e il diritto di difesa, (cfr ad es. Cass. civ., Sez. lavoro, 09/08/2012, n. 14326; Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 13/08/2007, n. 17652; Cass. civ. Sez. lavoro, 25/10/2012, n. 18287; Cass. civ., Sez. lavoro, 06/03/2009, n. 5580; Trib. Bari, Sez. lavoro, 23/04/2012 secondo cui "Le garanzie procedurali, previste dal 2 e 3 comma dell'art. 7 della L. n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori), si applicano a qualsiasi licenziamento ontologicamente disciplinare, prescindendo, cioè, dalla sua espressa inclusione tra le sanzioni da parte della normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.

Da ciò discende che il licenziamento motivato da una condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore, indipendentemente dalla sua inclusione o meno tra le misure disciplinari della specifica disciplina del rapporto, deve essere considerato di natura disciplinare e, quindi, deve essere assoggettato alle garanzie dettate in favore del lavoratore dalla legge n. 300 del 1970, art. 7, commi 2 e 3, circa la preventiva contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa, (cfr ad es. Cass. civ., Sez. lavoro, 06/03/2009, n. 5580) pena l'illegittimità del licenziamento.

Venendo al caso di specie, rileva il Collegio che, come giustamente evidenziato dal primo giudice, dall'allegato n. 5 del fascicolo di parte dell'E. relativo al giudizio di primo grado si evince che il licenziamento de quo sia in realtà motivato dall'omessa comunicazione degli ammanchi da parte del P., capo negozio, pur essendone costui venuto a conoscenza in epoca antecedente al controllo, con conseguente violazione del dovere di vigilanza. Dai documenti in atti si evince inoltre che la contestazione disciplinare dell'E. al P. in data 20/10/2010 è stata ricevuta da quest'ultimo in data 27/10/2010 (cfr. l'allegato 1 del fascicolo di parte E. relativo al giudizio di primo grado).

Risulta inoltre che il P. ha chiesto al datore di lavoro di essere sentito personalmente a propria difesa - "al fine di chiarire definitivamente la mia posizione e nel ribadire la disponibilità a porre rimedio all'inconveniente verificatosi, chiedo di essere sentito personalmente per poter spiegare a viva voce le mie ragioni", così testualmente si è espresso il lavoratore de quo nella missiva di cui subito nel testo - con lettera raccomandata in data 2/11/2010 spedita il 3/11/2010 (cfr. l'allegato n. 2

del fascicolo di parte di primo grado dell'E.) e ricevuta dal datore di lavoro medesimo l'11/11/2010. Tuttavia l'E., senza procedere all'audizione richiesta, ha intimato il licenziamento al P. con nota in data 17/11/2010 (nel fascicolo di parte di quest'ultimo) e cioè sei giorni dopo aver avuto cognizione della volontà del lavoratore di essere sentito personalmente a propria discolpa: il che è sicuramente contrario ai principi di buona fede e lealtà contrattuale. Inoltre all'argomentazione della natura recettizia della comunicazione del 2/11/2010 de qua va obiettato che la giurisprudenza delle Sezioni Unite del Supremo Collegio in un caso del tutto simile a quello che ne occupa, ovvero in tema di impugnazione del licenziamento ex art. 6 L. 604/66, ha sancito che gli effetti della comunicazione in capo al titolare della comunicazione vanno scissi da quelli in capo al destinatario della stessa:

"L'impugnazione del licenziamento ai sensi dell'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, formulata mediante dichiarazione spedita al datore di lavoro con missiva raccomandata a mezzo del servizio postale, deve intendersi tempestivamente effettuata allorché la spedizione avvenga entro sessanta giorni dalla comunicazione del licenziamento o dei relativi motivi, anche se la dichiarazione medesima sia ricevuta dal datore di lavoro oltre detto termine, atteso che - in base ai principi generali in tema di decadenza, enunciati dalla giurisprudenza di legittimità e affermati, con riferimento alla notificazione degli atti processuali, dalla Corte costituzionale - l'effetto di impedimento della decadenza si collega, di regola, al compimento, da parte del soggetto onerato, dell'attività necessaria ad avviare il procedimento di comunicazione demandato ad un servizio - idoneo a garantire un adeguato affidamento - sottratto alla sua ingerenza, non rilevando, in contrario, che, alla stregua del predetto art. 6, al lavoratore sia rimessa la scelta fra più forme di comunicazione, la quale, valendo a bilanciare la previsione di un termine breve di decadenza in relazione al diritto del prestatore a conservare il posto di lavoro e a mantenere un'esistenza libera e dignitosa (artt. 4 e 36 Cost.), concorre a mantenere un equo e ragionevole bilanciamento degli interessi coinvolti." (Così Cass. civ., Sez. Unite, 14/04/2010, n. 8830). Rebus sic stantibus la comunicazione de qua del 2/11/2010, spedita il giorno successivo, è tempestiva avendo il lavoratore compiuto l'attività necessaria il procedimento di comunicazione demandato al servizio postale sottratto alla sua ingerenza.

Non essendo a tale richiesta seguita l'audizione del lavoratore in violazione dell'art. 7 L. 300/70 il licenziamento de quo è illegittimo.

Questo è chiaro e non possono in proposito residuare ragionevoli dubbi in proposito.

Gli altri motivi di gravame devono ritenere assorbiti nelle considerazioni che precedono.

D'altronde elementi di segno contrario a favore delle deduzioni attoree non è dato cogliere in alcuna delle risultanze processuali.

Di qui il rigetto dell'appello e la conferma della sentenza impugnata.

Le spese del grado seguono la soccombenza, come da liquidazione analitica in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte di Appello di Campobasso in funzione di giudice del lavoro sentiti i procuratori costituiti e definitivamente pronunciando sull'appello proposto, avverso la sentenza del Tribunale di Campobasso in data 4/10/2011 e con ricorso qui depositato il 21/12/2011 da E. S.p.A. nei confronti di P.G., ogni contraria istanza, deduzione ed eccezione disattesa, così provvede: - rigetta l'appello e conferma la sentenza impugnata;

- condanna l'appellante alla rifusione in favore dell'appellato delle spese del presente grado che si liquidano in complessivi Euro 1.500 per competenze, oltre accessori di legge.

Così deciso in Campobasso il 17 maggio 2013.

Depositata in Cancelleria il 4 ottobre 2013.