



**TRIBUNALE DI PERUGIA**

*Sezione Lavoro*

Nel procedimento iscritto al n. 1451 R.G. anno 2013

promosso da

C. C. I. S. C.

Centofanti

- ricorrente, con l'avv. Siro

contro

P. M.

- resistente, con gli avv. ti Fulvio Mancuso e Laura Passero

Il Giudice Dott. Marco Medoro, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 29.11.2013 nel procedimento in epigrafe, letti gli atti e sentiti i procuratori delle parti, ha emesso - ai sensi dell'art. 1, comma 49, della legge 92/2012 - la seguente

**ORDINANZA**

1. Coop Centro Italia società cooperativa si è rivolta a questo Tribunale per sentire dichiarare la legittimità del licenziamento intimato a P. M., dipendente addetta al supermercato di Sinalunga, con lettera del 17-18.4.2013. Costituitasi in giudizio, la lavoratrice resistente ha preliminarmente eccepito l'incompetenza per territorio di questo Ufficio in favore del Tribunale di Siena, nel circondario del quale è sorto il rapporto ed è ubicata l'unità locale dell'azienda presso la quale la predetta prestava servizio. Ha, poi, rilevato la carenza dell'interesse ad agire della datrice di lavoro e l'inesistenza dell'azione che la C. pretende di esercitare in questa sede, concludendo per la declaratoria di inammissibilità del ricorso. In via gradata, nella denegata ipotesi di accesso al merito, la lavoratrice ha sostenuto l'insussistenza del fatto contestatole ed ha chiesto, in via riconvenzionale, l'applicazione delle misure di tutela previste dall'art. 18 St. lav. Il ricorso è fondato e meritevole di accoglimento per le considerazioni dappresso brevemente esposte, nei limiti della cognizione sommaria consentita dal rito.

2. L'eccezione di incompetenza territoriale è palesemente infondata: l'art. 413 c.p.c. prevede, per le controversie di lavoro, tre fori esclusivi inderogabili alternativi tra di loro, potendo le parti radicare la causa dinanzi al Giudice del luogo in cui è sorto il rapporto o in cui è ubicata la sede legale dell'azienda o si trova la dipendenza della stessa in cui il lavoratore presta o prestava servizio al momento della cessazione del rapporto. Tra questi fori non esiste un rapporto gerarchico, essendo la scelta di uno dei tre rimessa alla volontà della parte della relazione che intraprende la controversia. Il fatto che il lavoratore, parte debole della relazione, possa trovarsi a rivestire il ruolo di convenuto anziché di ricorrente, non impedisce al datore di lavoro di radicare la controversia in un foro diverso da quello in cui il primo lavora e solitamente risiede, anche se ciò rende più onerosa la sua difesa: una conclusione siffatta non è autorizzata dalla legge che, se lo avesse ritenuto necessario, avrebbe espressamente stabilito criteri diversi da quelli sopra indicati per l'eventualità in questione.

Del resto, pronunciandosi in sede di regolamento di competenza in una causa in cui il Tribunale di Roma aveva declinato la cognizione di una causa introdotta da una società di notevoli dimensioni (Trenitalia spa) per l'accertamento della legittimità di una sanzione conservativa proprio sul rilievo che esigenze di tutela del lavoratore dovevano indurre a ritenere che quando l'azione è intentata dal datore di lavoro il foro della sede legale è fruibile solo se coincide con quello in cui il dipendente presta servizio, il S.C., con ordinanza resa dalla sez. VI n. 13530/2012, confermando un orientamento da tempo consolidato ha stabilito che *"...Questa Corte ha (pressoché) costantemente interpretato la disposizione dell'art. 413 c.p.c., comma 2, nel senso che essa prevede (non già soltanto due, ma) tre fori speciali (quello in cui è sorto il rapporto, quello dell'azienda e quello della dipendenza cui il lavoratore è addetto o presso la quale prestava la sua opera alla fine del rapporto) di carattere alternativo, senza attribuire valore esclusivo o prevalente ad alcuno di essi, atteso che deve escludersi che il luogo dove si trova l'azienda (che, in caso di società, coincide con la sede sociale dove di fatto si accentrano i poteri di direzione ed amministrazione dell'azienda stessa) e quello in cui si trova una sua dipendenza alla quale sia addetto il lavoratore indichino un unico foro consistente nel luogo di esercizio dell'attività lavorativa. Tale interpretazione, già affermata nella vigenza della corrispondente disposizione del testo originario dell'art. 434 c.p.c. è stata ribadita a seguito dell'entrata in vigore della riforma del processo del lavoro di cui alla L. n. 533 del 1973 con riferimento al novellato art. 413 c.p.c. (come rilevato da Cass. n. 5704/1998, potendosi, nell'ambito dei numerosi precedenti ivi*

richiamati, a titolo esemplificativo richiamare Cass. n. 309/1977, 6331/1983, 1901/1984, 1771/1993). L'interpretazione divergente, secondo cui non ha autonomia il foro dell'azienda, che sarebbe rilevante solo in caso in cui il lavoratore sia addetto alla medesima, venne formulata da Cass. n. 2618/1996 e poi confermata da Cass. n. 4683/1997. Ben presto però la questione interpretativa venne di nuovo approfonditamente esaminata da varie sentenze della Sezione lavoro, che riassorbono il contrasto con la riconferma dell'orientamento tradizionale (cfr. in particolare la già citata Cass. n. 5704/1998 e Cass. n. 10465/1998).

5.2. La Sezione non ha modificato più il suo orientamento, in particolare ritenendo non influente sull'interpretazione della disposizione di carattere generale, relativa alla competenza per le controversie relative a rapporti di lavoro subordinato, l'introduzione della nuova disposizione sulla competenza per le controversie in materia di lavoro autonomo (art. 413, comma 4, aggiunto dalla L. n. 128 del 1992, art. 1), con la relativa previsione di un unico criterio di competenza, basato sul domicilio del lavoratore (e quindi tale da garantire la prossimità della controversia al prestatore di lavoro), e neanche la previsione, per le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di un criterio di competenza territoriale facente riferimento esclusivamente al luogo della prestazione lavorativa (foro della sede a cui è addetto o era addetto il lavoratore al momento della cessazione del rapporto, a norma dell'art. 413, comma 5, aggiunto dal D.Lgs. n. 80 del 1998): cfr. Cass. n. 5704/1998, cit., 1190/1999, 12418/2003, 24695/2010.

5.3. La specifica ricostruzione interpretativa recepita dal provvedimento in questa sede impugnata, caratterizzata dalla riproposizione della tesi dei due soli fori con riferimento al solo caso di proposizione del giudizio da parte del datore di lavoro è inaccoglibile per la mancanza di elementi testuali che consentano una lettura in termini differenziati - a seconda della proposizione del giudizio da parte del lavoratore o del datore di lavoro - della medesima disposizione. Deve anche rilevarsi che dubbi circa la legittimità costituzionale della norma nella parte in cui consente, anche in caso di azione in giudizio del datore di lavoro, di ricorrere al foro dell'azienda pur quando il lavoratore sia stato addetto ad una diversa unità produttiva, richiederebbero che della questione sia investita la Corte costituzionale. Deve però rilevarsi al riguardo che detta Corte fu già investita di tale specifica questione e ne rilevò l'inammissibilità, rilevando che l'identificazione dei criteri di competenza territoriale è operazione riservata al legislatore (sentenza n. 362 del 1985). Peraltro la stessa Corte ha ribadito che la scelta dei criteri di determinazione della competenza per territorio è riservata alla discrezionalità del legislatore e non è sindacabile nel giudizio di legittimità costituzionale se non sia del tutto irragionevole (ord. n. 241 del 1993, con

cui ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 413 c.p.c., comma 4, nel testo introdotto dalla L. 11 febbraio 1992, n. 128, art. 1, in riferimento agli artt. 3 e 24 Cost.)."

3. Vanno disattese anche le due ulteriori eccezioni preliminari.

La resistente pone la nota questione dell'ammissibilità del ricorso – sotto i due profili della carenza di interesse ad agire e dell'inesistenza di un'azione tipica – con la quale il datore di lavoro, fruendo del rito speciale previsto dalla legge 92/12, si rivolga "in prevenzione" al Tribunale per ottenere la conferma della legittimità di un licenziamento.

Ritiene il Tribunale, nella consapevolezza dell'opinabilità della questione, oggetto di pronunce di merito difformi, di dovere aderire alla tesi dell'ammissibilità dell'azione confermativa, corroborata da un apprezzabile interesse ad agire e da trattarsi con il c.d. rito Fornero.

Depongono concordemente in tale direzione una serie di indici letterali e logico-sistematici:

- la lettera dell'art. 1, comma 47, della legge 92/2012 individua l'impugnativa dei licenziamenti solo per *descrivere* la materia del contendere e non per riconoscere al solo lavoratore, un "diritto in forma di azione" come accade nel caso dell'art. 28 St. lav.;
- la *ratio* dell'introduzione del nuovo rito, ben evidenziata dall'art. 1, comma 1, lett. c) della suddetta legge 92/12 è costituita dall'esigenza di assicurare una celere definizione delle controversie in materia di licenziamento nell'interesse di entrambe le parti, consentendo così, in tempi rapidi, al lavoratore, il conseguimento del ristoro specifico o per equivalente e, al datore di lavoro, di elidere ogni incertezza sull'organigramma aziendale e di contenere il risarcimento del danno, attesa la potenziale crescita di questo, in alcuni casi residui, in misura proporzionale alla durata del processo;
- il rischio, paventato da alcuni commentatori, che alcune aziende utilizzino questo strumento per incardinare la causa dinanzi al foro della propria sede legale, diverso dal foro del luogo in cui viene espletata la prestazione, rendendo così maggiormente onerosa la difesa della parte più debole del processo esiste e il caso in esame ne costituisce un esempio, ma lo stesso deriva non dalla

tipologia di azione, ma, come si è detto, dalla mera applicazione della regola positiva dei fori alternativi contenuta nell'art. 413 c.p.c.;

- l'interesse ad agire "in prevenzione" del datore di lavoro, la cui mancanza è stata oggetto di rilievo da parte di alcuni precedenti (per tutti, Trib. Palermo, 10.6.2013, Giudice Cavallaro), sussiste nella misura in cui il datore di lavoro non ha altro mezzo se non il ricorso al Giudice per ottenere che sia definitivamente accertata la legittimità del licenziamento messa in discussione dall'impugnativa stragiudiziale del lavoratore. L'orientamento del S.C. consolidato in tal senso (per tutte, Cass., sez. lavoro, 7096/2012, 23909/2007) non pare possa essere modificato solamente in ragione della riduzione dell'arco temporale entro il quale si produce il consolidamento del licenziamento in caso di inerzia del lavoratore (180 giorni con l'attuale meccanismo decadenziale in luogo del termine di prescrizione di 5 anni) perché trattasi di un dato di mero fatto che non può fare escludere in via generale ed astratta l'utilità ritraibile da un'immediata conferma giudiziaria della legittimità del licenziamento: peraltro, traendo le conseguenze dell'assunto che qui si nega, il datore di lavoro potrebbe solo subire, ma non intraprendere un giudizio riguardante il licenziamento, dacché l'applicazione necessaria ed indisponibile del rito speciale a questa tipologia di cause preclude l'alternativa rappresentata dalla percorribilità del rito ordinario del lavoro e tale conclusione si porrebbe in tensione con l'art. 24 Cost.;

- del resto, l'argomento – che si legge nel precedente di merito poco sopra citato – secondo il quale ammettere l'azionabilità della conferma del licenziamento da parte del datore di lavoro impedirebbe al lavoratore la possibilità di domandare le statuizioni di applicazione delle misure di tutela dell'art. 18 St. lav., non essendo proponibile alcuna domanda riconvenzionale nell'ambito della fase sommaria del rito speciale, sembra trascurare che – come rilevato dal S.C. (sez. lav., 12294/1991; 4921/1997) – le domande formulate nel senso esposto dal lavoratore non integrano una riconvenzionale, ma la semplice richiesta, del tutto interna al perimetro del *thema decidendum* già segnato dal datore di lavoro, di applicare le conseguenze previste dalla legge in caso di rigetto del ricorso.

4. Nel merito, l'addebito contestato dalla datrice di lavoro alla dipendente sussiste ed integra un inadempimento di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto.

4.1 Con raccomandata del 4.4.2013 C contestava alla P che questa il 2.4.2013, alle ore 15.30, mentre era in servizio presso il negozio di Sinalunga avrebbe prelevato da uno scaffale della corsia "fai da te" una confezione contenente un riduttore (o adattatore) del valore di € 2,20, l'avrebbe aperta con un cutter (taglierino), gettando l'involucro ormai vuoto sopra uno scaffale ed occultandone il contenuto all'interno di una tasca. Le circostanze, come si ricorda nella nota, erano state verbalizzate in un documento in cui C Mi, addetto della ditta antitaccheggio incaricata dalla datrice di lavoro e C A, responsabile del punto vendita, davano atto dell'accaduto e la P, convocata per fornire spiegazioni, dichiarava di avere prelevato il riduttore "per motivi di servizio", ammettendo di avere gettato l'involucro vuoto nello scaffale, con l'intento di segnare l'oggetto, una volta tornata in reparto, come destinato ad uso interno. Il successivo 5.4.2013, la P, in un incontro con la società, aggiungeva a quanto sopra di avere prelevato il riduttore per sostituirne un altro che, trovandosi sopra un "pianetto" era caduto accidentalmente all'interno del contenitore dell'insalata di mare e si era per questo rovinato, tanto che la stessa dichiarava di averlo gettato nella pattumiera alle 14 circa. Dichiarava anche che si era preoccupata di sostituire l'adattatore originale e di non avere, per errore, immediatamente "scaricato" l'operazione e che il prelievo del nuovo adattatore era avvenuto circa alle 15-15.30 e, da ultimo, sosteneva di avere annunciato alla sua collega M A, verso le 17, dopo essere stata già chiamata a rendere conto del prelievo, che si sarebbe recata ad effettuare l'annotazione del prelievo come consumo interno. Nella lettera di giustificazioni del 9.4.13, aggiungeva, ancora, che l'adattatore le era caduto nell'insalata di mare mentre serviva delle acciughe ad una cliente e che subito dopo avrebbe notato la mancanza del pezzo dalla presa dove vi sono due affettatrici a coppia e che, in seguito, svolgendo altre incombenze, passando dinanzi allo scaffale delle spine, ricordandosi dell'accaduto, avrebbe aperto la confezione prelevando il pezzo ed appoggiando "distrattamente" l'involucro sullo scaffale. Raccontava di essere stata chiamata, circa 20 minuti dopo, a rendere spiegazioni dal Vice Capo Negozio al quale avrebbe riferito le motivazioni del suo gesto, mostrandogli che l'adattatore era custodito nella tasca della sua vestaglia da lavoro e, nella consapevolezza di non avere

osservato le procedure del caso, esponeva di avere provveduto all'annotazione "nei consumi interni" e di avere collocato la spina nel posto da cui mancava. Tale versione, confermata nell'incontro del 16.4.2013 alla presenza del rappresentante della C e di un sindacalista, veniva ritenuta inattendibile dalla ricorrente, che procedeva al licenziamento in tronco della resistente.

4.2 Ritiene il Tribunale che l'evidenza disponibile attesta che la P abbia posto in essere un tentativo di appropriazione di un bene aziendale in vendita, la consumazione del quale è stata preclusa dall'intervento del responsabile del servizio esterno antitaccheggio.

E' pacifico tra le parti che la P abbia prelevato l'adattatore dopo avere aperto l'involucro di materiale plastico che lo ricopriva gettandolo sopra uno scaffale (il pezzo recuperato dall'addetto è prodotto sub doc. 16 fasc. ric.) ed è la stessa lavoratrice ad ammettere di non avere chiesto la prescritta autorizzazione all'addetto del punto vendita a prelevare il pezzo per uso interno e di avere trattenuto lo stesso all'interno della tasca della divisa da lavoro, dove si trovava ancora quando la lavoratrice venne convocata (dopo 20 minuti a suo dire) per le spiegazioni del caso. E' altresì pacifico che l'annotazione del prelievo come consumo interno è avvenuta all'incirca un'ora e mezzo dopo il fatto e dopo che la P era stata convocata a spiegare l'accaduto.

La P sostiene di non avere inteso appropriarsi di alcunché, argomentando di avere, al più, violato una procedura di preventiva autorizzazione che, a suo dire, non sarebbe seguita da omogenea prassi applicativa. Sostiene, infatti, che il repentino intervento del responsabile antitaccheggio avrebbe interrotto la catena degli eventi, non essendo la stessa uscita dal negozio con il riduttore prelevato e ciò non consente di attribuirle alcuna sottrazione di merce, avendo, tra l'altro, annotato successivamente il prelievo come consumo interno.

Tale versione dei fatti non collima con la pacifica dinamica dei fatti: la P si è messa il riduttore in tasca e non lo ha riposto nella presa dell'affettatrice a coppia dove lo stesso, a suo dire, avrebbe dovuto essere destinato, tanto che 20 minuti dopo il prelievo (anche se secondo C l'arco temporale fu superiore) lo aveva ancora con sé quando venne richiesta di spiegazioni. La lavoratrice non solo non ha chiesto l'autorizzazione al prelievo (ed è la stessa a riconoscere nelle giustificazioni la violazione della procedura aziendale), ma soprattutto ha gettato via l'involucro di plastica che custodiva l'oggetto prelevato - che venne recuperato dall'addetto antitaccheggio - con

un gesto che non le avrebbe comunque consentito di avere con sé e riportare nel modulo dei consumi interni (doc. 12 fasc. ric.) il codice a barre che identificava il prodotto se davvero fosse stata sua intenzione procedere in tal modo.

La valutazione di tali dati indiziari di un'attività diretta a sottrarre il bene deve tenere conto, tra l'altro, dell'inattendibilità di una versione dei fatti che la P. ha esposto in modo carsico, integrando progressivamente le dichiarazioni, rese nell'immediatezza dei fatti al Vice Capo Negozio, non circostanziate e non contenenti alcuna spiegazione riscontrabile, ma limitate all'invocazione dell'uso di servizio, con dati più precisi progressivamente emersi nell'incontro del 5.4.13 e nella lettera di giustificazioni del 9.4.13. Non è condivisibile, in senso contrario, l'argomento esposto dalla difesa della resistente secondo cui lo stato d'animo di soggezione creato dalla grave accusa subita dall'addetto al punto vendita spiegherebbe l'iniziale reticenza della P.: è ragionevole ritenere, di contro, che se la lavoratrice avesse posseduto la serenità della buona fede, non avrebbe avuto difficoltà ad esporre quelle semplici circostanze di fatto che il personale del negozio avrebbe potuto riscontrare, verificando l'assenza dell'adattatore dal luogo in cui lo stesso avrebbe dovuto trovarsi e la compatibilità con il quadro elettrico in questione, senza considerare la possibilità di tentare (se ancora possibile) di recuperare dalla pattumiera il riduttore originale, attività tutte precluse da un racconto avvenuto, *in progress*, solo in fase difensiva.

5. Alla luce delle considerazioni esposte, deve ritenersi che la condotta della P., integrando un tentativo di appropriazione non autorizzata dei beni aziendali, costituisca una ragione idonea ad escludere che la datrice di lavoro possa riporre affidamento nel futuro corretto espletamento dei suoi compiti. Non rileva in senso contrario il modico valore del bene oggetto di apprensione, giacché non è nell'entità del danno cagionato, ma nell'aver approfittato della posizione di dipendenza per fini di utilità personale – e ciò da parte di una lavoratrice nella delicata posizione di contatto continuo con la merce in vendita – che risiede l'elemento che ha dissolto il rapporto di fiducia su cui la relazione lavorativa si basa, di talché l'estrema sanzione è da ritenersi, anche nello stadio del tentativo, proporzionale all'addebito contestato ai sensi dell'art. 2119 c.c. In tal senso, ha statuito il S.C. che: *"In tema di licenziamento, è irrilevante, ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, e, quindi, della sussistenza della giusta causa di licenziamento, l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale a carico del datore di lavoro, mentre ciò che rileva è la idoneità della condotta*

tenuta dal lavoratore a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento della prestazione lavorativa, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti." (5434/2003, cfr anche 6100/1998).

5. Visto l'art. 92 c.p.c., l'esistenza di tensioni giurisprudenziali su alcune delle questioni oggetto di contesa costituisce ragione sufficientemente grave per disporre la compensazione delle spese tra le parti nella misura di 1/2, mentre la resistente è tenuta a rifondere alla ricorrente il residuo 1/2. La liquidazione viene effettuata in dispositivo, tenendo conto degli oneri effettivamente espletati e dell'impegno professionale richiesto dalla controversia ai sensi del D.M. 140/2012.

P.Q.M.

Visti gli artt. 1, commi 47 e ss. della legge 92/2012, in accoglimento del ricorso:

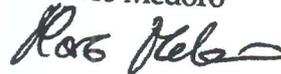
- dichiara legittimo il licenziamento intimato dalla ricorrente alla resistente con lettera del 17-18.4.2013;
- compensa le spese tra le parti per 1/2 e condanna la resistente a rifondere alla ricorrente il residuo 1/2, nella misura che qui si liquida in € 900,00, oltre IVA e CAP come per legge.

Si comunichi.

Perugia, 5.12.2013

Il Giudice

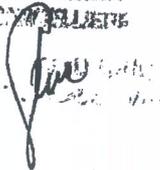
Marco Medoro



deposited in Cancellaria

06-12-13

CANCELLERIA



CP. 5896