

R.L.N.788/2014

TRIBUNALE DI UDINE

- ordinanza -

Il giudice del lavoro,
sciogliendo la riserva,
osserva quanto segue:

la ricorrente Grillo ha impugnato il licenziamento per giusta causa intimatole dalla resistente Thermokey spa con lettera di data 19.2.2014, deducendone la nullità per violazione dell'art.7 Stat.Lav., la natura discriminatoria e illecita e comunque l'illegittimità per mancanza di giusta causa e giustificato motivo e l'ingiustificatezza.

La ricorrente, inquadrata come dirigente, ha dedotto che in data 12.12.2013 è cambiato il C.d.A. della società resistente e il nuovo amministratore delegato, ing. Giorgio Visentini, aveva espresso critiche nei suoi confronti invitandola a decidere come risolvere il contratto di lavoro.

Con lettera di data 11.1.2014 la resistente aveva comunicato alla ricorrente la risoluzione del rapporto di lavoro per motivi oggettivi, ma tale recesso era nullo in quanto intimato durante il periodo di gravidanza della lavoratrice.

Con lettera del 1.2.2014 la società resistente, preso atto dello stato di gravidanza comunicato dalla ricorrente, revocava il licenziamento, e tale comunicazione seguiva ad un colloquio tra la ricorrente e l'amministratore delegato di data 13.1.2014 nel corso del quale quest'ultimo aveva dichiarato di essere da tempo a conoscenza dello stato di gravidanza.

Con lettera del 5.2.2014 alla ricorrente veniva contestata una serie addebiti disciplinari che seguivano a verifiche effettuate a partire dal 13.1.2014.

IL GIUDICE DEL LAVORO
Messa
Grillo



In data 17.2.2014 la lavoratrice trasmetteva a mezzo PEC le proprie giustificazioni agli addebiti mossi e con lettera del 19.2.2014 la datrice di lavoro, ritenute tardive le giustificazioni, intimava il licenziamento per giusta causa.

Deduceva la ricorrente che la lettera da lei inviata non era tardiva in quanto il termine scadeva in giornata festiva e doveva considerarsi prorogato di diritto al giorno successivo non festivo.

In ogni modo eccepiva la mancata affissione del codice disciplinare e la tardività della contestazione degli addebiti.

La ricorrente contestava poi nel merito la fondatezza degli addebiti.

La società resistente si è costituita deducendo che al momento della comunicazione del primo licenziamento non era noto lo stato di gravidanza della ricorrente e che la posizione della ricorrente era stata effettivamente soppressa.

Deduceva la resistente che preso atto dello stato di gravidanza, il primo licenziamento era stato revocato e che dopo il colloquio del 13 gennaio era iniziata una attività di verifica a seguito della quale la resistente era venuta a conoscenza delle mancanze ed inadempimenti contestati alla ricorrente con lettera del 5.2.2014.

Quanto alle giustificazioni rese dalla lavoratrice, la resistente deduceva che le difese scritte nel procedimento disciplinare sono atti unilaterali recettizi e producono effetto dal momento in cui vengono a conoscenza del destinatario, e che il termine di cinque giorni non è suscettibile di proroga.

Quanto alla eccepita tardività richiamava il principio per il quale la tempestività della contestazione dell'addebito va valutata con riferimento al momento della conoscenza da parte del datore di lavoro del fatto contestato al lavoratore.

IL GIUDICE
MANTO PATRIZIA



Nel merito la resistente deduceva che i fatti addebitati alla ricorrente sono tutti di particolare gravità.

Le domande proposte dalla resistente devono essere respinte.

Dall'istruttoria svolta nella fase sommaria non pare possa ritenersi sussistente la natura discriminatoria del licenziamento prospettata dalla ricorrente.

Si osserva infatti che la giurisprudenza della Suprema Corte ha ripetutamente affermato che nel caso di licenziamento ritorsivo o discriminatorio è onere del lavoratore dimostrare che l'intento discriminatorio abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro.

Secondo Cass.n.14816/2005 *nel caso di controversia concernente la legittimità del licenziamento di un lavoratore sindacalmente attivo, per affermare il carattere ritorsivo e quindi la nullità del provvedimento espulsivo, in quanto fondato su un motivo illecito, occorre specificamente dimostrare, con onere a carico del lavoratore, che l'intento discriminatorio e di rappresaglia per l'attività svolta abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso; in particolare, ai fini dell'accertamento dell'intento ritorsivo del licenziamento, non è sufficiente la deduzione dell'appartenenza del lavoratore ad un sindacato, o la sua partecipazione attiva ad attività sindacali, ma è necessaria la prova della sussistenza di un rapporto di causalità tra tali circostanze e l'asserito intento di rappresaglia, dovendo, in mancanza, escludersi la finalità ritorsiva del licenziamento.*

Non pare che nel caso di specie tale intento sia stato provato.


CASSA TRIESTINA VITULLI



Quanto poi alla dichiarata conoscenza da parte dell'amministratore delegato dello stato di gravidanza della ricorrente, l'affermazione (anche dalla lettura della trascrizione) pare più che altro una millanteria.

Infatti nel colloquio la Grillo afferma di non averlo detto a nessuno e che non lo sapevano neppure loro a casa, e il Visentini ribatte " lo sapevo, tanto per dirle il tipo di informazioni che ho io".

Secondo la versione della Grillo, il Visentini non poteva oggettivamente saperlo, ed è quindi verosimile quando riferito dallo stesso all'udienza del 24.1.2014, ovvero che non poteva saperlo, ma si riferiva a delle chiacchiere per il fatto che la ricorrente sapeva che la voleva escludere dalla squadra e che aveva "sentito dire che si sarebbe fatta mettere incinta".

In ogni modo, dalla trascrizione del colloquio emerge chiaramente come il Visentini non fosse in quel momento a conoscenza delle conseguenze giuridiche dello stato di gravidanza in ordine alla risoluzione del rapporto del dirigente, egli infatti afferma che "questo è un discorso che riguarda la decorrenza, cioè, vuol dire che se lei ha una decorrenza, cioè se lei ha una malattia o stato interessante fa parte poi della trattativa di questa cosa".

"Da un punto di vista formale questo le aggiunge un periodo di decorrenza da un punto di vista monetario, lei ha un diritto in più però dal punto di vista normativo il licenziamento c'è".

"La decisione è presa, io le ho fatto mandare una raccomandata, credo che sia meglio che lei firmi questa cosa in maniera che cominciamo a parlare dei periodi di preavviso ,di quelle cose la" "se lei me la lascia e mi firma per ricevuta che io le ho dato questa lettera, possiamo cominciare a fare i conti".

Handwritten signature and notes:
Mantò Patrizia
Emissione: 24/01/2014



“L'AD ha il diritto di scegliersi le persone con lui lavorerà. Poi l'azienda pagherà quello che dovrà pagare”:

Se, come emerge dalle espressioni sopra riportate, l'amministratore delegato non era a conoscenza della nullità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato nel periodo di gravidanza del dirigente, la volontà espulsiva non era sorretta da un intento discriminatorio nei confronti della lavoratrice madre, bensì dalla volontà comunque di rinnovare la squadra sostituendo il dirigente di cui non condivideva i metodi autoritari.

E' vero che nella mail del 14.12.2013 si fa riferimento al fatto che “risulta che alcune persone dell'organico dell'azienda siano state utilizzate per fare volantaggio per la Sua attività politica” ma si tratta di una considerazione generica, che non fa riferimento all'utilizzo di personale in orario di lavoro o a materiale aziendale, e quindi non idonea a supportare una contestazione disciplinare, che è stata invece avanzata dopo gli accertamenti effettuati nel periodo successivo. Esaminando quindi l'eccepcionata tardività del licenziamento, si deve rilevare che dalle dichiarazioni dell'informatore Tavecchio (precedente amministratore delegato) è emerso che egli era a conoscenza che l'ing.Grillo avesse una attività che si chiamava Friulresearch e che sapeva anche che la ricorrente svolgeva attività politiche e fece campagne elettorali, e di ciò era a conoscenza anche la proprietà.

L'informatore ha tuttavia negato di essere a conoscenza che Denise Mauro e l'ing.Burba svolgessero attività anche per esigenze personali della ricorrente e ha precisato che per lui svolgevano il lavoro per la resistente.



L'informatore ha pure dichiarato di non sapere del fatto che per attività elettorali o campagne elettorali siano stati utilizzati dalla ricorrente mezzi o personale dell'azienda, computer o altro.

Egli era a conoscenza del fatto che fuori orario i sig.ri Mauro e Fongione qualche volta dessero una mano alla ricorrente per motivi politici, ma ha precisato che sicuramente non li inviò lui.

Quanto ad un coinvolgimento personale del Tavecchio nell'attività politica della Grillo, la deposizione dell'informatore Buran Gabriella è del tutto generica e imprecisa.

Significativa invece nel senso della non conoscenza da parte del Tavecchio dei comportamenti poi contestati disciplinarmente alla Grillo è la circostanza (confermata dagli informatori Mauro e Burba) che lo svolgimento di attività estranee all'attività della resistente in orario di ufficio su disposizione della ricorrente veniva tenuta nascosta al Tavecchio.

Anche l'informatore Candio, che rappresentava la proprietà fino al novembre 2013, ha dichiarato di non essere mai venuto a conoscenza del fatto che Mauro Denise o la Burba svolgessero attività per interessi personali della ricorrente.

Ha precisato che il Visentini nel gennaio febbraio gli riferì dei fatti oggetto di causa ovvero che la Grillo si era servita di personale aziendale per suoi fatti personali e la cosa lo stupì molto e lo lasciò perplesso.

L'informatrice Mauro ha dichiarato che avevano riscontrato dei documenti e a febbraio 2014 le fu chiesto se effettivamente facesse quanto si era evidenziato e lei riferì al Visentini.

RECEIVED
MANTO PATRIZIA
EMESSO DA VISENTINI



IL GIUSTIZIARIO
C. Basso

La contestazione degli addebiti e il licenziamento devono ritenersi pertanto tempestivi, dovendo aversi riguardo al momento dell'effettiva conoscenza della condotta da parte del datore di lavoro.

Quanto poi alla mancata considerazione delle giustificazioni inviate via mail dalla ricorrente il giorno dopo la scadenza (in giorno festivo) del termine, si deve richiamare Cass.n.1000/1993, secondo la quale il termine di cinque giorni (dalla contestazione dell'addebito), al cui decorso è subordinata, ai sensi dell'art. 7, quinto comma, della legge n. 300 del 1970, l'applicabilità del licenziamento disciplinare (come degli altri provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale) non è un termine finale, la cui scadenza determini l'acquisto o la perdita di un diritto o la decadenza dall'esercizio di una facoltà, ma un termine dilatorio (la cui inosservanza determina la nullità dell'atto compiuto prima del decorso del termine stesso) e, pertanto, non è suscettibile di proroga ove l'ultimo dei detti cinque giorni sia festivo, tenuto altresì conto che in ciò non è ravvisabile alcun concreto pregiudizio per i diritti del lavoratore e per la possibilità del medesimo di far valere le sue difese in sede giudiziale.

Nel merito si deve ribadire che, come già esposto nell'ordinanza di data 20.11.2014, il licenziamento del dirigente durante la gravidanza può ritenersi legittimo per le ipotesi di colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Secondo Cass.n.6501/2013 l'allegazione, da parte del lavoratore, del carattere ritorsivo del licenziamento intimatogli non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare, ai sensi dell'art. 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604, l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso; solo ove tale prova sia stata almeno apparentemente fornita, incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare



l'intento ritorsivo e, dunque, l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso.

Tra le contestazioni mosse alla ricorrente con lettera del 5.2.2014 ad una valutazione sommaria solo quelle sub 1) e 2) sono astrattamente idonee a configurare giusta causa di recesso.

Si ritiene che la sommaria istruttoria svolta abbia sostanzialmente comprovato la sussistenza dei fatti contestati alla ricorrente sub 1) e 2), ovvero l'utilizzo di risorse, strumenti di lavoro materiale Thermokey a fini personali e utilizzo di consulenti Thermokey a fini personali.

E' emerso in particolare che la dipendente Mauro, e in sua assenza in parte anche la Burba, svolgevano in orario di lavoro (e quindi retribuite dalla resistente) attività relative ad aziende riconducibili alla ricorrente e, in qualche occasione almeno, anche alla attività politica di quest'ultima.

Si rimanda sul punto alle dichiarazioni delle informatrici Mauro e Burba.

Quanto al secondo addebito, l'informatrice Gaiarin ha sostanzialmente confermato che la ricorrente le chiese di mettere a carico della resistente dei compensi che lei richiese per collaborazioni svolte per le aziende riconducibili alla Grillo. Il tentativo di parte ricorrente di ricondurre l'attività delle sue aziende ad interessi comuni alla resistente non ha trovato riscontro probatorio.

L'informatore Orlando ha riferito che la Solarkey fu fornitrice della Friulresearch solo nel 2009 in via esclusiva, poi dal 2010 vi furono anche altri fornitori e negli anni successivi la Solarkey fu abbandonata.

Ad ogni modo si ritiene che anche qualora tale collegamento vi fosse, lo stesso non poteva giustificare l'utilizzo di personale gerarchicamente sottoposto per tale attività (peraltro ad insaputa della proprietà e dell'amministratore delegato);



IL GIUDICE DEL LAVORO
di S.S. (MANTO PATRIZIA)

traspare infatti dalle dichiarazioni delle informatrici un "metus" nei confronti della ricorrente, essendo le stesse (Mauro Burba e Gaiarin) in qualche modo in una posizione vulnerabile nei confronti della Grillo.

Proprio tale aspetto connota la condotta addebitata alla ricorrente di gravità, trattandosi peraltro di dirigente ed essendo tale condotta apparentemente sistematica.

Tali considerazioni (oltre ad integrare giusta causa di licenziamento) comportano anche che l'affissione del codice disciplinare non deve ritenersi nel caso di specie necessaria.

Infatti, Secondo Cass.n.22626/2013 in materia di licenziamento disciplinare, il principio di necessaria pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzano violazione di norme penali o che contrastano con il cosiddetto "minimo etico", mentre deve essere data adeguata pubblicità al codice disciplinare con riferimento a comportamenti che violano mere prassi operative, non integranti usi normativi o negoziali.

Secondo Cass.n.20279/2009 in tema di sanzioni disciplinari, la garanzia di pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica laddove il licenziamento faccia riferimento a situazioni concretanti violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro.

Per i motivi esposti le domande della ricorrente devono essere respinte.

Le spese di lite, come in dispositivo liquidate anche in considerazione della attività istruttoria svolta, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

1) respinge le domande proposte dalla ricorrente;



2) condanna la ricorrente al pagamento delle spese di lite in favore della resistente, liquidate in euro 7.900,00 per compensi, oltre IVA CNAP e spese generali.

Si comunichi.

Udine, 31.12.2014

Il giudice del lavoro
dott.ssa Marina Vitulli



DECRETO IN GANCIA
oggi 31/12/14
L'AG. RESISTENTE GIUD.
Patrizia Manto

