

TRIBUNALE DI BOLOGNA - GIUDICE DEL LAVORO -
EST. PUCCI - 13.07.2023 - LAVORO SUBORDINATO -
- LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA -
- LEGITTIMITA' -

4

N. R.G. 128/2023



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Leonardo Pucci
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al R.G. n. 128/2023 promossa da:

(cf:)

Rappresentata e difesa dagli Avv. FIORINI FABRIZIO, LAUDI BRUNO e BOVA
ANNALISA

PARTE RICORRENTE

contro

S.R.L. (cf/PI:)

Rappresentata e difesa dagli Avv. BARGELLINI SOFIA, RACO TOMMASO, DI
BIASE CLAUDIA

PARTE RESISTENTE

Avente ad oggetto: Licenziamento per giusta causa

MOTIVI DELLA DECISIONE

A) parte ricorrente (già dipendente della società resistente con mansioni di operatore di magazzino e spedizione, livello 4 del CCNL di settore) ha agito in giudizio per sentire dichiarare la nullità, o l'illegittimità del licenziamento in tronco intimatogli dalla convenuta con lettera del 14 settembre 2022 (doc. 11, fasc. ricorrente; doc. 3, fasc. resistente), in quanto: non sarebbero sussistenti i fatti contestati e mancherebbe la prova dell'attribuibilità degli stessi al _____; non sussisterebbero, in ogni modo, gli estremi della giusta causa e della connotazione in termini di gravità.

Di conseguenza ha domandato al giudice la reintegrazione sul posto di lavoro, con il conseguente risarcimento del danno, oltre interessi e rivalutazione e, in subordine, le ulteriori tutele previste dal D.Lgs. n. 23/2015.

Si costituiva la società _____ S.r.l., contestando nel merito la domanda del _____, insistendo per l'accertamento dei fatti contestati al ricorrente e per la loro gravità, tale da giustificare l'irrogazione della sanzione espulsiva.

B) Al ricorrente, con la lettera del 22.8.2022 (cfr., doc. 4, fasc. ricorrente; doc. 2, fasc. resistente) sono state contestate una serie di violazioni, scaturenti dalle condotte dal medesimo tenute nella giornata del 10 agosto 2022.

Secondo la ricostruzione di parte resistente, infatti, il _____, nel suo ruolo di operatore di magazzino presso la sede in Località _____ dell'azienda, incaricato dal responsabile del trasporto dei pacchi rifiutati dalla zona di carico a quella di corretta destinazione, non avrebbe lavorato uno specifico pacco,

contenente un telefono cellulare di ingente valore, senza segnalare anomalie o problemi di sorta.

Il pacco poi, all'esito dei controlli alla fine del turno, sarebbe stato rinvenuto privo del suo contenuto.

Secondo la parte datoriale, dunque, vi sarebbero gli estremi per il recesso in tronco, avendo il ricorrente posto in essere condotte pregiudizievoli per l'azienda, connotati da una negligenza (nella migliore delle ipotesi), o dolo tali da interrompere irrimediabilmente il vincolo fiduciario.

C) Secondo la difesa del ricorrente, al contrario, non solo lo stesso non avrebbe posto in essere alcuna condotta violativa dei suoi obblighi lavorativi, ma tutti i comportamenti tenuti dallo stesso sarebbero assolutamente ordinari, senza che sia possibile addebitare al dipendente alcuna negligenza o alcun ruolo nella verifica del furto subito dalla resistente, mancando la prova della sottrazione del bene da parte del ricorrente, bene che, peraltro, era rimasto per un lungo periodo in un luogo accessibile alla generalità dei dipendenti.

Tenendo conto della natura del giudizio e della graduazione delle tutele offerte dall'ordinamento, occorre esaminare le varie questioni partendo da quelle che garantirebbero una maggior tutela per il lavoratore.

D) Dall'istruttoria svolta in corso di giudizio, nonché dalle videoriprese depositate in atti, è emersa la conferma circa la sussistenza dei fatti così come contestati al ricorrente.

Ovviamente, la mera sussistenza fattuale non sarebbe significativa di per sé, occorrendo che vi sia anche la relativa sussistenza giuridica degli stessi, in termini di inadempimento del lavoratore.

Come anticipato, il ricorrente, nella giornata del 10 agosto 2022 era impiegato nel turno pomeridiano, con mansioni di operatore di magazzino e non è contestato (cfr., pag. 5 del ricorso) che fosse stato destinatario di occuparsi, tra le altre mansioni, della movimentazione dei pacchi restituiti.

Le prove testimoniali hanno permesso di accertare quello che è l'iter ordinario da seguire per le mansioni oggetto della contestazione disciplinare.

In particolare, dal primo pomeriggio iniziano a tornare i furgoni usciti per le consegne e informano il personale della presenza di pacchi restituiti o non consegnati (cfr., teste – ud. 7.6.2023: *«i driver arrivano normalmente circa dalle 15 in poi e scendono dal furgono, passano il badge e informano i pacchi che sono tornati e per quali ragioni»*; teste – ud. 9.5.2023: *«Ogni volta che viene restituito un pacco, il personale addetto al debrief lo scansiona e rileva eventuali manomissioni o altro. Nel caso che vi siano il pacco viene preventivamente lavorato in un'altra area apposita, se invece il pacco è integro viene scannerizzato e portato materialmente all'interno del sito e collocato temporaneamente in un'area prossima al Back to FC»*).

Detti pacchi vengono immediatamente smistati nei carrelli corrispondenti, dagli addetti allo scarico e, terminato l'ultimo rientro dei furgoni, vengono poi collocati all'interno della struttura operativa a seconda della tipologia (cfr., teste – ud. 9.5.2023: *«I pacchi appena scaricati dai camion vengono posizionati alle spalle dell'operatore che ha il compito di trattarli., via via che l'operatore tratta un pacco lo inserisce nel carrello corrispondente, poi i carrelli una volta completate le operazioni vengono portati nel settore di competenza»*).

I pacchi contenenti ordini rifiutati, laddove non presentino anomalie, sono portati nella c.d. area "Back to FC", protetta da una gabbia metallica e sorvegliata da telecamere (cfr., teste cit.: *«il carrello dei pacchi rifiutati viene portato davanti alla gabbia e lì generalmente viene immediatamente trattato e dunque i pacchi vengono subito inseriti all'interno della gabbia»*; teste – ud. 7.6.2023: *«quando il pacco viene rifiutato davanti al corriere, o durante la consegna, allora il corriere lo riporta a fine del suo giro e il pacco viene trattato subito e smistato dunque verso le 19. Preciso che la zona Back to FC è chiusa da sbarre di metallo. È lì che vi è il cartone in cui sono collocati i pacchi rifiutati»*).

E) Il ricorrente, come detto, aveva ricevuto l'incarico di smistare i pacchi rifiutati nella zona c.d. Back to FC e tra questi pacchi risulta che vi fosse quello contenente il telefono cellulare, contrassegnato col numero BA0665077547 (cfr., teste cit.: *«Il rientro dei pacchi si è svolto in modo normale in un paio di ore, senza che nessuno degli addetti abbia segnalato anomalie»*), ricevuto alla 15:50:02 come risulta documentalmente (cfr., doc. 17, fasc. ricorrente).

Verso la fine del turno, terminate le operazioni di smistamento senza che fosse segnalata alcuna anomalia, il responsabile del servizio di turno ha operato una verifica circa la presenza del suddetto pacco all'interno della zona di competenza, considerando che si trattava di un pacco segnalato per l'ingente valore (cfr., teste cit.: *«Terminate le operazioni sono andato a controllare che effettivamente questo pacco di valore fosse rientrato»*), non rinvenendolo all'interno dell'area Back to FC (cfr., ancora, teste cit.: *«Ho controllato pacco per pacco quelli inseriti nella gabbia, ho verificato che quello contenente il telefono cellulare non c'era. [...] Come dicevo, ho cercato il pacco all'interno della gabbia e non trovandolo, rientrati gli*

addetti dalla pausa ho chiesto a loro di cercare quel pacco senza dire che l'avevo già cercato e non trovato. Non ricordo l'orario ma saranno state tra le 19 e le 20 circa»).

A questo punto, dopo aver disposto ricerche del pacco, lo stesso viene rinvenuto da uno dei dipendenti di turno (il sig. _____), ma risulta privo del suo contenuto (cfr., teste _____ cit.: «A quel punto, nel giro di poco, uno dei dipendenti mi ha riportato il pacco, che era aperto e vuoto»).

F) In questo contesto, se è vero che il ricorrente fosse il dipendente deputato a movimentare il bene oggetto di sottrazione e, dunque, colui che avrebbe dovuto prelevare il pacco dal carrello specifico e introdurlo nell'area Back to FC assieme agli altri pacchi rifiutati, è altrettanto vero che il pacco stesso è comunque rimasto negli spazi della struttura (tanto nella zona di scarico, quanto nella zona intermedia) per diverse ore (cfr., teste _____ cit.: «I pacchi appena scaricati dai camion vengono posizionati alle spalle dell'operatore che ha il compito di trattarli., via via che l'operatore tratta un pacco lo inserisce nel carrello corrispondente, poi i carrelli una volta completate le operazioni vengono portati nel settore di competenza, il carrello dei pacchi rifiutati viene portato davanti alla gabbia e lì generalmente viene immediatamente trattato e dunque i pacchi vengono subito inseriti all'interno della gabbia, a volte può passare qualche minuto ma tendenzialmente è un'operazione che per i pacchi rifiutati si fa subito»; teste _____ cit.: «Ci sono tre carrelli nell'area esterna al magazzino, sotto una tettoia, dove vengono collocati i pacchi a secondo del motivo di rientro e del loro stato. I carrelli restano quindi in questa area, finché non è tornato anche l'ultimo driver e a quel punto iniziamo a portarli all'interno nella zona "Induct" perché sono pacchi che proveranno a consegnare successivamente, se invece c'è un pacco rifiutato va in un altro carrello che sarà portato al back to FC. Non c'è un tempo ordinario in cui il pacco destinato al back to

FC rimane fuori da detta zona, dipende da come si è organizzato l'addetto, l'importante è che prima della fine del turno siano tutti collocati correttamente»).

Da ciò non ne potrebbe derivare una diretta e certa attribuibilità di alcun inadempimento a carico del ricorrente, considerando che la mancata collocazione del pacco all'interno dell'area protetta, senza che la stessa mancanza fosse segnalata come anomalia, sarebbe potuta dipendere anche dal semplice fatto che il pacco non si trovasse più nel carrello.

Certo, durante il periodo in cui un determinato bene si trova nel carrello, sia quest'ultimo collocato all'esterno nella zona di carico/scarico, ovvero già all'interno nei pressi dell'area Back to FC, è sempre soggetto a osservazione (cfr., teste cit.: «c'è sempre un addetto alla sicurezza che controlla l'area»; teste cit.: «L'area intermedia è parzialmente controllata da telecamera fissa»), ma si tratta sempre di zone accessibili alla totalità dei dipendenti in servizio (cfr., teste o cit.: «la zona di Debrief è esterna al magazzino, nel parcheggio, è dove i corrieri lasciano i pacchi e poi noi li portiamo all'interno. I pacchi permangono in questa zona esterna al magazzino fino alle 18/18.30 e poi vengono portati nella zona in bound per essere lavorati la sera a inizio turno notturno. Preciso che restano nella zona tutti i pacchi, compresi i rifiutati»; cfr., teste cit.: «Posso riferire che la zona esterna sotto la tettoia è certamente accessibile da chiunque sia di turno»).

G) Riassumendo, vi è la certezza che il pacco n. sia arrivato correttamente presso la sede di lavoro del ricorrente, risultando ciò tanto documentalmente, come visto nei paragrafi precedenti, che logicamente dal fatto che l'involucro è stato poi rinvenuto da altro dipendente.

Risulta che il pacco suddetto al momento del controllo effettuato dal supervisore non vi fosse all'interno dell'area Back to FC (cfr., teste [redacted] cit.: «A quel punto, nel giro di poco, uno dei dipendenti mi ha riportato il pacco, che era aperto e vuoto. Ciò mi ha insospettito perché prima non vi era il pacco all'interno della gabbia dove ho mandato i tre dipendenti a cercarlo. [...]. confermo che durante la pausa dei miei colleghi, ho controllato all'interno della gabbia, i pacchi uno per uno, tirandoli fuori e smistandoli per essere più preciso») e che, invece, lo stesso sia stato poi rinvenuto proprio in detta area (ma non dal ricorrente), circostanza che dimostra pienamente, a prescindere dall'attribuibilità ad un dipendente piuttosto che ad un altro, la commissione dei fatti nella loro materialità (sottrazione di un bene di ingente valore).

Fino a questo punto non vi sarebbero, però, elementi adeguati per assegnare alcuna responsabilità al [redacted] rispetto agli addebiti, non potendo ritenersi sufficiente la mera circostanza che lo stesso fosse incaricato di lavorare i pacchi restituiti.

L'impianto probatorio, però, si arricchisce delle immagini riprese dalla telecamera posta a sorveglianza della zona Back to FC, le quali hanno permesso di verificare un comportamento anomalo del ricorrente (cfr., doc. 1, fasc. resistente).

Quest'ultimo, infatti, al minuto 00:00:49 del filmato, entra all'interno dell'area suddetta tenendo in mano un pacco delle dimensioni compatibili con quello oggetto della contestazione e subito dopo un'altra dipendente gli consegna una scatola arancione.

A questo punto il [redacted] dopo che la collega si è allontanata, inserisce il pacco all'interno della scatola e poi svuota l'intero contenuto della stessa in terra.

Sopraggiunge poi il collega [redacted], che reca una scatola di cartone, di cui svuota il contenuto all'interno del contenitore per la merce resa, poi si trattiene per

qualche secondo accanto al ricorrente (intento, a sua volta, a collocare i pacchi presenti in terra – che rappresentavano il contenuto della scatola arancio – ad uno ad uno all'interno del contenitore medesimo), per poi andarsene portando con sé la scatola arancione,

Il termina di collocare i pacchi, trattenendone uno (sempre di dimensioni compatibili con quello oggetto della contestazione disciplinare), per poi, dopo aver temporeggiato all'interno dell'area, uscirne al minuto 00:02:48 del filmato), portando con sé il pacco non collocato nel contenitore.

H) Quella descritta e risultante dalle immagini, integra una condotta del tutto anomala e violativa delle prescrizioni, in quanto, come accertato in sede istruttoria, i pacchi che entrano nella zona Back to FC devono essere collocati nell'apposito contenitore e, sicuramente, non possono uscire dalla suddetta area a meno che non vi siano ragioni specifiche e anomalie (cfr., teste cit.: *«una volta che il pacco entra nella gabbia, può uscirne solo se viene rilevato dall'operatore un problema da risolvere nell'area apposita. Normalmente non devono uscire. All'interno della gabbia c'è un grande contenitore dove vengono inseriti i pacchi restituiti, che poi andranno allo stoccaggio»*; teste cit.: *«i pacchi rifiutati una volta nella gabbia restano lì finché non arriva nei giorni successivi il camion che li riporterà indietro»*), circostanze che, nel caso di specie, non sono state né nell'immediatezza dei fatti, né successivamente, rappresentate dal ricorrente.

Dalle considerazioni che precedono, allora, emerge che il ricorrente materialmente ha contribuito alla sottrazione del contenuto del pacco n. BA0665077547 con la sua condotta tenuta in quei circa due minuti ripresi dalle telecamere di sicurezza, restando irrilevante la dimostrazione circa il fatto che sia

stato lui stesso ad aprire l'involucro e ad impossessarsi del telefono cellulare, in quanto la contestazione, così come la lettera di recesso, non imputano direttamente il furto del bene a carico del dipendente, quanto il suo inadempimento che ha determinato il mancato ritrovamento del bene.

D) Accertata la sussistenza di un inadempimento a conferma della contestazione indirizzata al ricorrente, per quanto concerne la sanzione del recesso in tronco, occorre analizzare in maniera rigida l'importanza dell'inadempimento del lavoratore che, per quanto riguarda il contratto di lavoro si atteggia in modo ancor più restrittivo di quanto avviene in generale (cfr., Cassazione civile, sez. lav., 27/07/2009, n. 17431: *«In tema di licenziamento individuale per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, dovendosi a riguardo considerare la circostanza che, a tutela del lavoratore, il suo inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c.»*).

Certo non è dirimente la presenza di danni patrimoniali (ingenti) a carico del datore (cfr., ad esempio, Cassazione civile, sez. lav., 02/11/2011, n. 22692), ma si deve indagare se il comportamento tenuto sia tale da minare in maniera definitiva il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, in particolare dal punto di vista delle sue aspettative per l'eventuale prosieguo del rapporto tra le parti.

Non c'è dubbio che, partendo dal fatto che il ricorrente svolgeva le mansioni di operatore di magazzino e di spedizione, con diretta operatività sul flusso dei beni in arrivo presso la sede aziendale, le condotte accertate sono dirette proprio ad

intaccare il rapporto fiduciario su aspetti fondamentali, quali il rispetto e la tutela del patrimonio aziendale.

Parametrando, dunque, la violazione commessa all'inquadramento del ricorrente, la sanzione espulsiva si pone come proporzionata alle condotte (cfr., Cassazione civile, sez. lav., 12/04/2010, n. 8641: *«In tema di licenziamento per giusta causa, la condotta del lavoratore deve essere valutata nel suo contenuto obbiettivo, con specifico riferimento alla natura e alla qualità del rapporto, al particolare vincolo di fiducia che esso implica per la posizione rivestita nel suo ambito dal prestatore di lavoro, al grado di affidamento richiesto per le mansioni ricoperte, nonché nella sua portata soggettiva in relazione alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi che l'hanno determinato e alla intensità dell'elemento volitivo, che deve essere riferito anche all'ambito della relazione lavorativa e non solo ai profili meramente interiori. (Nella specie, relativa al licenziamento di un dipendente bancario, il quale, falsificando la firma della propria fidanzata sul presupposto del consenso di quest'ultima, aveva effettuato un prelievo indebito da un conto bancario, la S.C., in accoglimento del ricorso, ha annullato la decisione di merito che non solo aveva ommesso ogni considerazione sui profili oggettivi, ossia sul ruolo ricoperto dal dipendente e sul correlato grado di affidamento richiesto dalla specifica posizione lavorativa ricoperta, ma anche sul piano soggettivo aveva preso in considerazione esclusivamente il profilo interno relativo alla relazione extralavorativa del lavoratore, del tutto ignorando l'aspetto prognostico del giudizio da formulare sulla potenziale futura compromissione dell'idoneità dello stesso all'esatto adempimento delle obbligazioni con la banca)»*, per il merito, cfr., Tribunale Piacenza, 13/09/2011: *«In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione non l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale, ma la ripercussione sul rapporto di una condotta suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, in quanto sintomatico di un certo atteggiarsi del lavoratore*

rispetto agli obblighi assunti (Nel caso di specie, una dipendente di un istituto di credito veniva licenziata per giusta causa per aver ottenuto, in modo arbitrario e senza le necessarie autorizzazioni previste dalla normativa interna, agevolazioni inerenti il rilascio e l'utilizzo di carte di credito per sé e il proprio coniuge; il rigetto del reclamo ex art. 669 terdecies c.p.c. veniva disposto dal giudicante a nulla rilevando la circostanza che la reclamante avesse ripianato il proprio debito dopo la contestazione disciplinare)»), essendo ragionevole ritenere da un lato che la società resistente non possa più fare concreto affidamento sul ricorrente quale addetto al magazzino e alle spedizioni, vista la tipologia di infrazioni commesse, le quali incidono proprio sul concetto di tutela del core business dell'attività imprenditoriale (cfr., ancora, Cassazione civile, sez. lav., 29/10/2010, n. 22170: «In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza»; Tribunale Roma, sez. lav., 21/04/2022, n. 1753: «Il licenziamento disciplinare deve rappresentare una conseguenza proporzionata alla violazione commessa dal lavoratore, occorrendo che la mancanza di cui il dipendente si sia reso responsabile rivesta una gravità tale che qualsiasi altra sanzione risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro, nonché sia tale da far venire meno l'elemento fiduciario costituente il presupposto fondamentale della collaborazione tra le parti del rapporto di lavoro, il giudizio di proporzionalità tra fatto addebitato al lavoratore e licenziamento disciplinare non va effettuato in astratto ma con specifico riferimento a tutte le circostanze del caso concreto») e dall'altro lato che è necessario parametrare i fatti con riferimento alla realtà aziendale stessa.

Sotto questo aspetto, infatti, è noto che le dimensioni dell'impresa ricoprono un ruolo fondamentale per la valutazione della proporzionalità del recesso.

Se in una realtà di piccole dimensioni, dove i rapporti tra datore di lavoro e dipendenti sono spesso connotati da uno stretto legame personale e rispetto alla quale assumono una rilevanza maggiore inadempimenti che incrinano detti rapporti (alterchi, litigi con vie di fatto), laddove, come nel caso di specie, la dimensione aziendale è di tipo nazionale o multinazionale, con centinaia di dipendenti, l'impossibilità di un controllo stretto da parte del datore nei confronti del lavoro dei dipendenti, se rende meno gravi gli inadempimenti di tipo "comportamentale", conduce necessariamente ad una maggior severità nei confronti di quelle condotte che rischiano di intaccare l'aspetto patrimoniale dell'impresa.

E ciò sotto il duplice profilo della necessità di reprimere le condotte suddette una volta accertate e di evitare che una reazione eccessivamente tollerante del datore abbia un riflesso negativo in termini emulativi per il restante personale in forza all'azienda e possa comportare una diffusione di una pratica inadempiente che, se ripetuta in maniera diffusa, pregiudicherebbe gravemente l'impresa.

L) Alla luce delle considerazioni svolte, la domanda del ricorrente non può trovare accoglimento.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo

P.Q.M.

Ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo, visto l'art. 429 c.p.c.,

I) Respinge il ricorso;

II) condanna parte ricorrente al pagamento delle spese di lite, liquidate, comprensive di spese forfetarie, in complessivi euro 2.600,00 oltre IVA e CAP.

Bologna il 13/07/2023

Il Giudice

Leonardo Pucci