

SENT. N. 1658/2010
R.A.L. N. 604/2008
CFON. N. 381/2011



TRIBUNALE DI FROSINONE

Sezione Lavoro

Il Giudice del Lavoro presso il Tribunale di Frosinone, Dott. Massimo Lisi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro iscritta al Ruolo Generale Affari Contenziosi per l'anno 2008, al numero 604, promossa con ricorso depositato in data 21.2.2008

da

[redacted], elett.te dom.to in Frosinone, Via Mola Vecchia 2/A, presso lo studio dell'Avv. [redacted], dal quale è rappr.to e difeso, in virtù di procura a margine del ricorso
ricorrente

contro

[redacted] (società subentrata alla [redacted]), in persona del legale rappresentante p.t., elett.te dom.ta in Frosinone, Via Adige n.41, presso lo studio degli Avv.ti Italice Perlini e Gaetano Cappucci, dai quali è rappr.ta e difesa, in virtù di delega a margine della memoria di costituzione
resistente

Oggetto del giudizio: accertamento dell'illegittimità, inefficacia e nullità del licenziamento irrogato all'attore; ordine alla convenuta di reintegra del lavoratore nel posto di lavoro; condanna della convenuta al pagamento di tutte le retribuzioni, dal licenziamento alla reintegrazione

Conclusioni: per ciascuna parte, quelle dei rispettivi atti costitutivi, da intendersi qui integralmente riportate

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 21.2.2008, [redacted] ha dedotto che:

- 1) aveva prestato attività lavorativa subordinata in favore della convenuta dal 9.6.1995 al 6.12.2007, con inquadramento nel livello C del CCNL per i dipendenti delle industrie della gomma, cavi elettrici ed affini e per i dipendenti dell'industria delle materie plastiche;
- 2) aveva ricevuto in data 26.11.2007 una contestazione disciplinare per avere svolto in data

[Handwritten signature]
7 GEN 2011

9.11.2007 e in data 16.11.2007 attività incompatibili, per luogo e tempo, con le finalità dei permessi sindacali richiesti e concessi nei predetti giorni;

3) aveva impugnato la contestazione disciplinare, dichiarando di non potere rammentare in maniera analitica quanto era accaduto nei giorni in questione, ma affermando di aver comunque svolto in quei giorni attività direttamente inerenti la funzione di R.L.S. (per il giorno 9.11.2007) e di R.S.U. (per il giorno 16.11.2007), sicché l'addebito era da considerarsi infondato;

4) disattese dette giustificazioni, l'azienda gli aveva comminato il licenziamento con effetto immediato, per giusta causa per violazione dei doveri di diligenza, lealtà, correttezza e buona fede;

5) gli addebiti erano infondati: quanto all'addebito relativo al permesso fruito in data 9.11.2007, osservava che aveva partecipato ad una riunione che si era tenuta alle ore 19.30 presso la sede della [REDACTED] con il Coordinatore Regionale dei RLS [REDACTED] [REDACTED] il 16.11.2007 aveva tenuto una riunione presso la propria abitazione con i segretari provinciali della [REDACTED]

6) sia nei giorni precedenti che in quelli successivi alle date indicate nella contestazione si era reso conto di essere stato seguito;

7) aveva già fruito di permessi sindacali senza ricevere contestazioni disciplinari;

8) aveva impugnato il licenziamento, deducendone la illegittimità sia perché gli addebiti contestati erano stati individuati sulla base di una relazione investigativa svolta in mancanza dei presupposti richiesti dalla giurisprudenza, stante l'assenza di ragionevoli sospetti della illegittimità della condotta da controllare; sia, comunque, per l'insussistenza dei fatti contestati.

Su queste premesse, l'attore ha convenuto la [REDACTED], in persona del legale rappresentante p.t., innanzi al Tribunale di Frosinone, in funzione di Giudice del Lavoro, chiedendo di: *"annullare il licenziamento perchè illegittimo ed inefficace e, per l'effetto, ordinare alla società convenuta di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro con condanna al risarcimento dei danni subiti pari ad un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto di un impiegato inquadrato nel livello C dei CCNL per i dipendenti delle industrie della gomma, cavi elettrici ed affini e per i dipendenti dell'industria delle materie plastiche (retribuzione maturata all'atto del licenziamento pari a euro 1.771,25 - mensili, oltre aumenti e miglioramenti derivanti da previsioni di legge o della contrattazione collettiva) dal giorno del licenziamento fino a quello di effettiva reintegrazione, ed al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali, oltre interessi legali sulla somma rivalutata dalla data di maturazione di ogni singola voce di credito al soddisfo; condannare la convenuta alle spese e competenze di causa".*

Si è costituita la [REDACTED] società subentrata alla [REDACTED] A.,

deducendo l'infondatezza delle censure mosse in ricorso all'impugnato licenziamento e la piena ricorrenza di una giusta causa di recesso. In via subordinata, ha chiesto la conversione del licenziamento da recesso per giusta causa a recesso per giustificato motivo oggettivo. Ha eccepito, comunque, l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum*, con vittoria di spese di lite.

Esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione ed espletata attività istruttoria, con l'escussione dei testi ammessi, si è proceduto alla discussione della causa – previo deposito di note scritte – all'udienza del 22.12.2010. All'esito, la causa è stata decisa dal Giudice adito, con dispositivo di cui è stata data lettura in aula.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Le domande attoree non possono essere accolte, per i motivi appresso indicati.

Va osservato che il ricorrente è stato licenziato per aver svolto nei giorni 9.11.2007 e 16.11.2007 attività assolutamente incompatibili con le finalità dei permessi richiesti alla convenuta per i giorni in questione, quale R.L.S. ed R.S.U..

Orbene, l'istruttoria espletata ha confermato che, effettivamente, nei giorni in oggetto, l'attore - invece di svolgere l'attività sindacale per la quale aveva ottenuto i permessi - fu impegnato in attività di tutt'altro genere: nel giorno 9.11.2007 si recò in un bar e poi in un centro commerciale, quindi ancora in un ristorante e poi di nuovo in un bar, per poi tornare, dopo le ore 17.45 nella propria abitazione; nel giorno 16.11.2007, dopo essersi intrattenuto nella propria abitazione, si recò in un bar, poi in un negozio di ferramenta, tornò quindi nella propria abitazione, per poi recarsi in un centro ricreativo, per giocare a carte, e infine fece ritorno, dopo le ore 17.55, presso la propria abitazione (*si veda al riguardo la relazione predisposta dalla società di investigazione Cidiesse s.n.c., confermata pienamente in udienza dal teste Marco Liberati, che materialmente procedette agli accertamenti*).

Si osservi che il ricorrente non ha contestato di aver svolto, nei giorni in esame, queste attività, ma ha sostenuto che in data 9.11.2007, alle ore 19.30 - orario compatibile con l'accertamento investigativo di cui si è dato conto - aveva partecipato ad una riunione che si era tenuta presso la sede della [redacted] con il Coordinatore Regionale dei RLS [redacted] [redacted]; mentre il 16.11.2007 aveva tenuto alle ore 21.30 - orario anche in questo caso compatibile con l'accertamento investigativo - una riunione presso la propria abitazione con i segretari provinciali della [redacted].

Orbene, si osservi, in primo luogo, che di tale presunte attività sindacali svolte nei giorni 9 e 16 novembre 2007 l'attore fece cenni solo generici nella lettera di giustificazioni scritte del

29.11.2007 e in sede di audizione orale del 3.12.2007 (cfr. docc. nn.5 e 6 della produzione della società), mentre poi, in ricorso, ha collocato le presunte riunioni sindacali svolte nei giorni in questione in orari "curiosamente" compatibili con le svolgimento delle attività descritte nella relazione investigativa. Non pare irragionevole, alla luce di queste considerazioni, presumere che il richiamo alle riunioni sindacali serali abbia costituito soltanto un espediente per cercare di giustificare, a posteriori, la richiesta dei permessi sindacali.

Peraltro, proprio la collocazione serale della presunta attività sindacale consente di affermare che l'attore avrebbe comunque potuto svolgere l'attività lavorativa, senza chiedere il permesso, per poi effettuare le richiamate riunioni.

Ma v'è di più.

Il teste [redacted] ovvero uno dei segretari provinciali della [redacted] che - secondo la ricostruzione offerta dal ricorrente - il 16.11.2007 avrebbe tenuto con quest'ultimo e con altri due sindacalisti una riunione sindacale presso l'abitazione del [redacted], ha così dichiarato: "di fatto dovevamo festeggiare la nomina a RLS del [redacted], motivo per cui ci invitò a cena. Ricordo che era il 16.11.2007. Arrivammo da Pomponi alle 21.00 - 21.15".

E' agevole ricavare da questa dichiarazione, resa da un teste addotto dallo stesso attore, che le vere ragioni dell'incontro presso l'abitazione del ricorrente erano da cercare nella volontà dei partecipanti di festeggiare la fresca nomina del [redacted] a RLS e non invece nella necessità di discutere le problematiche sindacali richiamate in ricorso.

Quanto alla contestazione relativa al permesso chiesto e fruito dall'attore in data 9.11.2007, è pur vero che il teste [redacted] ha confermato le deduzioni contenute in ricorso, ovvero che il Pomponi aveva partecipato ad una riunione che si era tenuta presso la sede della [redacted] di Frosinone, alle ore 19.30. Vanno avanzati, però, forti dubbi sulla veridicità di questa circostanza, giacché della riunione non si fece alcun cenno, nell'immediatezza dei fatti, in sede di audizione orale susseguente alla contestazione disciplinare, e ciò né da parte dell'attore, né da parte dello stesso teste [redacted] che all'audizione partecipò dando assistenza al [redacted] (cfr. doc. n.6 della produzione della società).

Può quindi ritenersi che, neanche in questa occasione, l'attore frui del permesso per svolgere attività sindacale.

Appurato quanto in precedenza esposto, il Giudicante non può non osservare come sia di palmare evidenza che l'utilizzazione da parte del [redacted] dei permessi sindacali per motivi personali e non per lo svolgimento di attività sindacali abbia leso il fondamentale dovere di correttezza, lealtà e buona fede gravante sull'attore, come su ogni altro lavoratore, dovere che non

viene certo attenuato dall'attribuzione di particolari prerogative di tipo sindacale.

L'intenzionalità palese della condotta dell'attore, che ha platealmente utilizzato i permessi concessigli per finalità totalmente diverse da quelle consentite, rende particolarmente grave la violazione dei richiamati doveri di correttezza, lealtà e buona fede posta in essere dal Pomponi e porta con sé una radicale rottura del vincolo fiduciario che deve intercorrere tra le parti del rapporto di lavoro subordinato, rendendo del tutto giustificata e congrua la sanzione espulsiva adottata dalla società convenuta.

Va poi osservato che - contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa di parte ricorrente - la società resistente aveva il pieno diritto di accertare se il ricorrente avesse fruito dei permessi in questione per i fini per i quali essi sono stati attribuiti.

La conclusione si ricava dalla considerazione che non sussiste affatto un diritto del lavoratore che usufruisce dei permessi sindacali o di quelli di cui alla L. n.300/1970 di utilizzare i permessi medesimi per fini personali o comunque diversi da quelli previsti dalla normativa di riferimento (*cf. Cass. n.454/2003*). Risponde, invece, al già richiamato dovere di correttezza, lealtà e buona fede gravante sul lavoratore l'obbligo - per chi usufruisce dei permessi in oggetto - di utilizzarli per le specifiche finalità per le quali essi sono previsti.

Ne consegue che il datore di lavoro, al fine di verificare il rispetto del dovere di correttezza lealtà e buona fede, può effettuare verifiche sulle concrete modalità di fruizione dei permessi da parte dei lavoratori cui i permessi medesimi sono stati concessi (*Cass. n.4302/2001*).

Gli accertamenti operati in concreto dalla convenuta, con l'utilizzo di un'agenzia di investigazione, neanche può dirsi che rientrino tra gli strumenti di indagine vietati dall'art.8 St. Lav., come invece sostenuto dalla difesa attorea.

La giurisprudenza ha infatti chiarito che, in tema di licenziamenti (*come di altre sanzioni*) disciplinari, non sono illegittime le indagini preliminari del datore di lavoro volte ad acquisire elementi di giudizio necessari per verificare la configurabilità (*o meno*) di un illecito disciplinare e per identificarne il responsabile, purché all'esito delle stesse il datore proceda - ai sensi dell'art.7, secondo e terzo comma, della legge n.300 del 1970, come è avvenuto nel caso di specie - alla rituale contestazione dell'addebito, con possibilità per il lavoratore di difendersi anche con l'assistenza dei rappresentanti sindacali (*cf. Cass. n.12027 dell'8/0/2003; si vedano Cass. n.11095/1997, n.23/1990, n.16196/2009*).

In definitiva, alla luce delle considerazioni che precedono, vanno rigettate le domande proposte dal lavoratore.

In ossequio al principio della soccombenza il ricorrente va condannato a rifondere a parte

convenuta le spese di lite, liquidate nella misura precisata in dispositivo.

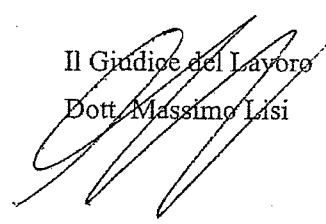
P.Q.M.

definitivamente pronunciando, così provvede:

- a) rigetta le domande proposte nei confronti della società convenuta;
- b) condanna il ricorrente a rifondere a parte convenuta le spese di lite, liquidate in complessivi €.1.800,00, di cui €.900,00 per diritti e €.900,00 per onorari, oltre I.V.A., C.P.A. e rimborso forfettario per le spese generali.

Frosinone, 22 dicembre 2010

Il Giudice del Lavoro
Dott. Massimo Lisi



depositato in Cancelleria
del 14 GEN. 2011
CANCELLERIA
