



TRIBUNALE DI LECCE

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La dott.ssa Francesca Costa, in funzione di Giudice del Lavoro, all' udienza del 3-7-2024 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

ex art 127 ter c.p.c. nella causa iscritta al n. 7157/2019 R.G.A.C., promossa da

Parte_1, rappr e difeso dall' avv Schito Sergio

RICORRENTE

contro

Controparte_1 in persona del legale rappresentante pro tempore, rappr e difeso dagli avv Raffaele De Luca Tamajo, Federica Paternò, Francesco Bartolotta, Maria Carmela Lampariello

CONVENUTO

Oggetto: impugnazione sanzione disciplinare

SVOLGIMENTO DL PROCESSO

Con ricorso depositato il 7.6.2019 il ricorrente in epigrafe indicato esponeva di essere dipendente della convenuta presso la sede di Brindisi Area Control Center e di fruire di permessi lavorativi retribuiti ex art 33 l 104/1992 al fine di assistere la madre **Persona_1** riconosciuta portatrice di handicap in situazione di gravità senza revisione del giudizio medico legale; che al fine di fruire di permesso lavorativo il 13.1.2019 il suddetto dipendente comunicava preventivamente al datore di lavoro l' assenza dal servizio utilizzando l' apposito modello in uso presso l' **CP_1** sicchè legittimamente in data 13.1.2019 non si presentava sul posto di lavoro; che in data 15.1.2019 la signora **Persona_2** dell' ufficio **CP_1** contattava il ricorrente rappresentandogli che il suddetto permesso gli era stato negato atteso che la richiesta di autorizzazione alla fruizione dei benefici presentata per l' anno 2018 non era stata rinnovata per l' anno 2019; che in

data 1.2.2019 riceveva lettera di contestazione disciplinare nella quale gli veniva contestato che "in data 13.1.2019 egli non si presentava in servizio per effettuare il turno 15,00-23,00 come previsto dalla programmazione turni a sua conoscenza, né ricevuto dalla sua line alcuna autorizzazione per giustificare tale assenza dal servizio"; che a seguito di tale contestazione aveva presentato le proprie giustificazioni rappresentando di aver usufruito nel giorno contestato, del permesso lavorativo ex art 33 l 104/99 chiedendo l'audizione personale; che la società ometteva di sentire il lavoratore e gli irrogava la sanzione del richiamo scritto; che la sanzione doveva pertanto ritenersi illegittima per violazione dell' art 7 co 2 legge 300/1970 per avere il datore di lavoro omesso l' audizione del lavoratore incolpato che ne abbia fatto espressa richiesta nel termine di cui all' art 7 quinto comma legge 300/1970; che la sanzione del richiamo scritto comminata per assenza dal servizio senza autorizzazione doveva altresì ritenersi illegittima atteso che il dipendente aveva usufruito del permesso lavorativo di cui all' art 33 e 3 della legge 104/92 dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro il 12.1.2019 al fine di assistere la madre portatrice di handicap in situazione di gravità sicchè il datore di lavoro aveva l' obbligo di concedere il predetto permesso previa verifica dei presupposti per la concessione del beneficio.

Tanto premesso parte ricorrente chiedeva dichiarare illegittima la sanzione disciplinare del richiamo scritto comminata da **CP_I** nei confronti del dipendente **Parte_I** con nota prot n EIR/RisAz/36549 del 6.3.2019 per i fatti analiticamente riportati nella contestazione di addebito del 30.01.2019.

Si costituiva la convenuta e deduceva l'infondatezza della proposta domanda, rilevando, in particolare, che la sanzione doveva ritenersi proporzionata e legittima, alla stregua della vigenti disposizioni di servizio e della normativa contrattuale.

Precisava in particolare che la sanzione conservativa oggetto del procedimento disciplinare aveva avuto origine dall' assenza ingiustificata e senza previa autorizzazione del ricorrente dal posto di lavoro nella giornata del 13 gennaio 2019; che in ottemperanza alla circolare INPS (secondo cui incombe sul datore di lavoro il diritto-dovere di verificare in concreto l' esistenza dei presupposti di legge per la concessione dei permessi citati rispetto ai quali non ha alcuna discrezionalità al di là della verifica della sussistenza dei requisiti di legge) la resistente aveva disciplinato con apposita circolare (prot AV/UOP/GR/NC/5028 del 6 maggio 2002) le modalità di

concessione dei benefici ex legge 104/92 prevedendo annualmente la presentazione di una apposita richiesta (su modulo TerGru all' uopo predisposto) corredata dalla necessaria documentazione al fine di verificare la permanenza dei requisiti per la fruizione dei benefici; che nel caso di specie il ricorrente aveva presentato la richiesta di fruizione di un giorno di permesso ex legge 104/92 in data 12 gennaio 2019 limitandosi a presentare per tale giorno il modello di comunicazione di richiesta del permesso PERM e non il modello TerGru unitamente alla documentazione che attestasse che anche per l' anno 2019 fossero ancora validi ed efficaci i presupposti per la fruizione dei permessi da parte dell' Ente.

All'udienza odierna la causa è stata discussa e, quindi, decisa con sentenza contestuale.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La presente controversia devolve alla cognizione di questo giudice la questione relativa alla presunta illegittimità della sanzione disciplinare irrogata da **CP_1** nei confronti dell' odierno ricorrente.

Tanto premesso appare fondata l' eccezione sollevata dalla parte ricorrente di illegittimità della sanzione disciplinare irrogata per violazione dell' art 7 legge 300/1970.

L' art 7 legge 300/1970 in materia di sanzioni disciplinari prevede *"Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.*

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa".

La L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7, prescrive, come garanzia procedimentale in favore del lavoratore al quale il datore di lavoro intenda applicare una sanzione disciplinare, che quest'ultimo non possa adottare alcun provvedimento disciplinare non solo senza aver preventivamente contestato l'addebito al lavoratore, ma anche *"senza averlo sentito a sua difesa".*

La giurisprudenza della Suprema Corte ha più volte affermato che questa specifica garanzia (la previa audizione a difesa) opera non già indistintamente, ma solo se il lavoratore abbia espressamente chiesto di

essere sentito (Cass., sez. lav., 4 marzo 2004, n. 4435; Cass sez lav 9 gennaio 2017 n 204).

Però, una volta che l'espressa richiesta sia stata formulata dal lavoratore, la sua previa audizione costituisce in ogni caso indefettibile presupposto procedurale che legittima l'adozione della sanzione disciplinare anche nell'ipotesi in cui il lavoratore, contestualmente alla richiesta di audizione a difesa, abbia comunicato al datore di lavoro giustificazioni scritte; le quali per il solo fatto che si accompagnino alla richiesta di audizione - sono ritenute dal lavoratore stesso non esaustive e destinate ad integrarsi con le giustificazioni che il lavoratore stesso eventualmente aggiunga o precisi in sede di audizione.

Ne consegue che "il datore di lavoro, il quale intenda adottare una sanzione disciplinare, non può omettere l'audizione del lavoratore incolpato ove quest'ultimo ne abbia fatto richiesta espressa contestualmente alla comunicazione, nel termine di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 7, comma 5, di giustificazioni scritte, anche se queste siano ampie e potenzialmente esaustive (Cfr. Cass sez lav sen n 6845 del 22.3.2010; Cass sez lav n 19846 del 22 settembre 2020; Cass., sez. lav., 6 luglio 1999, n. 7006, che ha affermato che la tempestiva presentazione, da parte del lavoratore incolpato, di giustificazioni scritte non "consuma" l'esercizio del diritto di difesa allorchè vi sia la richiesta di audizione del lavoratore medesimo, sicchè permane l'obbligo del datore di lavoro di sentire oralmente il dipendente prima di irrogare la sanzione disciplinare; obbligo questo che - va ora ulteriormente precisato - permane in ogni caso, in presenza di espressa richiesta di audizione, anche se le giustificazioni scritte apparissero già di per sè ampie ed esaustive)".

La Suprema Corte (Cass., sez. lav., 16 settembre 2000, n. 12268) ha affermato che, qualora, a seguito della contestazione di un addebito disciplinare, il lavoratore fornisca, alla scadenza dei cinque giorni a tal fine a sua disposizione, una giustificazione scritta e intenda al contempo essere sentito, lo stesso ha l'onere di comunicare la propria volontà in termini univoci, a tutela dell'affidamento del datore di lavoro (in quel caso, molto simile al caso di specie, il lavoratore aveva reso giustificazioni scritte riservandosi "di meglio esporre l'intera situazione in un opportuno colloquio con codesta Direzione Generale") e in tali casi il datore di lavoro è tenuto a provvedere all' audizione senza poter sindacare la necessità o opportunità della integrazione difensiva non sussistendo ragioni per limitare il diritto di difesa preordinato alla tutela di

interessi fondamentali del lavoratore, in assenza di un apprezzabile interesse contrario della parte datoriale che riceve comunque adeguata tutela dalla stringente cadenza temporale che regola il procedimento disciplinare (v Cass 6555/2023).

*

Tanto premesso, venendo ad esaminare il caso di specie va evidenziato che con nota del 30 gennaio 2019 (ricevuta il 1.2.2019) veniva contestata all' odierno ricorrente la seguente condotta: *"In data 13.1.2019 ella non si è presentata in servizio per effettuare il turno 15,00-23,00, come previsto alla programmazione turni a sua conoscenza, né ricevuto dalla sua "line" alcuna autorizzazione per giustificare tale assenza dal servizio". Ella pertanto è assente ingiustificato per la data e l' orario sopracitati. Poiché il comportamento sopra descritto si configura quale grave infrazione disciplinare ai sensi dell' art 38 -parte specifica servizi ATM- del vigente ccnl, la invitiamo a presentare per iscritto la sue eventuali giustificazioni in relazione a quanto contestatole entro cinque giorni dalla data di ricezione della presente"*

A fronte di tale contestazione parte ricorrente evidenziava che con nota del 4.2.2019 (ricevuta dalla resistente con pec del 5.2.2019) aveva presentato le sue giustificazioni con espressa richiesta di audizione orale ed eccepiva l' illegittimità della condotta di **CP_I** che con nota del 6.3.2019 aveva provveduto all' irrogazione della sanzione disciplinare omettendo di sentire l' interessato a sua difesa.

Dalla documentazione allegata emerge invero che il ricorrente, nel fornire le giustificazioni scritte alla lettera di contestazione degli addebiti con nota del 4.2.2019, ebbe ad aggiungere: *"Alla stregua di quanto precede si chiede che la contestazione in oggetto venga dichiarata nulla. Con richiesta di audizione personale del sig **Parte_I** chiedendo in maniera chiara e non equivoca di essere ascoltato, sicchè deve ritenersi violato il disposto di cui all' art 7 legge 300/1970 con conseguente illegittimità della sanzione irrogata.*

Né appare rilevante il richiamo di parte resistente al disposto di cui all' art 26 ccnl cit secondo cui nell' ipotesi di richiamo scritto *"l' eventuale difesa da parte dell' interessato deve avvenire in forma scritta"* atteso che tale disposizione posta a garanzia del lavoratore non sembra escludere l' esercizio del diritto all' audizione orale.

In definitiva, alla stregua delle sopra esposte considerazioni, il ricorso deve essere accolto, con conseguente annullamento della sanzione

impugnata.

Le spese di lite possono essere compensate in considerazione della particolarità della fattispecie e considerato che l' accoglimento del ricorso consegue ad una violazione formale.

P. Q. M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto in data 7.6.2019 da *Parte_I* contro *CP_I* così provvede:

a)- Accoglie il ricorso per quanto di ragione e, per l'effetto, dichiara illegittima e per l'effetto annulla la "sanzione disciplinare del richiamo scritto" comminata da *CP_I* nei confronti del ricorrente con nota prot. EIR/RIsAz/36549 del 6 marzo 2019 in relazione al procedimento attivato con nota di contestazione del 30.01.2019.

b)- Compensa le spese processuali.

Lecce, 3.07.2024

Il giudice del lavoro

Dott.ssa Francesca Costa