R E P U B B L I C A I T A L I A N A

In nome del Popolo Italiano

Tribunale di Lecce

sezione lavoro

Il giudice dott. Giovanni De Palma, ha pronunziato, ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro tra:

Parte_1, rappresentato e difeso dagli avvocati Fabrizio Ferilli, Giovanni Solidoro e Dimitry Conte, ricorrente;

e *Controparte_1* **unipersonale**, in persona del legale rappresentante in carica, rappresentato e difeso dagli avvocati Cataldo Balducci e Maria Luisa Serrano, resistente;

oggetto: sanzione disciplinare conservativa

Fatto e diritto

Con atto depositato in data 6.2.2020, il ricorrente di cui in epigrafe ha chiesto al giudice del lavoro adito di dichiarare la nullità, infondatezza e/o inesistenza della sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per giorni dieci comminatagli con nota del 16.12.2019, con conseguente condanna del datore di lavoro alla corresponsione della somma di euro 519,04 trattenuta per effetto della irrogazione della succitata sanzione, eccependo la mancata ricezione della nota di contestazione disciplinare e della successiva nota di irrogazione della sanzione, nonché "*l'infondatezza materiale dell'addebito disciplinare*".

La società convenuta, costituitasi, ha contestato la fondatezza delle deduzioni avversarie e ha concluso per il rigetto della domanda.

Istruita per il tramite della documentazione prodotta e con l'escussione di alcuni testimoni, previa sostituzione dell'udienza di discussione con il deposito di note ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., la controversia è stata decisa in data odierna a mezzo della presente sentenza.

Come anticipato in premessa, la parte ricorrente ha, in primo luogo, eccepito la nullità della notifica della lettera di contestazione disciplinare e del provvedimento di irrogazione della sanzione (e con ciò la nullità dell'intero procedimento disciplinare per cui è causa), rilevando, sotto tale profilo, che "*non v'è la prova del rilascio dell'avviso di deposito delle note racc a/r de quibus nell'ufficio postale ed, eseguito il deposito, della compilazione dell'avviso di ricevimento che, con la menzione di tutte le formalità eseguite ai sensi della Legge 890/1982, deve essere restituito con il piego al mittente*".

A tale specifico riguardo, dalla documentazione versata in atti traspare come la nota di addebito Prot SSIH/36691 del 21.11.2019, inviata da s.r.l. unipersonale *CP_1 [...]* al *Pt_1* a mezzo raccomandata a/r, sia stata restituita al mittente per compiuta giacenza (ciò a seguito di avviso del 25.11.2019) e che la nota prot. SSIH/39561 di irrogazione della sanzione disciplinare, del 16.12.2019, anch'essa inviata al *Pt_1* a mezzo raccomandata a/r, sia stata ugualmente restituita al mittente per compiuta giacenza in data 23.1.2020, a seguito di avviso del 19.12.2019.

Tanto premesso, come in termini condivisibili ribadito da Cassazione civile sez. lav., 30.7.2019, n. 20519, "*…ai sensi dell'art. 1335 c.c., ogni dichiarazione diretta a una determinata persona si reputa conosciuta nel momento in cui perviene all'indirizzo di questa. Si tratta di presunzione che opera per il solo fatto oggettivo dell'arrivo della dichiarazione in detto luogo, sicché ne consegue che, ove l'invio avvenga con lettera raccomandata a mezzo del servizio postale, non consegnata al lavoratore per l'assenza sua e delle persone abilitate a riceverla, la stessa si presume conosciuta alla data in cui, al suddetto indirizzo, è rilasciato l'avviso di giacenza del plico presso l'ufficio postale (cfr. Cass. 28.9.2018 n. 23589) con la conseguenza che incombe al destinatario l'onere di superare la presunzione di conoscenza provando di essersi trovato, senza propria colpa, nell'impossibilità di avere conoscenza della dichiarazione medesima, fornendo la dimostrazione di un evento eccezionale ed estraneo alla sua volontà quale la forzata lontananza in luogo non conosciuto o non raggiungibile. …*" (vds. altresì Cassazione civile, sez. lav., 6.12.2017, n. 29237: "*Nel caso di una dichiarazione inviata mediante lettera raccomandata non consegnata per l'assenza del destinatario, la presunzione di conoscenza di cui all'art. 1335 c.c., indipendentemente dal mezzo di trasmissione adoperato e dall'osservanza delle disposizioni del codice postale, coincide con il rilascio del relativo avviso di giacenza del plico presso l'ufficio postale, e non già con il momento in cui la missiva viene ritirata, salvo che il destinatario deduca e provi di essersi trovato senza sua colpa nell'impossibilità di acquisire la detta conoscenza. (Nella specie, la S.C. ha ritenuto applicabile tale principio alla comunicazione dell'invito a presenziare all'audizione disciplinare, effettuata al lavoratore per il tramite dell'ufficiale giudiziario, escludendo che potesse trovare applicazione l'art. 8, comma 4, della l. n. 890 del 1992)*"; Cassazione civile, sez. lav., 5.10.2017, n. 23260: "*Le dichiarazioni recettizie, come una lettera di contestazione rivolta al lavoratore, possono essere validamente portate a conoscenza del destinatario con la procedura della compiuta giacenza e, in virtù di questo meccanismo, si presumono conosciute dal destinatario*").

Dovendosi, per quanto suesposto, ritenere che la nota di addebito e il provvedimento disciplinare di cui trattasi siano da reputare conosciuti dal lavoratore allorché pervenuti al suo indirizzo (e, nel caso, stante la mancata consegna per l'assenza del destinatario, con il rilascio dell'avviso di giacenza del plico presso l'ufficio postale) e non avendo il medesimo lavoratore in alcun modo dedotto e/o provato di essersi trovato senza sua colpa nell'impossibilità di acquisire la conoscenza degli atti in questione, le doglianze attoree che involgono la nullità del procedimento disciplinare, qui scrutinate, non possono, pertanto, che essere disattese.

Tanto premesso, dalla documentazione versata in atti specificatamente risulta che la società convenuta, con la precitata nota del 21.11.2019, contestò al *Pt_1* la sua assenza ingiustificata al lavoro nelle giornate del 13, 14 e 15 novembre 2019, rilevando come il comportamento in questione sia stato "*contrario ai principi generali di correttezza, diligenza e buona fede espressamente richiesti nello svolgimento dell'attività lavorativa nonché con quanto espressamente previsto nel CCNL applicato al rapporto di lavoro*".

In difetto di giustificazioni promananti dal lavoratore, la medesima società convenuta, con nota del 16.12.2019, comminò, dunque, al medesimo *Pt_1* la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per n. 10 giorni, ciò "*in considerazione della gravità delle mancanze riscontrate nell'adempimento della Sua prestazione lavorativa*".

A fronte di quanto dappresso riepilogato, la parte ricorrente, dopo aver evidenziato che "*i dipendenti della portineria si organizzavano tra loro in autonomia sul come e quando gestire turni nello statino settimanale, usufruire dei riposi compensativi, ferie e permessi dovuti - garantendo comunque la continuità del servizio ed il monte ore lavorate dovuto - dandone comunicazione, poi, alla società datrice di lavoro per il tramite della propria coordinatrice, che di fatto si limitava a ratificare l'organizzazione interna dei turni di lavoro*", ha in questa sede dedotto che "*...in ragione della suddetta autonomia nella determinazione dei turni, ... l'odierno ricorrente, come aveva fatto nei mesi precedenti, in data 13.11.2019 depositava la domanda di permesso ex Legge 104/92 per i giorni 13, 14 e 15 novembre presso la portineria stessa del Distretto, avvisando con messaggio e foto via whattsapp la sig.ra Tes_1 , nella sua qualità di coordinatrice di Controparte_2 presso il Distretto Socio Sanitario di Maglie, come da documentazione fotografica che si allega*"; asserendo in tal modo che "*dell'assenza del Pt_1 nei giorni 13, 14 e 15 novembre 2019 ne erano a conoscenza tanto l'Cont - che pel tramite della responsabile Dr.ssa Per_1 , vistava lo statino dei turni della settimana 11-17 novembre - quanto l'odierna resistente Controparte_1 unipersonale - che pel tramite della coordinatrice Tes_1 [...] comunicava tramite messaggio whattsapp di aver preso visione e ricevere la richiesta di fruizione dei permessi ex Lege 104/92 - e, pertanto, nessuna interruzione e/o disservizio al servizio portineria del Controparte_3 di Maglie si verificava per la pretesa ed infondatamente asserita "assenza ingiustificata" del Parte_1 [...]*".

Risultando pacificamente fra le parti che il Pt_1 sia risultato assente al lavoro nelle giornate (13-15 novembre) che vengono in rilievo, le risultanze della prova testimoniale espletata non valgono in alcun modo ad asseverare la ricostruzione attorea dappresso virgolettata.

In particolare, Tes_1 all'epoca dei fatti coordinatrice di CP_1 presso il distretto di Maglie, ha segnatamente negato di aver ricevuto, in relazione alle assenze del Pt_1 per i giorni 13-14-15 novembre 2019, "*alcun tipo di comunicazione o giustificazione, tanto preventiva, quanto successiva da parte del Pt_1 o di altri*", al contempo escludendo "*di aver ricevuto le comunicazione tramite wattsapp di cui agli screenshots allegai al fascicolo di parte ricorrente*" e, altresì, precisando di essere venuta a conoscenza del fatto che la portineria del DSS di Maglie fosse rimasta sguarnita di personale CP_1 dalla dott.ssa Per_1 , all'epoca direttrice del Distretto in questione.

In termini convergenti, la precitata Per_1 , dopo aver segnatamente puntualizzato: "*ADR: ricordo che a metà novembre 2019, nel corso di una mattinata, verificai che la portineria del PTA di Maglie era rimasta sguarnita, nel senso che c'era nessuno lì; chiamai telefonicamente la signora Tes_1 coordinatrice del personale CP_1 , per verificare l'accaduto, la quale mi disse che dai turni si evinceva che doveva essere presente il signor Pt_1 , che non era però presente*" e ulteriormente specificato: "*ADR: in caso di assenze del personale impiegato nei turni (anche per permessi ex legge 104/92), i lavoratori interessati di CP_1 mi contattano direttamente per segnalare le loro esigenze e informarmene; sono tenuti a compilare un foglio con la relativa istanza, che io firmo per presa visione, prima di portarlo alla sig.ra Tes_1 (ci per il settore igiene); anche Pt_1 viene nel mio studio o mi contatta telefonicamente, quando ha bisogno di assentarsi; ... ADR: per le assenze urgenti, si possono mettere d'accordo fra di loro; in ogni caso, mi avvisano della sostituzione e lo segnano sul foglio dei turni con delle apposite annotazioni che io poi sottoscrivo,*

generalmente in giornata o al più il giorno dopo", ha ugualmente riferito: "*ADR: prima di rilevare l'assenza del* *Pt_1* *per il giorno 13 novembre, non avevo ricevuto alcuna richiesta o informazione da parte del medesimo* *Pt_1* *, che peraltro fino al 12 novembre risultava in ferie*".

Né indicazioni utili a far emergere che il *Pt_1* abbia tempestivamente comunicato la giustificazione di cui trattasi possono trarsi dal contributo di conoscenza di *Parte_2* *[...]* (testimone indicato nella lista di parte ricorrente), il quale, in relazione al capitolo di prova "*vero che … Parte_1 , come aveva fatto nei mesi precedenti, in data 13.11.2019 depositava la domanda di permesso ex legge 104/02 per i giorni 13, 14, 15 novembre presso la portineria stessa del Distretto a mani del collega* *Parte_3* *[...]* ", ha del tutto significativamente puntualizzato: "*non si è mai verificato che il ricorrente abbia consegnato a me la domanda di permesso per la legge 104 in portineria; né tanto meno ciò si è verificato nel mese di novembre 2019 come mi viene domandato; il* *Pt_1* *non mi hai mai consegnato i relativi giustificativi, che, per quello che mi risulta, lui inoltra direttamente alla coordinatrice*".

Al contempo, alcuna valenza probatoria (al fine di avvalorare la ricostruzione attorea) può ascriversi alla produzione dei c.d. scrrenshots relativi alle comunicazioni assertivamente intervenute tramite Wattsapp tra il *Pt_1* e la precitata *Tes_1* in data 13.11.2019, non essendovi ragione di disattendere le indicazioni di segno contrario risultanti dalla deposizione testimoniale della stessa *Tes_1* (e ciò a maggior ragione laddove l'istruttoria espletata non ha evidenziato alcuna specifica ragione che possa aver indotto la medesima *Tes_1* a rendere dichiarazioni proditorie) e non essendovi, ad ogni buon conto, modo di verificare la genuinità della documentazione di cui si discute.

Le medesime considerazioni, inoltre, valgono con riferimento al valore probatorio dell'annotazione "Treglia 104" presente sullo statino dei turni della settimana 11-17 novembre 2019, prodotto dalla parte ricorrente, non potendosi escludere, come evidenziato dalla stessa *Tes_1* che "*le annotazioni 104 che sono lì riportate sono successive alla vidimazione*" dei turni da parte della *Per_1* e non avendo la stessa *Per_1* significativamente confermato "*il contenuto delle annotazioni*" di cui trattasi e ciò, in particolare, sul rilievo "*di aver fatto una ricerca dell'originale del prospetto in questione e di non averlo trovato; nel senso che dal relativo registro, manca proprio quel prospetto, che non ho reperito neppure in portineria*", oltre che sulla duplice incongruenza per cui "*… il prospetto in questione riporti la indicazione "Treglia 104" su un rigo successivo rispetto a quello ove risultano annotati i dipendenti impiegati nel turno di quelle giornate*" e "*nel primo rigo non compaia il nominativo del* *Pt_1* *con la relativa cancellazione*".

Non essendo, in conclusione, stata fornita prova della tempestiva comunicazione e/o giustificazione delle assenze di cui trattasi, è, dunque, da ritenere che la violazione disciplinare che viene in rilievo possa essere ricondotta all'alveo dell'art. 41 del CCNL applicato al rapporto di lavoro dedotto in lite, secondo cui può incorrere nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni il lavoratore che, appunto, "*a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 39, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo*".

Inoltre, tenuto conto del particolare disvalore della violazione medesima, protrattasi per più giornate e tale da comportare la rimodulazione dei turni in portineria con l'impiego di un dipendente *Contr* laddove "*non vi era altro personale di* *CP_1* *che potesse prendere il posto in portineria del* *Pt_1* " (vds. dichiarazioni di *CP_4* *[...]* , la sanzione oggetto di impugnazione si fonda, quindi, anche sotto il profilo

della proporzionalità, sul corretto esercizio del potere disciplinare in capo al datore di lavoro.

Sulla base delle brevi ed assorbenti considerazioni che precedono, la domanda attorea non può, dunque, che essere disattesa.

La pronuncia sulle spese segue la soccombenza della parte ricorrente nei termini di cui al dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale di Lecce, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., sulla domanda proposta da *Parte_1* *[...]* , con ricorso depositato in data 20.4.2021, nei confronti di *[...]* *Controparte_5* , così provvede: rigetta la domanda attorea; condanna la parte ricorrente al pagamento delle spese processuali in favore della parte resistente, che liquida in euro 1.200,00, oltre a rimborso spese forfettarie al 15%, iva e cpa nella misura di legge.

Lecce, il 17 settembre 2024.

il giudice
dott. Giovanni De Palma