



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI SANTA MARIA CAPUA VETERE
SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA**

Il Giudice del lavoro, dott.ssa Roberta Gambardella, all'esito dell'udienza del 25/09/2024 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

con motivi contestuali nella causa civile iscritta al N. 7730/2023 R.G. Sezione Lavoro, avente ad oggetto: "licenziamento individuale per giustificato motivo soggettivo"

TRA

Parte_I rapp.to e difeso dall'avvocato Antonio Crocetta ed elettivamente domiciliato e del suo difensore in Napoli alla Piazza Garibaldi n. 73

RICORRENTE

E

CP_I in persona del legale rappresentante p.t. rapp.to e difeso dall'avvocato Vito Martire iciliato in Trani , in piazza della Repubblica n. 19

RESISTENTE

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato, in data 29.11.2023, parte ricorrente, proponeva impugnazione avverso il licenziamento del 27.06.2023 intimato per giusta causa, deducendo la genericità e la tardività della contestazione disciplinare nonché la manifesta insussistenza dei fatti contestati.

Adiva il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, in funzione di giudice del lavoro, e chiedeva, pertanto, previa dichiarazione di illegittimità del licenziamento impugnato, di condannare la parte datoriale alla reintegra del lavoratore, con condanna della resistente al pagamento della retribuzione e della contribuzione dalla data del recesso a quella della effettiva ripresa del servizio, nonché al risarcimento per l' illegittimo recesso comminato (ex art. 18 Statuto comma 4°); in via subordinata chiedeva di condannare la società resistente al pagamento del risarcimento di cui all' art. 18 Statuto comma 5°, nella misura massima di 24 mensilità o in quella che il Giudicante vorrà stabilire;

Instauratosi il contraddittorio si costituiva la *Controparte_I* che resisteva all'avverso ricorso deducendo l'infondatezza dello stesso per le articolare argomentazioni indicate in memoria difensiva e concludeva come in atti.

Ritenuta matura per la decisione la causa veniva decisa all'esito del deposito delle note sostitutive ex art. 127 ter c.p.c. la causa veniva decisa con deposito della sentenza completa di motivazione.

Il ricorso è fondato.

Parte ricorrente ha eccepito, preliminarmente, l'illegittimità del licenziamento per genericità della contestazione disciplinare. Occorre, pertanto, analizzare il contenuto della lettera di contestazione

disciplinare del 6 giugno 2023 ove si legge *“il giorno 30 aprile ha usufruito del permesso per assistenza a disabile ex legge 104/1992 che aveva in precedenza richiesto. In tale giornata non ha prestato alcuna assistenza alla disabile allontanandosi dalla sua abitazione alle ore 09:00 circa e senza farvi ritorno sino almeno alle ore 22:00 : pertanto ha utilizzato il permesso richiesto per finalità totalmente diverse da quelle previste dalla legge, abusando del diritto di cui all'art. 33 l. 104/1992”* (Cfr. allegato n. 11 prod. parte resistente).

Orbene, in punto di diritto, giova ricordare che l'art. 7, secondo comma della legge n. 300 del 1970 prevede che: *“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 finalità della contestazione preventiva risulta evidente ed è duplice: da un lato, essa fissa, con il carattere della immutabilità e della certezza, il contenuto stesso della contestazione; d'altro lato, essa consente al lavoratore di conoscere compiutamente le manchevolezze che gli vengono addebitate e, conseguentemente, di difendersi in maniera altrettanto adeguata, puntuale ed analitica.

Il datore di lavoro deve, dunque, indicare i fatti che ritiene rilevanti sotto il profilo disciplinare, i soggetti interessati da tali fatti, il luogo e la data e l'ora dei fatti contestati. La contestazione deve contenere con precisione tutti gli elementi oggettivi, soggettivi e temporali.

La genericità della contestazione non può essere rimediata nel corso del procedimento disciplinare (audizione dell'interessato) né con la sanzione: se con la sanzione si specificassero correttamente i fatti contestati o fossero introdotti fatti nuovi, verrebbe violato il diritto di difesa del lavoratore

La suprema Corte, infatti, ha, difatti, più volte statuito che la contestazione degli addebiti - prescritta dall'art. 7 dello statuto dei lavoratori e richiesta anche in caso di licenziamento per motivi disciplinari - deve contenere l'esposizione dei dati e degli aspetti essenziali del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento. Tale contestazione non può pertanto essere formulata in modo generico, ma deve invece essere precisa e puntuale con l'indicazione chiara e specifica dei fatti addebitati, così da rendere edotto il lavoratore delle infrazioni addebitategli e da consentirgli, conseguentemente, di esercitare compiutamente il proprio diritto di difesa (Cfr. ex multis Cass. 4337/95, Cass. 884/96; Cass. n. 547/88; Cass. n. 6877/88; Cass. n. 2940/90; Cass. 3404/92)

In altri termini il carattere della specificità della contestazione deve consentire la precisa identificazione del comportamento assunto quale infrazione disciplinare sanzionabile (cfr. Cass. 10955/92; Cass. 9400/93).

Nel caso in esame, i fatti addebitati non sono sufficientemente dettagliati, mancando completamente l'allegazione delle circostanze innanzi richiamate: invero nella lettera di contestazione non è descritta la condotta disciplinarmente rilevante, né sono indicate le modalità di esecuzione della stessa ovvero come si sia effettivamente concretizzata la violazione della legge 104/1992 - atteso che il mero allontanamento dalla propria abitazione (senza che sia specificato cosa abbia fatto il ricorrente ovvero dove si sia recato nel giorno indicato) - non costituisce ex sé violazione del dovere di assistenza del

disabile; né, infine, vi è l'indicazione delle circostanze di luogo in cui si sarebbe concretizzata la suddetta condotta abusiva, peraltro, nemmeno enucleata nella contestazione disciplinare.

Facendo applicazione, nel caso di specie, dei principi menzionati, i cui contenuti vanno interpretati con particolare rigore, tenuto conto che il licenziamento è la più grave delle sanzioni disciplinari e che il recesso è stato comminato per giusta causa, ossia per un inadempimento di notevole gravità, sia dal punto di vista oggettivo, avuto riguardo alla materialità del fatto, che soggettivo, avuto riguardo all'elemento intenzionale della condotta, deve senz'altro escludersi che la società resistente abbia assolto all'onere legale della contestazione specifica degli addebiti, in relazione ai fatti contestati.

L'indeterminatezza della contestazione disciplinare non consente al lavoratore di predisporre una difesa circostanziata, che, difatti, nella fattispecie in esame, non è avvenuta.

La genericità della contestazione non può essere rimediata nel corso del procedimento disciplinare (audizione dell'interessato) né con la sanzione: se con la sanzione si specificassero correttamente i fatti contestati o fossero introdotti fatti nuovi, verrebbe violato il diritto di difesa del lavoratore. A maggior ragione tale lacuna non può essere colmata nel corso del giudizio ex art. 700 c.p.c. (precedentemente proposto dall'istante e rigettato per assenza del requisito del *periculum in mora*).

Ne deriva che in questa sede va, per ritenuta direttamente provata in giudizio l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giusta causa in quanto – ancor prima della stessa mancata dimostrazione del fatto in giudizio – manca in radice la formulazione nei confronti del lavoratore di una contestazione disciplinare caratterizzata dalla specificità e determinatezza.

Né tale carenza può essere sanata ex post dalla parte datoriale mediante l'allegazione in sede giudiziale di circostanze di fatto del tutto nuove ed autonome, ex post valorizzate dalla parte datrice come ragioni elementi fondanti l'addebito disciplinare, in quanto si tratterebbe di accadimenti sui quali il lavoratore non ha avuto modo di difendersi in precedenza, nel corso della procedura disciplinare, e la cui evidenziazione soltanto in sede giudiziale fonderebbe una manifesta lesione del diritto di difesa del medesimo.

Per le ragioni che precedono, in definitiva, non può che pervenirsi all'annullamento del licenziamento per radicale e dimostrata insussistenza del fatto disciplinare posto a base della sanzione espulsiva, con l'applicazione del regime rimediabile di cui all'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23/2015 atteso che, come emerge dalla documentazione allegata, il ricorrente è stata assunto alle dipendenze della convenuta con decorrenza dall' 01.11.2019 ed essendo incontestato il requisito dimensionale della resistente (Cfr. buste paga in atti e visura camerale).

Per effetto della previsione normativa che precede, quindi, una volta annullato il licenziamento per giusta causa per dimostrata insussistenza del fatto, la società convenuta va condannata alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, con il pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto,

corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione (non dovendo essere dedotto nulla a titolo di retribuzione aliunde percepita giacché non vi è prova che il lavoratore abbia percepito compensi per lo svolgimento di altre attività lavorative) nei limiti di dodici mensilità, con gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dalla maturazione dei singoli crediti al saldo, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

Quanto, infine, alla determinazione dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto essa, dall'analisi delle buste paga in atti, risulta pari ad euro 1.445,34

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo con distrazione.

PQM

Il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando ogni contraria istanza disattesa così provvede:

- 1) in accoglimento del ricorso annulla il licenziamento impugnato e, per l'effetto, condanna la parte resistente **Controparte_1** alla reintegrazione del ricorrente **Parte_1**, nel posto di lavoro precedentemente occupato
- 2) condanna la parte resistente al pagamento, in favore del ricorrente, di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (pari ad € 1.445,34 mensili) corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, nei limiti di dodici mensilità, con gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dalla maturazione dei singoli crediti al saldo, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione
- 3) condanna la parte resistente al pagamento delle spese di lite che liquida in euro 4.200,00 oltre iva, cpa e spese generali come per legge con distrazione in favore dell'avv. Antonio Crocetta

Così deciso in Santa Maria Capua Vetere data di deposito

Il Giudice del lavoro

Dott.ssa Roberta Gambardella