

Tribunale Pisa, Sezione Lavoro

Ordinanza 5 giugno 2017, n. 1889

Tribunale di Pisa

Sezione Lavoro

Il Tribunale di Pisa, in funzione di giudice del lavoro nella persona del dott. Vincenzo Turco, sciogliendo la riserva di provvedere assunta all'udienza del 24.5.2017, pronunzia la seguente

ORDINANZA

nel procedimento ex art. 1, comma 48 e seguenti L. 92/2012 iscritto nel r.g. al n. 1473/2016

tra

(...)

ricorrente

e

(...) società cooperativa a r.l., in persona dell'amministratore unico e legale rappresentante pro tempore
(...) rappresenta e difesa dagli Avv.ti Fr.Ra.Bo., Va.Be. e Ra.Ga., presso lo studio di quest'ultimo in Pisa, è
elettivamente domiciliata

resistente

Con ricorso tempestivamente depositato, il sig. (...) dipendente della convenuta con mansioni di addetto al magazzino, impugna il licenziamento comminatogli con missiva del 16 agosto 2016 nonché diverse sanzioni previamente contestategli quale recidiva, deducendo di "avere cercato in ogni modo di svolgere al meglio la propria attività lavorativa" e sfidando la società a dimostrare quanto addotto a fondamento del recesso, e deducendo molto genericamente la "infondatezza nel merito" delle sanzioni disciplinari integranti la recidiva nonché la loro nullità in quanto generiche e contrarie al CCNL.

Sulla scorta di tali ragioni il ricorrente ha formulato le seguenti conclusioni:

- nel merito - in tesi: accertata e dichiarata la nullità e/o annullabilità e/o illegittimità delle sanzioni disciplinari:

- a) sanzione prot. 333/S del 10.9.2014 multa di 3 ore;
- b) sanzione prot. 406/S del 6.10.2014 multa di 3 ore;
- c) sanzione prot. 410/S del 7.10.2014 un giorno di sospensione;
- d) sanzione prot. 481/S del 6.11.2014 pari a due giorni di sospensione;
- e) sanzione prot. 531/S del 1.12.2014 pari a un giorno di sospensione, sanzione prot. 244/L del 4.8.2015 pari a un giorno di sospensionej____°

comminate al Sig.(...) alla Cooperativa (...) conseguenti alle contestazioni disciplinari

- 1) contestazione prot. 55/s del 1.8.2014;
- 2) contestazione prot. 231/s del 27.8.2014;
- 3) contestazione prot. 319/s del 10.9.2014;
- 4) contestazione prot. 428/s del 10.10.2014;
- 5) contestazione prot. 455/s del 24.10.2014;
- 6) contestazione prot. 167/L del 12.6.2015

per i motivi tutti indicati nella premessa in fatto ed in diritto del presente atto, condannare la Cooperativa (...) alla restituzione in favore del lavoratore delle somme indebitamente trattenute a titolo di sanzione, maggiorate degli interessi dal dì della trattenuta alla data della restituzione, nonché al risarcimento del danno nella misura da quantificarsi in via equitativa e, comunque, ritenuta di giustizia;

- nel merito - sempre in tesi: in ogni caso, accertata e dichiarata la nullità e/ o illegittimità del licenziamento intimato al Sig. (...) dalla Cooperativa (...) con comunicazione datata 16.08.2016, per i motivi tutti indicati nella premessa in fatto ed in diritto del presente atto, ordinare alla Cooperativa (...) ai sensi dell'art. 18, comma 1°, L. 300/70, la reintegrazione del Sig. (...) nel posto di lavoro e, conseguentemente, condannare la Cooperativa (...) risarcimento del danno, in favore dello stesso, da determinarsi nella misura di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto o in quella somma maggiore o minore che emergerà in corso di causa o ritenuta di giustizia, da liquidarsi anche in via equitativa, con condanna della Cooperativa al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il relativo periodo, in ogni caso con rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma rivalutata, dalla data del dovuto all'effettivo soddisfo;

- nel merito - in ipotesi subordinata: accertata e dichiarata la annullabilità del licenziamento al (...) dalla Cooperativa (...) comunicazione datata 16.08.2016, per i motivi tutti indicati nella premessa in fatto ed in diritto del presente atto, ai sensi dell'art. 18, comma 4° e ss., L. 300/70, condannare la Cooperativa (...) alla reintegrazione nel posto di lavoro del Sig. (...) al risarcimento del danno, in favore dello stesso, da determinarsi nella misura di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto o in quella somma maggiore o minore che emergerà in corso di causa o ritenuta di giustizia, da liquidarsi anche in via equitativa, con condanna della Cooperativa (...) al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il relativo periodo; in ogni caso con rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma rivalutata, dalla data del dovuto all'effettivo soddisfo;

- nel merito - in ipotesi ulteriormente subordinata: nella denegata e non creduta ipotesi di mancato accoglimento delle conclusioni in tesi ed in ipotesi subordinata, accertata e dichiarata l'insussistenza della giusta causa in relazione al licenziamento intimato al Sig. (...) dalla Cooperativa comunicazione datata 16.08.2016, per i motivi tutti indicati nella premessa in fatto ed in diritto del presente atto, ai sensi dell'art. 18, comma 9° e ss., L. 300/70, dichiarare risolto rapporto di lavoro tra il Sig. (...) e la Cooperativa (...) conseguentemente, condannare Cooperativa (...) ai sensi dell'art. 18, comma 9°, L. 300/70 al risarcimento in favore del ricorrente della somma pari a ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenuto conto dell'anzianità di servizio del ricorrente (6 anni) nonché degli ulteriori elementi indicatori indicati nel medesimo articolo, ovvero nella somma maggiore o minore accertata in corso di causa e ritenuta di giustizia; in ogni caso con rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma rivalutata, dalla data del dovuto all'effettivo soddisfo.

La società si è costituita eccependo, in breve: la irritalità dell'impugnativa del licenziamento; la mancata contestazione dei fatti integranti il licenziamento, contestati in modo molto specifico al ricorrente nella missiva contenente la contestazione e ribaditi nella lettera di licenziamento; l'acquiescenza del lavoratore alle sanzioni disciplinari già inflittele; la inammissibilità della domanda inerente le sanzioni disciplinari in quanto non fondata sui medesimi fatti costitutivi del licenziamento; la piena legittimità del recesso in quanto fondato su fatti oltre che sostanzialmente non contestati anche provati.

Per tali ragioni la convenuta ha così concluso:

- in via pregiudiciale, dichiarare inammissibili le richieste relative alle sanzioni disciplinari conservative irrogate nei confronti del Sig. (...)

- in via principale, respingere il ricorso proposto dal sig. (...) in quanto inammissibile nonché comunque infondato in fatto e in diritto per tutte le ragioni esposte nel presente atto;

- in subordine, convertire il licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo;
- nella denegata e non creduta ipotesi in cui il licenziamento irrogato al sig. (...) dovesse ritenersi ingiustificato, applicare il regime sanzionatorio di cui all'art. 18, 5° comma Legge n. 300/1970, come modificato dalla Legge n. 92/2012, con determinazione dell'indennità risarcitoria nella misura minima prevista (dodici mensilità) ovvero nella diversa misura che risulterà di giustizia;
- in ogni caso, nella denegata e non creduta ipotesi di accoglimento del ricorso, determinare il risarcimento del danno tenendo conto di quanto percepito dal ricorrente per effetto dell'attività lavorativa prestata a favore di altri e di quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di nuova occupazione.

In via pregiudiziale, si ritiene infondata la eccezione di inammissibilità dell'impugnativa del licenziamento. Il recesso del datore di lavoro avvenne con missiva consegnata a mano del lavoratore il 16 agosto 2016. Agli atti vi è copia della missiva in data 31.8.2016, in sé e per sé non contestata, che risulta sottoscritta sia dal difensore che la inviò via pec che dal lavoratore "per conferma ed accettazione". L'impugnazione avvenne dunque in forma scritta, e non rileva che il suo invio sia stato effettuato dal legale via pec.

Nel merito, il ricorso è infondato.

Il ricorrente lamenta in modo molto generico la sussistenza della giusta causa, limitandosi ad eccepire di avere lavorato nel miglior modo possibile e provocando la controparte alla dimostrazione, secondo la regola legale vigente in materia.

Nel ricorso non vi è però una specifica contestazione della corrispondenza al vero dei tempi di lavorazione contestata al lavoratore dall'azienda, né la denuncia della irrealizzabilità o dell'eccessiva gravosità di tali tempi. Neppure sono rilevanti su tale piano le condizioni di salute del ricorrente, che secondo una lettura logica della deduzione reggerebbero la tesi di avere sempre lavorato nel miglior modo possibile. Mentre la contestazione della giusta causa, come già detto, è alquanto generica.

La società resistente non ha mancato di cogliere la debolezza di siffatta prospettazione, eccependo in primis la mancata negazione dei fatti costitutivi del licenziamento.

In effetti la trama delle deduzioni effettuate dal ricorrente sembra piuttosto esaltare altri elementi, come i propri problemi di salute e soprattutto il numero e l'asserito vizio delle precedenti contestazioni disciplinari integranti la recidiva (e in quanto integranti la recidiva annoverabili tra i medesimi fatti costitutivi del licenziamento, a mente dell'art. 1, comma 48, seconda parte, L. 92/2012), ed è infatti con un breve inciso

all'interno di tale ultima contestazione che il ricorrente fa un rapido accenno alla giusta causa ("Peraltro, i risultati medi attribuiti al lavoratore sono stati determinati arbitrariamente dalla resistente e, in quanto tali, vengono contestati").

A tale genericità, la resistente ha contrapposto validamente nella prima difesa, sul piano allegativo, le specifiche tempistiche che sono alla base della valutazione di scarso rendimento, e lo ha fatto nel corpo di una fitta rete di allegazioni che mettono in evidenza le specifiche modalità di svolgimento della prestazione del lavoratore, e le specifiche censure che il datore di lavoro mosse al ricorrente sul piano dell'adempimento. Vale la pena di ricordarle.

Secondo il datore di lavoro, l'attività di logistica in favore di (...) realizzata in forza di un contratto di appalto, che assegna alla movimentazione di ciascun collo il controvalore economico che (...) riconosce in favore della Cooperativa secondo un rimando ad un allegato all'accordo stesso (cfr contratto di appalto (...), in atti). Ciascun operatore, come appunto il sig. (...) ai fini della realizzazione delle lavorazioni richieste dal contratto di appalto con (...) è chiamato a realizzare le seguenti attività: l'operatore, munito del cd. carrello commissionatore (vedi foto in atti), per mezzo della cuffia ovvero attraverso il display del palmare in dotazione, riceve la collocazione e il codice identificativo dei colli di merce che è chiamato a "preparare", ossia a recuperare per mezzo del commissionatore e a posizionare negli appositi spazi del magazzino per essere caricati dagli autisti sui camion; una volta ricevuto il codice identificativo del collo di merci e la collocazione nei locali, il preparatore si reca alla relativa posizione presso la corsia del magazzino e lì carica sul carrello commissionatore la merce assegnata; una volta caricata la merce, attraverso il comando vocale per mezzo delle cuffie ovvero attraverso il lettore codici a barre di cui è munito il palmare, comunica l'evasione dell'ordine e, quindi, il posizionamento della merce sul carrello; fatto questo, il preparatore procede con il successivo ordine e, una volta che il carrello commissionatore è pieno, porta tutte le merci raccolte presso il punto di ritrovo ove le stesse saranno poi prese in carico dagli autisti -dipendenti di società terze - addetti al trasporto dei prodotti.

Tale modalità di lavoro può ritenersi pacifica, anzi sul punto le parti hanno reso una specifica dichiarazione all'udienza del 30.3.2017: "preliminarmente le parti si danno reciprocamente atto che non sono in contestazione i fatti specificamente articolati al punto 6 della memoria di costituzione".

Va poi osservato che la resistente ha anche ricordato quali fossero i tempi prescritti per l'attività disimpegnata anche dal ricorrente (n. 115 colli lavorati nel settore di magazzino cd. ZO per ciascuna ora dal singolo preparatore, ovvero, per il settore FM, in n. 160 colli/ora), e richiamato - senza travalicare i limiti della contestazione -, quelli che furono i tempi di lavoro osservati dal ricorrente, dai quali emerge un significativo scostamento rispetto ai tempi di lavorazione prescritti (media di 91 colli anziché 115 per la giornata del 31.7.2014; media di 64.67 colli anziché 115 nel periodo dal 18.8.2014 al 23.8.2014; media di

67,27 colli anziché 115 nel periodo dal 1.9.2014 al 6.9.2014; media di 64.69 colli anziché 115 nel periodo dal 8.9.2014 al 30.9.2014; media di 74.60 colli anziché 115 nel periodo dal 9.10.2014 al 18.10.2014; media di 64.21 colli per la zona ZO del magazzino anziché 115 colli; media di 97.53 colli per la zona FM del magazzino anziché 160 colli; il tutto nel periodo dal 1 al 31 maggio 2015 (all. 08 - sanzioni per scarso rendimento).

Ebbene, mentre la generica contestazione mossa dal ricorrente poteva forse valere a segnare validamente la causa petendi, a fronte della specifica allegazione dei dati relativa ai modi ed ai tempi di lavorazione il ricorrente non ha opposto una contestazione altrettanto specifica, sicché può ora effettivamente ritenersi, alla prova del giudizio (art. 115 cpc), che il ricorrente non ha invero contestato i fatti posti alla base del recesso, almeno sotto il profilo della giusta causa.

A tali già molto significative considerazioni, si aggiunge che il datore di lavoro ha anche aggiunto che tra una lavorazione e l'altra il ricorrente, anziché impiegare un tempo standard che si aggira in circa un minuto, impiegava circa 10/15 minuti. Anche tale specifica allegazione non è stata specificamente contestata, ed è stata sostanzialmente confermata dal teste (...).

Nel senso indicato convergono anche, quantomeno allo stato della cognizione che caratterizza la presente fase, i dati di picking (cfr doc. 12 della resistente). A tale riguardo va solo aggiunto che la contestazione di tali documenti "in quanto atti di parte", non può destituirne, attesa la genericità della contestazione, qualsivoglia attitudine probatoria, quantomeno presuntiva.

Anche dalle dichiarazioni testimoniali emerge la conferma che la prestazione del ricorrente era di molto sotto la media, ed altre circostanze non depongono certo a favore dell'asserzione del ricorrente secondo cui egli "avrebbe cercato in ogni modo di svolgere al meglio la propria attività lavorativa".

Così, il teste (...) ha riferito che il ricorrente in una giornata lavorativa di sette ore ne lavorava cinque, ed ha aggiunto di averlo dovuto sostituire spesso per assicurare il rispetto dei tempi di lavorazione testimoni.

I testimoni (...) hanno riferito che l'uso del palmare anziché della cuffia - che il ricorrente connette alla propria patologia a mò di scusante - non solo non produce una sensibile diversità dei tempi di lavorazione, ma forse anche li riduce. In senso contrario (...) che però ha spiegato i maggiori tempi delle operazioni svolte con il palmare con il puntamento della pistola e con la conferma sul display (operazioni che all'evidenza richiedono pochi secondi), mentre il (...) non ha precisato.

A margine, il fatto che il ricorrente sia stato sorpreso con il cellulare durante il lavoro (teste (...)) o a parlare spesso con i colleghi).

Gli addebiti mossi dalla datrice di lavoro sono quindi risultati fondati, e basterebbero da soli a confortare la giusta causa del licenziamento.

Per quanto infine attiene alle censure inerenti le precedenti contestazioni integranti la recidiva, va detto che dal tenore della doglianza illustrata alla pagina 5 del ricorso e dalle parole usate nell'atto difensivo, il ricorrente lamenta e impugna le contestazioni - e non le sanzioni disciplinari-, con ciò emergendo un motivo di inammissibilità della domanda. Afferma infatti il ricorrente che "il Sig. (...) intende impugnare, come con il presente atto in effetti impugna, oltre al licenziamento comminato dalla resistente, anche tutte le contestazioni disciplinari allo stesso mosse e, nello specifico, le contestazioni disciplinari prot. 55/s del 1.8.2014, prot. 231/s del 27.8.2014, prot. 319/s del 10.9.2014, prot. 428/s del 10.10.2014, prot. 455/s del 24.10.2014, prot. 167/L del 12.6.2015. Tali contestazioni, poi sfociate nelle sanzioni disciplinari sopra evidenziate, oltre ad essere infondate nel merito, risultano, altresì, affette da nullità ex art. 7 L. 300/1970 in quanto, da una parte, contrarie a quanto previsto dal CCNL di riferimento in relazione alle sanzioni disciplinari applicabili (cfr. doc. 2) dall'altro formulate in maniera generica e, quindi, tali da non consentire un'adeguata difesa al lavoratore" (enfasi nostra).

Ma pur interpretando il ricorso in modo "utile", andrebbe detto che anche in questo caso la doglianza è estremamente generica e i fatti integranti analoghi episodi precedentemente contestati al lavoratore non sono stati specificamente contestati; mentre le ragioni di invalidità dedotte in modo più specifico risultano all'evidenza infondate: quanto alla genericità, basta leggere le lettere di contestazione per verificare che tutti gli addebiti sono molto specifici, indicando i giorni in cui il lavoratore non avrebbe rispettato le medie della lavorazione e le stesse medie; quanto alla deduzione secondo cui tali contestazioni sarebbero state "contrarie a quanto previsto dal CCNL di riferimento in relazione alle sanzioni disciplinari applicabili", il CCNL (art. 32) non esclude affatto violazioni del genere tra quelle sanzionabili con il licenziamento, ed anzi avverte che il catalogo ivi previsto è fatto "a puro titolo semplificativo e non esaustivo", né prevede le relative condotte come sanzionabili con sanzioni conservative (cfr art. 18, comma 4, L. 300/70, come modificato dall'art. 1, comma 42, lett. b), L. 92/2012).

In conclusione, risultando provato, quantomeno allo stato della presente procedura sommaria, lo scarso rendimento del ricorrente, protratto e significativo, e dunque il venir meno della fiducia del datore di lavoro in merito all'esatto adempimento per il futuro, la giusta causa del licenziamento comminato al ricorrente risulta dimostrata e perfettamente idonea a giustificare il recesso datoriale. In tal senso si rammenta, tra l'altro, quanto affermato da Cass. Sez. L, sentenza n. 18678 del 04/09/2014, secondo cui è perfettamente legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia provata, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente - ed a lui

imputabile - in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, tenuto conto della media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione. Sono invece inammissibili e comunque infondate, per i motivi testé indicati, le doglianze relative ai vizi del recesso e delle precedenti contestazioni (rectius sanzioni) disciplinari integranti la recidiva.

Per tali ragioni il ricorso va respinto. Le spese seguono la soccombenza.

P.Q.M.

respinge il ricorso. Condanna il ricorrente a rimborsare alla resistente le spese di lite, determinate in complessivi euro 5.000,00, oltre iva e cpa.

MANDA

alla cancelleria per la comunicazione della presente ordinanza alle parti.

Così deciso in Pisa, il 5 giugno 2017.

Depositata in Cancelleria il 5 giugno 2017.