

Tribunale Firenze, Sez. lavoro, Sent., 03/06/2022, n. 396

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) › Licenziamento

STAMPA ED EDITORIA › Reati commessi a mezzo stampa

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Stefania Carlucci ha pronunciato. la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 1057/2021 promossa da:

S.R.L. STUDIO LEGALE ASSOCIATO (C.F. (...)), con il patrocinio dell'avv. [REDACTED]
([REDACTED]), elettivamente domiciliato in [REDACTED] il
difensore avv. [REDACTED]

Parte ricorrente

contro

G.B.G. (C.F. (...)), con il patrocinio dell'avv. [REDACTED] ([REDACTED])
[REDACTED], elettivamente domiciliato in [REDACTED]
[REDACTED] presso il difensore avv. [REDACTED]

Parte resistente

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

S.R.L. Studio Legale Associato, con ricorso ex art. 1 comma 51 L. n. 92 del 2012, ha opposto l'ordinanza del Tribunale di Firenze n. 2608/2020 R.G. in data 23/04/2021, con la quale, in accoglimento del ricorso, è stata dichiarata l'illegittimità ex art. 8 L. n. 604 del 1966 del licenziamento disciplinare per giusta causa comminato, con lettera del 15/06/2020, a G.B.G. e lo studio legale associato è stato condannato alla riassunzione entro tre giorni o a corrispondere un'indennità risarcitoria pari a 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, importo mensile lordo di Euro 2.108,99, oltre rivalutazione monetaria ed interessi dalla maturazione del diritto al saldo e al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso pari a Euro 3.244,6, oltre alla relativa incidenza sul TFR pari a Euro 240,34, oltre rivalutazione monetaria ed interessi, dalla maturazione del diritto al saldo.

Il Tribunale di Firenze con l'ordinanza della fase sommaria, ritenuto che con la e-mail dell'11/03/2020, oggetto dell'addebito disciplinare, il lavoratore abbia esercitato il diritto di critica nei confronti delle misure organizzative datoriali adottate per assicurare le condizioni lavorative in sicurezza in periodo di diffusione del contagio da Covid-19, ha accertato l'insussistenza del fatto illecito contestato e della giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

S.R.L. Studio Legale Associato ha censurato l'ordinanza per vizi processuali e nel merito. In via preliminare ha eccepito

l'inammissibilità del ricorso introdotto con il rito cd. Fornero per difetto dei requisiti dimensionali ex art. 18 L. n. 300 del 1970, l'inapplicabilità dell'art. 8 L. n. 604 del 1966 nel rito speciale ex L. n. 92 del 2012 con violazione del principio della domanda; nel merito ha dedotto la fondatezza e rilevanza disciplinare dell'addebito contestato e la sussistenza della giusta causa. Ha chiesto, in via preliminare e di rito rigettare il ricorso perché inammissibile e/o infondato per difetto del requisito dimensionale. Nel merito ha chiesto, accertata la legittimità del licenziamento per giusta causa revocare l'ordinanza opposte condannare il resistente alla restituzione di quanto già corrisposto (Euro 18.374,43). In via subordinata, ha chiesto ridurre l'indennità risarcitoria a tre mensilità

G.B.G., dipendente della opponente dal 01/01/2018 con anzianità convenzionale dal 01/02/2014 e qualifica di impiegato, ha chiesto rigettare l'opposizione e confermare l'ordinanza opposta, con l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento ed applicazione dell'art. 8 L. n. 604 del 1966. Ha ribadito le censure mosse al licenziamento con il ricorso ex art. 1 comma 47 ss. L. n. 92 del 2012 (insussistenza del fatto contestato; legittimità della condotta del lavoratore; difetto di proporzionalità della sanzione irrogata; tardività della contestazione disciplinare).

La causa è stata esaurientemente istruita sulla base dei documenti in atti.

Eccezione di rito

Premesso che la questione di rito deve essere deliberata in base alla domanda dell'attore, attenendo al merito l'accertamento della fondatezza della pretesa, salvo il limite delle prospettazioni artificiose (Cass. sez. 6 - 3 ord. n. 8189/2012; Cass. sez. L ord. n. 11415/2007), applicato il principio della prospettazione, nel caso in esame il rito speciale, fase sommaria, risulta essere stato correttamente instaurato sul presupposto dell'applicazione dell'art. 18 L. n. 300 del 1970, come da domanda. L'eventuale insussistenza del requisito dimensionale attiene piuttosto alla individuazione della disciplina applicabile, che compete al Giudice. Una volta accertata la corretta instaurazione del rito speciale, la causa è regolata dalle previsioni della L. n. 92 del 2012, fase sommaria e opposizione. La censura relativa alla violazione del principio della domanda, per avere il lavoratore richiesto solo la tutela reintegratoria, risulta superata con le conclusioni della resistente che ha chiesto l'applicazione dell'art. 8 L. n. 604 del 1966.

Merito

Con lettera del 05/06/2020 al lavoratore è stato contestato che la e-mail dell'11/03/2020, da lui inviata ai soci, agli associati e a tutto il personale dipendente dello studio "contenga accuse gravi, infondate in fatto e in diritto, nonché fortemente diffamatorie, circa presunti inadempimenti della Scrivente in merito alla gestione aziendale dell'emergenza Covid 19."

E' documentale che la datrice di lavoro il 10/03/2020, già dichiarato lo stato di emergenza con deliberazione del Consiglio dei Ministri il 31/01/2020, abbia comunicato le misure da adottarsi nell'ambiente di lavoro, studio professionale la cui attività non era soggetta a restrizioni, per assicurare condizioni lavorative in sicurezza, mediante: turnazioni dei dipendenti e degli associati, raccomandazioni di non presentarsi in studio in presenza di sintomi, di astenersi dall'usare i mezzi pubblici e dall'uscire dalla provincia, invito a temere comportamenti volti ad evitare assembramenti, invito alla igienizzazione personale e all'areazione dei locali ed altre (doc. 9 opponente), facoltizzando i dipendenti alla fruizione delle ferie, se di preferenza.

La risposta mediante e-mail del lavoratore, oggetto della contestazione disciplinare è stata la seguente:

"Da domani vado in ferie. Non perché abbia paura del virus, che rispetto in quanto essere umano e pertanto debole, ma perché la ritengo l'unica misura di responsabilità civile. Mi pare, e spero di sbagliarmi, che in una situazione di emergenza si sia guardato prima a salvaguardare le necessità economiche che a quelle della salute, non solo di chi frequenta lo studio, ma anche di tutte le persone che potremmo contagiare. Come spiegato da tutti i virologi ed esperti del settore medico, non è sufficiente guardare alla propria salute, ma va tutelata anche quella di chi ci è vicino, per un secondo, per un minuto per un'ora. L'operatività quotidiana dello studio non può chiaramente garantire la necessaria santificazione di oggetti e luoghi comuni. Per quanto sia grato per il mio posto di lavoro e per i vantaggi che questo comporta e per quanto

non sia a conoscenza della situazione economica in cui versa lo studio, non ritengo che niente valga la salute collettiva e personale. Sono sicuro che la mia assenza non penalizzerà troppo il quotidiano delle attività e sono felice di lavorare da casa, anche perché il mio ruolo lo permetterebbe. Tuttavia, come indicato da P. userò le mie ferie fino ad esaurimento e nel caso attenderò una decurtazione dello stipendio se dovesse essere necessario. Chi tiene i conti dello Studio saprà perfettamente se la mia busta paga debba essere utilizzata per salvaguardare una realtà economica che da lavoro a molte altre persone grate. Vi auguro a tutti di restare sani e di vedersi presto a lavoro in un'Italia normale, più matura e più civile."

Il tenore della comunicazione e-mail dell'11/03/2020 deve apprezzarsi alla luce del consolidato e condivisibile orientamento di legittimità, secondo il quale l' "esercizio del diritto di critica dei lavoratori nei confronti del datore di lavoro è lecito laddove espressione del "diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero" (art. 21 Cost.), anche "nei luoghi dove prestano la loro opera" (art. 1 L. n. 300 del 1970), tenuto altresì conto dell'interesse ad esprimersi sulle modalità di esercizio dell'attività imprenditoriale che possano avere ricadute sulle condizioni di vita e di lavoro del personale". E' stato quindi precisato che il lecito esercizio del diritto di critica incontra i limiti della continenza sostanziale (corrispondenza a verità dei fatti narrati, sia pure non assoluta ma soggettiva, che attenua la sua cogenza quando sia espressione di una opinione, che come tale non è valutabile in termini di vero/falso), continenza formale (uso di modalità espressive rispettose dei canoni di correttezza, misura e civile rispetto), pertinenza (rispondenza della critica ad interesse meritevole di tutela) (cfr. Cass. sez. L. sent n. 1379/2019).

E' condivisibile la valutazione del Giudice della fase sommaria, che l'odierno resistente non abbia imputato, come a lui addebitato nella contestazione disciplinare, inadempienze datoriali nella gestione dell'emergenza Covid-19. Ha piuttosto esplicitato di non condividere nel merito le misure organizzative individuate dal datore di lavoro, nella discrezionalità riconosciutagli dal legislatore, per conciliare la legittima prosecuzione dell'attività professionale con l'esigenza di contenere, nell'ambiente lavorativo, i rischi connessi alla diffusione del contagio da Covid-19. In particolare il resistente ha manifestato di ritenere che le misure indicate non fossero sufficienti per garantire la propria e altrui sicurezza, dichiarando di optare per la fruizione delle ferie, come facoltizzato dallo stesso datore di lavoro. Ha poi espresso la propria opinione che, alla prosecuzione dell'attività dello studio, con le misure indicate, fosse da preferirsi la sospensione della propria prestazione e dell'attività, anche a discapito degli interessi economici dello studio, che riteneva dovessero essere sacrificati a favore della tutela della salute individuale e collettiva.

Quanto alla continenza sostanziale della e-mail, non è stato attribuito al datore di lavoro alcun fatto non veritiero o alcuno specifico inadempimento di norme e/o protocolli e non sono presenti contenuti denigratori o offensivi nei confronti dello studio. Piuttosto è stata espressa una opinione, i cui accenti preoccupati sono da collocarsi entro la grave situazione di pandemia, nel suo periodo iniziale, che in assenza di vaccini e cure e scarsità di mascherine, veniva contenuta con il lockdown (iniziato il 09/03/2020) e con la predisposizione dei primi protocolli per lo svolgimento in sicurezza di quelle attività economiche che non si erano fermate. Sotto il profilo della continenza formale le espressioni usate sono misurate e civili e la tematica della sicurezza delle condizioni lavorative è certamente pertinente e attiene ad un interesse meritevole di tutela.

Rispettati i limiti della continenza, sostanziale, formale e pertinenza, la critica che il lavoratore alle misure adottate, ritenute insufficienti ed espressione della protezione delle ragioni economiche, prevalenti su quella della tutela della salute, è una opinione, che per quanto sgradita è lecita ed è protetta anche in ambito lavorativo, non richiedendosi al lavoratore, ai sensi dell'art. 2105 c.p. e del dovere di fedeltà e collaborazione, che sia tenuto a non esprimere opinioni critiche nei confronti del datore di lavoro.

In conclusione non sussiste la rilevanza disciplinare del fatto contestato ed il licenziamento è stato irrogato senza giusta causa o giustificato motivo soggettivo ed è illegittimo.

Tardività della contestazione disciplinare

In tema di immediatezza della contestazione disciplinare è costante affermazione della giurisprudenza di legittimità che il principio di immediatezza della contestazione "mira, da un lato, ad assicurare al lavoratore incolpato il diritto di difesa nella sua effettività, così da consentirgli il pronto allestimento del materiale difensivo per poter contrastare più efficacemente il contenuto degli addebiti, e, dall'altro, nel caso di ritardo della contestazione, a tutelare il legittimo affidamento del prestatore - in relazione al carattere facoltativo dell'esercizio del potere disciplinare, nella cui esplicazione il datore di lavoro deve comportarsi in conformità ai canoni della buona fede - sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto incriminabile, con la conseguenza che, ove la contestazione sia tardiva, si realizza una preclusione all'esercizio del relativo potere e l'invalidità della sanzione irrogata." (Cass. sez. L. sent. n. 13167/2009, conforme Cass. sez. L. sent. n. 281/2016); la nozione di immediatezza "va intesa in senso relativo, dovendosi dare conto delle ragioni che possono cagionare il ritardo (quali il tempo necessario per l'accertamento dei fatti o la complessità della struttura organizzativa dell'impresa)" (ex multis Cass. sez. L. sent. n. 16841/2018); è infine dato acquisito dalla costante giurisprudenza che la tempestività della reazione datoriale debba essere valutata a partire dal momento della effettiva e piena conoscenza dei fatti addebitati dal datore di lavoro, con onere probatorio a carico del datore di lavoro (Cass. sez. L. sent. n. 28974/2017; Cass. sez. L. sent. n. 10069/2016; Cass. sez. L. sent. n. 21547/2007).

Il fatto oggetto dell'addebito è stato di immediata percezione da parte del datore di lavoro, tanto che il successivo 13/03/2020 l'avv. Roncaglia, che sottoscriverà la lettera di licenziamento, rispondeva alla email del lavoratore, indirizzata a sua volta alla stessa platea dei destinatari, replicando al lavoratore di volere dare lezioni a chi gestisce lo studio, di responsabilità civile e tracciare le linee per una società matura, di avere accusato lo studio di avere preferito i propri interessi economici rispetto alla salute delle persone, elencando le iniziative intraprese.

Non era necessario alcun accertamento, essendo la condotta documentale, non risulta una particolare complessità della struttura organizzativa che abbia determinato il ritardo.

Nel caso in esame, ove la e-mail oggetto dell'addebito è del 10/03/2020 e la contestazione disciplinare è stata elevata con lettera del 05/06/2020 il decorso di tre mesi dalla condotta è un periodo di tempo che esorbita dalla immediatezza della contestazione, tanto più in relazione alla tardività anche della sospensione cautelare contestualmente adottata il 05/06/2020, né le difficoltà gestionali dell'attività dello studio professionale, connesse alla situazione di pandemia, sono in concreto idonee a giustificare l'entità del ritardo.

Pertanto il licenziamento è illegittimo anche per la tardività della contestazione disciplinare essendo intervenuta quando il lavoratore, per la prolungata inerzia datoriale, aveva sviluppato il legittimo affidamento circa l'irrelevanza disciplinare della condotta.

S.R.L. Studio Legale Associato ha provato il difetto del requisito dimensionale, documentando il numero dei dipendenti e le tipologie contrattuali (tra i quali contratti di apprendistato e part-time, cfr. LUL 05/2019-06/2020 e elenco dipendente 06/2020, doc. 18 e 19), pertanto la tutela applicabile è dettata dall'art. 8 L. n. 604 del 1966. Quanto all'indennità risarcitoria, considerato il numero dei dipendenti occupati (formalmente 16 dipendenti al giugno 2020, ai fini della soglia del requisito dimensionale 12,83) le rilevanti dimensioni dell'impresa (con sede a F. e sedi secondarie a R. e M.), l'anzianità di servizio del prestatore di lavoro (assunto il 01/01/2018 con anzianità convenzionale dal 01/02/2014), viene quantificata in 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto che, pari all'importo mensile, non contestato, di Euro 2.108,99, come indicato dal ricorrente nella fase sommaria, oltre accessori di legge.

Insussistente la giusta causa di licenziamento, S.R.L. Studio Legale Associato viene condannata, a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso (Cass. sez. L. sent. n. 23710/2015), da quantificarsi, in assenza contestazioni, in Euro 3.244,6 lordi, oltre alla relativa incidenza sul T.F.R. pari a Euro 240,34 lordi, come indicato dal ricorrente nella fase sommaria, oltre accessori di legge.

Il ricorso in opposizione viene respinto e l'ordinanza della fase sommaria confermata.

Le spese di lite seguono la soccombenza, liquidate come da dispositivo, facendo applicazione del D.M. n. 55 del 2014.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così dispone:

respinge il ricorso ex art. 1 comma 51 L. n. 92 del 2012, ha opposto l'ordinanza del Tribunale di Firenze n. 2608/2020 R.G. in data 23/04/2021;

accerta e dichiara, ex art. 8 L. n. 604 del 1966, l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato da S.R.L. Studio Legale Associato a G.B.G. non ricorrendo gli estremi della giusta causa né del giustificato motivo soggettivo;

per l'effetto, condanna S.R.L. Studio Legale Associato a riassumere G.B.G. entro il termine di tre giorni o a corrispondergli un'indennità risarcitoria pari a 5 (cinque) mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, il cui importo mensile lordo è da quantificare in Euro 2.108,99, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria ISTAT dal dì di maturazione del diritto al saldo ex art. 429 c.p.c.;

condanna, S.R.L. Studio Legale Associato a corrispondere a G.B.G. l'indennità sostitutiva del preavviso da quantificarsi nell'importo di Euro 3.244,6 lordi, oltre alla relativa incidenza sul T.F.R. pari a Euro 240,34 lordi; maggiorando ogni somma di interessi legali e rivalutazione monetaria ISTAT dal dì di maturazione del diritto al saldo ex art. 429 c.p.c.;

Condanna altresì S.R.L. Studio Legale Associato a rimborsare a G.B.G. le spese di lite, che si liquidano in complessivi Euro 5.131,00 per competenze professionali, oltre 15% per spese generali, oltre i.v.a., c.p.a.

Sentenza resa ex articolo 1 comma 57 L. n. 92 del 2012.

Conclusione

Così deciso in Firenze, il 3 giugno 2022.

Depositata in Cancelleria il 3 giugno 2022.