



Tribunale di Larino

**VERBALE D'UDIENZA**



All'udienza del 14 marzo 2023 mediante trattazione scritta, di fronte al Giudice **Dr.ssa Silvia Cucchiella**, chiamata la causa, si dà atto che entrambe le parti hanno depositato note difensive.

---

IL GIUDICE

Dato atto,  
deposita la sentenza.

IL GIUDICE  
(D.ssa Silvia Cucchiella)

RG 226/2022



TRIBUNALE DI LARINO  
SEZIONE LAVORO

Il Giudice del lavoro D.ssa Silvia Cucchiella all'udienza del 14 marzo 2023, tenutasi a seguito di trattazione scritta ai sensi dell'art. 127ter c.p.c., emette la seguente

**SENTENZA**

TRA

**FCA ITALY S.p.A.**, in persona del suo Procuratore Dott. Giuseppe Messinese, giusta procura autenticata per Notaio Morone di Torino in data 15/5/2018, rep. n. 119.191, rappresentata e difesa, per delega in atti, dall'avv. Mariano Morgese ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Campobasso, Via D'Amato n. 7.

OPPONENTE

E



**CORDISCO MARIO** (c.f. CRD MRA 69T19 F495P), elettivamente domiciliato in Pescara alla strada della Polveriera n. 4 presso lo studio dell'Avv. Maria Rita Petti la quale lo rappresenta e difende in virtù di mandato in atti.

OPPOSTA

CONCLUSIONI: come da note di trattazione scritta.

### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

FCA Italy S.p.A. proponeva ricorso ai sensi dell'art.1 co. 51 Legge 28 giugno 2012 n. 92 nei confronti di Cordisco Mario, opponendosi all'ordinanza di questo Tribunale depositata, nella prima fase del rito sommario, in data 29 aprile 2022, con la quale era stata accolta la domanda di annullamento del licenziamento e condannata la parte datoriale a reintegrare il lavoratore ed a pagare, in suo favore, un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore avesse percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.

Ne chiedeva, dunque, l'integrale riforma.

Si costituiva in giudizio Cordisco Mario, domandando la conferma dell'ordinanza impugnata.

La causa era oggetto di discussione mediante trattazione scritta.

L'opposizione non merita accoglimento.

Cordisco Mario, premesso di essere dipendente della FCA S.p.A. a far data dal 1 gennaio 2013 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e pieno con la qualifica di operaio assegnato all'Unità Cambio 520, Ute 215, sala prova, ha impugnato il licenziamento inflittogli il 27 luglio 2021. Segnatamente, tale provvedimento ha contestato al ricorrente l'assenza ingiustificata dal lavoro per oltre quattro giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 24 capo A) lettera f) CCSL 2019 (in atti).

Nonostante le difese offerte, la parte datoriale, ribadendo gli addebiti, ha comminato il licenziamento disciplinare.



Dopo ampia confutazione della legittimità del licenziamento, anche per sproporzione rispetto alla contestazione, Cordisco si è rivolto a questo Giudice, invocando la tutela reintegratoria o, in subordine, quella indennitaria.

FCA, invece, ribadendo il disvalore della condotta posta in essere dal lavoratore, ha sostenuto che il licenziamento sarebbe retto da giusta causa.

Segnatamente, vi è che - a partire dal mese di maggio 2021 - il lavoratore era posto in Cassa Integrazione per la nota vicenda legata alla pandemia da Covid-19 e riscontrava serie difficoltà di comunicazione con la parte datoriale in ordine alla data in cui avrebbe dovuto riprendere l'attività lavorativa. Non sapendo, infatti, quando la CIG venisse a cessare, egli si recava più volte nei mesi di maggio e giugno 2021 presso lo stabilimento, ma puntualmente (tranne che in un'unica occasione) gli era negato di riprendere il lavoro, sempre per la vigenza della misura straordinaria, finché il 9 luglio 2021 Cordisco riceveva una raccomandata contenente una contestazione disciplinare per essersi assentato ingiustificatamente dal posto di lavoro nelle giornate del 5 e 6 luglio 2021.

Ora, è opportuno premettere che le date appena indicate cadevano nelle giornate di lunedì e martedì e che la comunicazione predetta è stata ricevuta il successivo venerdì. A quel punto, sarebbe stato onere del lavoratore presentarsi al lavoro quantomeno il lunedì successivo (12 luglio), mentre Cordisco rimaneva a casa, ricevendo il 15 luglio una seconda contestazione del medesimo tenore e riferita alle giornate successive al 7 luglio. Quindi, egli tornava al lavoro venerdì 16 ed il 27 riceveva la lettera di licenziamento.

Ricostruita la vicenda storica nei termini predetti, bisogna a questo punto – al fine di verificare la sussistenza dei presupposti per l'irrogazione della grave sanzione - dare atto che non v'è prova che FCA abbia informato il ricorrente circa la data di cessazione della CIG e la conseguente ripresa del lavoro e che, dunque, non possa essere considerato come assenza ingiustificata l'intero periodo computato dall'azienda (ossia dal 5 luglio 2021 in poi).

Ai fini del calcolo dei quattro giorni di assenza consecutiva non giustificata (requisito per l'applicabilità dell'art. 24 cit.), rileva, infatti, il Giudicante come non fosse affatto chiaro che il lavoro avrebbe dovuto essere ripreso dopo il 4 luglio, dal momento che lo si dice espressamente solo nella comunicazione ricevuta il 15 luglio (cfr. doc. 14 fascicolo parte opposta) e infatti il lavoratore il 16 si è presentato in stabilimento.



In altri e più compiuti termini, dal momento che Cordisco è stato effettivamente reso edotto della ripresa lavorativa soltanto con la seconda sanzione disciplinare (ricevuta il 15 luglio 2021), anche volendo considerare – ai fini della legittimità del licenziamento – come non giustificate le giornate comprese tra lunedì 12 e giovedì 15 (posto che, appunto, egli è tornato in FCA venerdì 16), non è superato il limite dei quattro giorni previsti dal CCSL, che costituisce condizione imprescindibile per applicare la grave sanzione *de qua*.

Per quel che concerne, invece, il periodo precedente (ossia quello oggetto della prima contestazione disciplinare) esso non può concorrere al calcolo del periodo minimo di cui alla norma citata, perché non può essere addossata al lavoratore la responsabilità della mancata conoscenza della durata della CIG alla luce del diligente comportamento posto in essere nei mesi di maggio e giugno 2021 proprio al fine di essere edotto di quando avrebbe dovuto tornare al lavoro.

A fronte, infatti, dei ripetuti sopralluoghi in azienda e delle formali richieste scritte avanzate (circostanze non contestate), mossi da tale finalità, Cordisco non è riuscito ad ottenere riscontro di alcun tipo. Non è, d'altronde, credibile la difesa di FCA secondo cui il capo UTE non conoscesse un recapito telefonico del ricorrente, ritenuto ad ogni modo che l'ufficio risorse umane possedesse sicuramente l'indirizzo della sua abitazione a cui inviare una raccomandata.

Non è fornita, inoltre, prova documentale del messaggio sms che il capo ute avrebbe inviato al ricorrente per comunicargli la data di ripresa dell'attività. Quest'ultima non è stata neanche comunicata al sindacato a cui è iscritto il ricorrente, che non compare tra i destinatari del doc. 6 del fascicolo di parte resistente; né può essere ritenuto sufficiente a tal uopo la notizia pubblicata sui giornali di cui al doc. 7 *ibidem*, trattandosi di fonte non ufficiale di comunicazione tra parte datoriale e lavoratore e non riguardando comunque nello specifico il ricorrente.

Tutti questi elementi vanno valutati – torna a ripetersi – soprattutto alla luce dell'esplicita e reiterata richiesta scritta del lavoratore di essere informato circa la data di ripresa, oltre che in considerazione dei ripetuti sopralluoghi in azienda.

Pur essendo veritiera e comprensibile la difesa di FCA secondo cui non sarebbe sostenibile una comunicazione individuale con migliaia di dipendenti, vi è però che nel caso specifico non vi erano vie alternative per sopperirvi (sindacato o altro, valide per altri dipendenti).



Alla luce delle considerazioni predette, il licenziamento va annullato per insussistenza del fatto contestato.

Ne consegue che, ai sensi dell'art. 18 co. 4 St. Lav., parte datoriale, pacifico il requisito dimensionale, va condannata a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro ed a pagare in suo favore un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione per dodici mensilità, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.

All'importo così determinato va dedotto quanto il ricorrente ha eventualmente percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. A tal fine parte resistente, prima del pagamento, potrà pretendere dal ricorrente la produzione di ogni certificazione idonea a dimostrare lo stato reddituale nel periodo di riferimento. Non emerge, infine, una negligenza del medesimo nella ricerca di una nuova occupazione, né parte resistente ha posto tali profili.

Le spese di lite seguono la soccombenza, liquidandosi come in dispositivo, con applicazione dei livelli medi del D.M. n. 147/2022, tenendo conto della fascia corrispondente alle controversie di valore indeterminabile di complessità bassa.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro,

pronunciando nella causa di cui in epigrafe così provvede:

1. Rigetta l'opposizione e, per l'effetto, conferma l'ordinanza impugnata.
2. Condanna parte opponente a corrispondere a parte opposta, le spese di lite, che liquida in euro 7.377,00 per compensi, oltre rimborso delle spese forfettarie nella misura del 15%, iva e cpa come per legge.

Larino, 14 marzo 2023.

IL GIUDICE

(D.ssa Silvia Cucchiella)