

RG 102/2022



**TRIBUNALE DI LARINO  
SEZIONE LARINO**

Il Giudice del lavoro d.ssa Silvia Cucchiella;  
letti gli atti del proc. n. 102/2022 R.G.L.;  
sul ricorso ex art.1 della l. n. 92/12, promosso da CORDISCO MARIO nei confronti della FCA ITALY S.P.A. in persona del legale rappresentante p.t.,;  
a scioglimento della riserva presa all'udienza del 5 aprile 2022, con concessione di termine per note difensive;  
osserva quanto segue.

Con il ricorso in atti 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, impugnava il licenziamento inflittogli il 27 luglio 2021. Segnatamente, tale provvedimento contestava al ricorrente l'assenza ingiustificata dal lavoro per oltre quattro giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 24 capo A) lettera f) CCSL 2019 (doc. 13 fascicolo parte resistente).

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

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

Si costituiva FCA S.p.A., che resisteva alla domanda, ribadendo il disvalore della condotta posta in essere dal lavoratore e chiedendo il rigetto del ricorso, dal momento che il licenziamento sarebbe retto da giusta causa.

Il ricorso è fondato per insussistenza del fatto contestato e, dunque, assenza di giusta causa.



Vi è, infatti, che - a partire dal mese di maggio 2021 - il ricorrente 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, nonostante le continue ed esplicite richieste mosse dal lavoratore in proposito, 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 il Giudicante come non fosse affatto chiaro che il lavoro avrebbe dovuto essere ripreso dopo il 4 luglio: lo si dice espressamente solo nella comunicazione ricevuta il 15 luglio (cfr. doc. 14 fascicolo parte ricorrente) 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) e che il giorno successivo (16) si è presentato in azienda, non può dirsi superato il limite dei quattro giorni previsti dal CCSL.

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 della data di presa del 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, considerato ad ogni modo che l'ufficio risorse umane possiede 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 annunciata 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, 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. 55/2014, 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. Annulla l'impugnato licenziamento e, per l'effetto, condanna la parte resistente a reintegrare il lavoratore nel suo posto di lavoro 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 ricorrente ha 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.



2. Condanna parte resistente a corrispondere a parte ricorrente, le spese di lite, che liquida in euro 8.815,00 per compensi, oltre rimborso delle spese forfettarie nella misura del 15%, iva e cpa come per legge, con distrazione in favore del procuratore antistatario.

Larino, 29 aprile 2022.

IL GIUDICE  
(D.ssa Silvia Cucchiella)

