



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI GROSSETO  
Sezione Lavoro



in persona del Giudice, **dott. Giuseppe GROSSO**

all'udienza del **1° marzo 2017**, all'esito della camera di consiglio, ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

ex art. 429, 1° comma c.p.c., modificato dall'art. 53, comma 2 d.l. n. 112/2008, conv. in legge n. 133/2008, nella causa civile iscritta al **n. 49** del Ruolo Generale Affari Lavoro dell'anno **2017**, vertente

**TRA**

**POSTE ITALIANE S.p.A.**, in persona del dott. Paolo Bruschi, responsabile della Funzione Risorse Umane, con sede in Roma V.le Europa n. 190, rappresentata e difesa dall'Avv. \_\_\_\_\_ ed elettivamente domiciliata in Grosseto Via Ticino n. 3, presso lo studio dell'Avv. \_\_\_\_\_ giusta delega a margine della comparsa di costituzione nella prima fase.

**RICORRENTE**

**E**

**F** \_\_\_\_\_ **M** \_\_\_\_\_ nata a \_\_\_\_\_ ivi residente, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Vito Sola del Foro di Roma e \_\_\_\_\_ del Foro di Grosseto, ed elettivamente domiciliata presso lo studio del secondo in \_\_\_\_\_ giusta delega in calce alla comparsa di costituzione e risposta.

**CONVENUTA**

OGGETTO: impugnazione licenziamento (rito Fornero fase di opposizione).

CONCLUSIONI DELLE PARTI:

**Ricorrente:** *"Voglia il Giudice del Lavoro del Tribunale adito:*





mananze ascrivibili alla dipendente. Ha quindi rassegnato le conclusioni in epigrafe trascritte.

2.Si è costituita la convenuta, eccependo preliminarmente l'inammissibilità dell'opposizione in quanto atto endoprocessuale in carenza di deposito telematico dell'odierno ricorso; nel merito, richiamate le difese già spiegate nella fase sommaria del procedimento, instava per il rigetto dell'opposizione.

3.All'odierna udienza, la causa, senza necessità di ulteriore istruzione ritenuta superflua, è stata discussa e decisa mediante la presente sentenza di cui è stata data lettura.

\*\*\*

4.L'opposizione è infondata.

5.Preliminarmente va tuttavia rigettata l'eccezione di inammissibilità della domanda. La fase (eventuale) a cognizione piena che caratterizza il rito Fornero non può dirsi endoprocessuale rispetto a quella sommaria chiusasi con (l'opposta) ordinanza. Trattasi infatti di procedimento autonomo che si avvia con ricorso e come tale non assimilabile a quello che si apre a seguito di reclamo su provvedimento cautelare. Peraltro, anche rispetto al detto reclamo, le posizioni della giurisprudenza di merito non sono affatto univoche in punto di effetti del suo deposito in forma cartacea piuttosto che telematica (si vedano le decisioni, ad esempio, del Tribunale di L'Aquila, ord. 14.7.2016, e Trib. Vasto, ord. 15.4.2016, che non condividono quelle di altri Tribunali i quali hanno in precedenza affrontato la medesima questione - es. Tribunale di Asti, 23.03.2015, e Tribunale di Ancona, 28.05.2015 - e che, pur ammettendo l'inderogabilità dell'obbligo di deposito telematico del reclamo - in forza della L. 24.12.2012, n. 228, *c.d. legge di stabilità 2013 che ha previsto l'obbligo di deposito telematico degli atti processuali delle parti precedentemente costituite a decorrere dal 30.6.14* -, riconoscevano però la possibilità della sanatoria della nullità per vizio di forma, in base al principio del c.d. raggiungimento dello scopo).



6. Nel merito, l'opposizione è basata su un mero diverso apprezzamento delle ragioni di diritto e degli elementi di fatto posti a fondamento della decisione. Ancor più precisamente, punto focale su cui la ricorrente fonda le proprie doglianze risiede, sostanzialmente e pressoché unicamente, nella considerazione relativa agli effetti pregiudizievoli per Poste che la vicenda ha avuto data la risonanza della vicenda conclusasi con sentenza penale di condanna della Fabbrini predetta per il reato di falso in atto pubblico. L'opposizione si dilunga su tale aspetto anche con riferimento a quelli che sono gli elementi essenziali della fattispecie penale contestata, tanto in punto materiale quanto avuto riguardo al necessario (e sufficiente) elemento psicologico in capo all'agente.

Trascura tuttavia di considerare, parte ricorrente, che il giudizio cui è chiamato il giudice del lavoro è affatto differente rispetto a quello demandato al giudice penale. E che le considerazioni svolte nella motivazione dell'ordinanza riguardo ai profili che dovevano (e devono) essere necessariamente presi in considerazione al fine di valutare la gravità della condotta (sebbene essa fosse, come riconosciuto nell'ordinanza, pur passibile di giusta reazione datoriale), rimangono pienamente apprezzabili in questa sede, anzi neppure sono stati fatti oggetto di puntuale contestazione da parte della ricorrente.

6.1 Vale allora la pena richiamare le considerazioni già espresse da questo giudice nell'ordinanza impugnata, ritenute – si ripete – tuttora valide, che si riportano a seguire con differente carattere di stampa per migliore orientamento e comprensione.

(...) Prendendo le mosse dalle contestazioni inviate alla lavoratrice, richiamate nel provvedimento espulsivo, si evidenzia come le stesse debbano ritenersi senz'altro di minore gravità rispetto a quanto contestato nel provvedimento disciplinare. E' indiscutibile che la Fabbrini abbia agito in piena buona fede, dunque in totale carenza del dolo invocato da parte convenuta. Infatti:

– ella in data 12.2.2013 si è recata in   
presso presso l'abitazione del Fj  allo scopo di recapitargli un atto;



–la porta le venne aperta dalla moglie M. [redacted] alla quale chiedeva di parlare con il marito, che pure, la stessa [redacted] intravedeva in casa in pigiama;

–la moglie riferiva alla M. [redacted] che il marito era malato e in attesa della visita fiscale, chiedendo alla lavoratrice ove il marito dovesse apporre la firma;

–la M. [redacted] presi il registro e la cartolina, si allontanava entrando nella stanza dalla quale si era affacciato il marito, così uscendo per qualche istante dalla visuale della ricorrente; immediatamente dopo faceva ritorno con la cartolina e il registro firmati; verificato che la firma non era leggibile, la [redacted] scriveva a stampatello, sopra la sottoscrizione, il nome del destinatario.

Così ricostruiti i fatti non vi è che non veda come si sia trattato di un'inescusabile leggerezza da parte della lavoratrice, meritevole certo di sanzione, ma lungi dalla gravità prospettata. Non sono di poco conto le considerazioni, pure non contestate da parte convenuta, relative non solo alla presenza in casa del F. [redacted] malato e non vestito, visto personalmente dalla E. [redacted], ma anche la circostanza che questa non conoscesse nessuna delle parti, dunque non avesse agito, dolosamente, allo scopo di favorire una o danneggiare l'altra. Semplicemente ha ritenuto di fare un piacere stante la peculiarità della situazione consentendo alla moglie di recarsi nella camera del marito (che ella aveva visto) per farlo firmare dato che non stava bene. Ciò che è successo evidentemente è che, per ragioni che non interessano in questa sede, il F. [redacted] o la moglie, o entrambi d'accordo, hanno deciso di disconoscere la sottoscrizione (non è inutile ricordare che si trattava di un atto giudiziario; né pare inutile ricordare che, a quel che risulta, all'epoca dei fatti vi fossero forti dissidi personali tra moglie e marito; circostanza, questa, tuttavia pacificamente ignota alla lavoratrice). Nè rileva in questa sede se il [redacted] avesse indicato o no alla moglie di apporre una sigla al proprio posto. Quel che è certo, e non contestato da parte datoriale, è che la F. [redacted] fosse pienamente convinta che ad apporre la sigla fosse stato il destinatario dell'atto, avendo in effetti ogni ragione per esserlo.

6. Nel merito, giova preliminarmente ricordare che la questione relativa alla pretesa illegittimità di un licenziamento disciplinare - quale deve senz'altro intendersi quello per cui è causa - deve essere affrontata sotto il duplice aspetto della  *fondatezza*  delle contestazioni mosse al lavoratore e della  *proporzionalità*  tra la gravità delle contestazioni disciplinari accertate (che devono rivestire il carattere di grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento della fiducia che deve continuamente sussistere tra le parti) e la sanzione espulsiva adottata  *ex art. 2119 c.c.*.





lavoratore, certamente disciplinarmente rilevante, avrebbe legittimamente dovuto essere punita con una sanzione diversa anche dal licenziamento per giustificato motivo soggettivo il quale postula, comunque, "un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali" inerenti il rapporto di lavoro (art. 3 l. 604/66), fattispecie qui non ravvisabile alla luce delle circostanze oggettive e soggettive della condotta come sopra evidenziate.

D'altronde, deve anche osservarsi, che anche alla stregua del principio di gradualità della sanzione, la ricorrente, alle dipendenze di Poste Italiane da circa dieci anni, mai aveva ricevuto qualsivoglia rilievo disciplinare.

9. In conclusione, quindi, in assenza di elementi in merito atti a qualificare in maniera più pregnante la condotta del lavoratore ed in assenza altresì della prova di eventuali ulteriori negligenze, anche pregresse, addebitabili allo stesso, deve ritenersi che le circostanze accertate nel corso del giudizio non possano integrare finanche il giustificato motivo soggettivo di licenziamento, dal momento che l'episodicità e le circostanze tutte della condotta impongono di escludere tanto la *gravità* dell'omissione quanto la *proporzionalità* tra l'infrazione e la sanzione espulsiva adottata *ex art. 2119 c.c.*.

10. Il licenziamento comminato al ricorrente in data 8.10.2015 deve essere pertanto dichiarato illegittimo in quanto adottato in presenza di un comportamento sì negligente ma non di tale gravità da costituire giusta causa di recesso ed, anzi, efficacemente sanzionabile con una misura disciplinare più gradata e meno affittiva del licenziamento. In conclusione la condotta posta in essere dalla dipendente, pur censurabile e meritevole di sanzione disciplinare, non appare così grave da giustificare l'estrema sanzione del licenziamento senza preavviso e per giusta causa adottata dal datore di lavoro. Né il giudice può dirsi vincolato dal richiamo di parte ricorrente alle previsioni del CCNL, posto che questi deve sempre verificare, stante l'inderogabilità della disciplina dei licenziamenti, non solo se la previsione sia conforme alla nozione di giusta causa di cui all'art. 2119 cc, ma anche se il comportamento addebitato al lavoratore sia connotato da tale gravità, alla luce di tutte le circostanze del caso concreto, da giustificare la risoluzione in tronco per impossibilità di prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro. Lo stesso art. 30, comma 3°, primo periodo, della legge n. 183/2010, nello stabilire che il giudice, nel valutare le motivazioni del licenziamento, debba tener conto delle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo presenti nei contratti collettivi, non incide in alcun modo nel poter di valutazione sopra indicato. Ed invero, "... *la giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata*



*oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare; quale evento "che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto", la giusta causa di licenziamento integra una clausola generale, che richiede di essere concretizzata dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma..." (Cfr. Sez. L, Sentenza n. 6498 del 26/04/2012, Rv. 622158).*

11. Nello specifico il CCNL richiamato alla lett. c) dell'art. 54 punto VI prevede che la condotta, posta "in violazione dolosa di leggi o regolamenti o dei doveri di ufficio", possa arrecare o abbia arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi. Dato questo indimostrato e da ritenersi insussistente. Né per le ragioni prima dedotte, può ritenersi integrato il presupposto di cui alla successiva lett.K (ovvero fatti o atti dolosi di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro); né tantomeno ricorre - sempre per le medesime ragioni prima richiamate - il caso della previsione di cui all'art. 80 lett. e) che fa riferimento alla nozione generale di cui all'art. 2119 cc.

(...)

7. Non può allora, ancora un volta, non evidenziarsi come i suesposti dati fattuali - sui quali questo Tribunale aveva fondato le proprie argomentazioni nella fase sommaria sul punto relativo al necessario ridimensionamento della gravità della condotta della F. [redacted] - siano pacifici in quanto non oggetto, neppure in questa sede, di alcuna contestazione da parte datoriale.

8. Nessun apprezzabile rilievo può avere, in senso contrario, la mera circostanza - introdotta con l'odierno ricorso e non contestata alla diretta interessata F. [redacted] all'epoca del suo licenziamento - che la lavoratrice sia stata sottoposta a precedente rilievo disciplinare nel corso del 2009. Invero, come chiarito all'odierna udienza e come risulta dalla stessa documentazione prodotta da Poste - all. 12 del 28.7.2009, nonché raccomandata di Poste a M. [redacted] del 8.9.2009 - la vicenda, oltre ad essere risalente (il che giustifica la dimenticanza della F. [redacted] nel riferirla al Tribunale), è di nessun






rilievo ai fini del decidere. La sua inconsistenza quale rilievo disciplinare emerge da dati oggettivi e incontrovertibili in forza anche delle circostanze chiarite all'odierna udienza (cfr. verbale telematico sul punto).

9. La domanda della ricorrente deve dunque essere rigettata.

10. Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo in base ai parametri per i compensi per l'attività forense di cui al D.M. n. 55/2014 (applicabile *ratione temporis* alla presente liquidazione giusta quanto previsto all'art. 22 del citato D.M.), tenuto conto dell'assenza di attività istruttoria e della natura della causa.

P . Q . M .

Il Tribunale, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da Poste Italiane SpA con ricorso depositato in data 19.1.2017, disattesa ogni diversa istanza o eccezione, così provvede:

- 1) Rigetta l'opposizione;
- 2) Condanna Poste Italiane SpA alla rifusione, in favore di M. , delle spese di lite che liquida in complessivi €3600,00#, per compensi di avvocato, oltre spese forfettarie, IVA e CPA come per legge.

Grosseto, 1 marzo 2017

IL GIUDICE