



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
SEZIONE LAVORO

in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della dott.
MARIA RITA SERRI ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la
seguinte:

SENTENZA

Nella causa di lavoro iscritta al n. 1121 del Ruolo Generale
dell'anno 2011 promossa con ricorso depositato in data 28
settembre 2011 da

M. [REDACTED] V. [REDACTED]
elettivamente domiciliata a Reggio Emilia, [REDACTED] presso
e nello studio dell'avv. [REDACTED] che la rappresenta e difende
come da procura in calce al ricorso introduttivo

RICORRENTE

Contro

COOP CONSUMATORI NORDEST SOC. COOP.

In persona del procuratore speciale dott. W. [REDACTED] S. [REDACTED]
elettivamente domiciliata a Reggio Emilia, [REDACTED]
[REDACTED] presso e nello studio degli avv. [REDACTED] e [REDACTED]
che la rappresentano e difendono unitamente all'avv. [REDACTED]

Sent. Nr. 3/2014
Del 08 GEN 2014
Dep. 08 GEN 2014
Fasc. Nr. 1121/2011 RG
Cron. Nr. 46/2014

come da procura a margine della memoria di costituzione

RESISTENTE

In punto a : licenziamento.

CONCLUSIONI:

Il procuratore di parte ricorrente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza dell' 8 gennaio 2014

Il procuratore di parte resistente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza dell' 8 gennaio 2014

MOTIVI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 28 settembre 2011 regolarmente notificato M. [REDACTED] V. [REDACTED] conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Reggio Emilia in funzione di giudice del lavoro, la Coop Consumatori Nordest affinché il tribunale adito dichiarasse l'invalidità del licenziamento intimato e conseguentemente condannasse la società resistente a reintegrarla nel posto di lavoro. Domandava, quindi, che la società resistente fosse condannata a corrisponderle le mensilità di retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento alla data dell'effettiva reintegra ed a versare i relativi contributi previdenziali.

Esponeva dettagliatamente le proprie ragioni.

Si costituiva con memoria difensiva depositata in data 7 dicembre 2011 Coop Consumatori Nordest soc. coop chiedendo il rigetto del ricorso e spiegandone dettagliatamente i motivi.

Eccepiva in subordine la sussistenza dell' aliunde perceptum e

dell'aliunde percipiendum.

La causa istruita con la produzione di documenti veniva discussa e decisa dando lettura della sentenza ex art. 429 c.p.c. all'udienza odierna.

Occorre, preliminarmente verificare le contestazioni poste alla base del licenziamento intimato.

Si rileva, innanzitutto, che nel caso di specie al fine di valutare la legittimità del licenziamento si può far riferimento solo ai tre episodi specifici contestati nella lettera di licenziamento e verificare se dagli stessi emerge che la ricorrente ha violato il divieto di servire ^{parenti} ~~clienti~~ o amici e che ha omesso sistematicamente di effettuare i controlli minimi necessari e se si tratta di comportamenti di gravità tale da integrare gli estremi della giusta causa di licenziamento.

Si osserva, infatti, che le contestazioni di violazione del regolamento in merito al divieto di servire parenti e amici e di sistematica omissione di controlli minimi necessari rispetto all'evidenza della modalità di uscita dei carrelli contenenti la spesa così come formulate dapprima nella lettera di contestazione degli addebiti e poi nella lettera di licenziamento sono generiche e non riportano episodi specifici ulteriori rispetto a quello del 15 gennaio 2010, 13 marzo 2010 e 15 marzo 2010 gli unici dei quali si può, quindi, tenere conto.

Il datore di lavoro avrebbe, infatti, dovuto procedere alla puntuale

contestazione di tutti i singoli episodi in cui la ricorrente serviva parenti e amici violando il regolamento e ometteva i controlli, contestazione che, peraltro, avrebbe potuto fare agevolmente servendosi della documentazione video e cartacea acquisita dalla procura, mentre si è limitato a contestarne specificamente solo tre.

Si osserva, peraltro, che anche a prescindere da ciò parte resistente non ha nemmeno nel presente giudizio indicato ulteriori specifici episodi idonei a supportare le suddette contestazioni.

Tanto premesso si ritiene che dai tre episodi specificamente contestati non risulti provato che la ricorrente abbia violato l'art. 7 del regolamento aziendale che dispone che "gli addetti alla cassa sono tenuti ad indirizzare ad altra cassa gli acquisti di membri della loro famiglia, di loro parenti o amici".

Non risulta, infatti, provato che le persone indagate e condannate nel procedimento penale fossero parenti o amici della ricorrente nel senso utilizzato dal regolamento.

Si ritiene, infatti, che il regolamento correttamente inteso non possa che far riferimento a frequentazioni extralavorative e che, quindi, non vi rientrino clienti abituali del punto vendita che, però, non vengono frequentati all'esterno dal dipendente.

Orbene dalla visione dei filmati si rileva che effettivamente tra le persone indagate e la ricorrente vi erano rapporti cortesi e cordiali, ma questo non basta per desumere che vi fosse una conoscenza extralavorativa tra gli stessi.

Né si può ritenere che tale prova possa desumersi dal fatto che nella relazione dei carabinieri si affermi che " si segnala inoltre che a parere di questo Comando vi sia stata una sorta di compiacenza da parte di alcune cassiere del centro commerciale. Dall'analisi totale dei filmati esaminati appare infatti che i soggetti indagati prediligessero recarsi in maniera mirata alle casse per il pagamento della merce allorquando vi erano in particolare due cassiere identificate in M. V. Si osserva, infatti, che in numerose occasioni i vari indagati si portano sempre dalle solite cassiere alle quali in gesto di cortesia lasciano anche dei cioccolatini o altri dolcetti. Per tale ragione le due cassiere così identificate con il presente atto vengono deferite alla S.V. in stato di libertà perché ritenute in concorso con gli indagati".

I carabinieri, infatti, ipotizzano un concorso della ricorrente nel reato di furto aggravato, ma tale circostanza non è stata contestata dalla resistente nella lettera di licenziamento e, comunque, non risulta nemmeno che sia stato aperto un procedimento penale a carico della ricorrente.

Si osserva, poi, che, comunque, anche diversamente opinando e ritenendo che sussista la violazione contestata del regolamento il fatto di per sé di aver violato la disposizione regolamentare di servire amici senza che venga contestato che tale fatto era finalizzato a perpetrare illeciti nei confronti della resistente può giustificare una sanzione conservativa, ma non certo quella del

licenziamento.

Occorre, quindi, esaminare i tre specifici episodi contestati per valutare se gli stessi possano giustificare il licenziamento intimato.

A questo proposito si ribadisce che, come si evince chiaramente dalla lettera di licenziamento detti episodi sono contestati come meri inadempimenti contrattuali e non come atti di concorso nel reato di furto aggravato, tant'è che nella lettera di licenziamento si fa riferimento solo alla contestazione del 15 marzo 2011 e non alla precedente del 17 gennaio 2011 in cui si contestava il concorso nel furto e che, quindi, il giudice è tenuto a valutarli così come contestati dalla resistente non potendo dargli diversa valenza.

Del resto è la stessa parte resistente che nella memoria difensiva esplicitamente dichiara " E però, come risulta dal provvedimento impugnato, Coop Consumatori Nordest non ha proceduto al licenziamento sulla base della denuncia della lavoratrice M. [REDACTED] quale concorrente nei furti al supermercato in ordine alla quale ogni accertamento è riservato all'Autorità giudiziaria, bensì in ragione delle accertate violazioni agli obblighi propri della cassiera di vigilanza e di controllo della merce in uscita."

Passando ad esaminare il primo episodio contestato e cioè quello del 15 gennaio 2010 alle ore 19.42 si rileva quanto segue.

Dal filmato si evince che effettivamente la ricorrente durante la contabilizzazione della spesa di una delle indagate ha preso tra i prodotti in attesa di passaggio sullo scanner un sacchetto di

patatine aperto e ne ha prelevato e mangiato alcune.

Si rileva, peraltro, che dal filmato si ricava che, comunque, il sacchetto di patatine aperto è stato regolarmente fatto pagare.

Orbene è evidente che il comportamento tenuto dalla ricorrente denota una certa dimestichezza con l'indagata, ma come detto sopra non è atto a dimostrare una conoscenza extralavorativa tra le due in quanto è ben possibile che l'atteggiamento della ricorrente derivasse dal fatto che l'indagata frequentava assiduamente il punto vendita e che, quindi, la ricorrente la conosceva come cliente abituale per tale motivo.

Va, peraltro, sottolineato che da tale episodio non è derivato alcun danno alla resistente dal momento che il sacchetto di patatine già aperto è stato fatto pagare.

Per quanto attiene all'episodio del 13 marzo 2010 si osserva che effettivamente la ricorrente non ha fatto sollevare le giacche poste sul seggiolino del carrello al cui interno, secondo quanto risulta dalla relazione dei carabinieri era occultata merce rubata, e senza dubbio si tratta di un comportamento negligente.

Si rileva, peraltro, che il sacchetto posto nel carrello in cui era occultata altra merce, secondo quanto indicato nella relazione dei carabinieri, era chiaramente visibile nonostante le giacche poste sul seggiolino, ma essendo chiuso ermeticamente da un cellophane sembrava di quelli relativi a merce già acquistata in altro punto vendita e confezionati all'entrata dell'Ipercoop, motivo per cui in

relazione a quest'ultimo nessun addebito può essere mosso dalla ricorrente.

Si osserva peraltro, che la signora con il carrello parzialmente coperto è passata dall'antitaccheggio e ha, poi, aspettato la contabilizzazione della spesa fatta insieme all'altra signora stazionando per un certo periodo vicino all'antitaccheggio stesso e che questo non ha rilevato nulla.

Per quanto attiene alla dazione del cioccolatino da parte di una delle due signore alla ricorrente si osserva che tale episodio non è ben visibile, ma che anche a volerlo ritenere provato non è dirimente per quanto sopra detto.

Orbene tenuto conto di quanto sopra si deve ritenere che il comportamento della ricorrente consistente nel mancato controllo della parte di carrello coperto dalle giacche e contestato come mera violazione degli obblighi contrattuali senza dubbio è stato negligente ed era atto a giustificare una sanzione conservativa, ma non il licenziamento e ciò tanto più se si considera che l'antitaccheggio non ha rilevato nulla e che la signora che spingeva il carrello in piccola parte coperto si comportava con estrema naturalezza ed ha stazionato a lungo vicino all'antitaccheggio così da non destare sospetti.

Per quanto attiene all'episodio del 15 marzo 2010 ore 17.53 si osserva che il comportamento della ricorrente anche in questo frangente è stato indubbiamente negligente in quanto non ha fatto

spostare i capi di abbigliamento incellofanati sotto cui era stata precedentemente nascosta una scatola di gelati, ma in base al principio della proporzionalità, tenuto conto di come è stato contestato e del fatto che questo ed il precedente sono gli unici due comportamenti negligenti specificamente contestati non può giustificare il licenziamento, ma solo una sanzione conservativa.

Per quanto attiene, poi, alla bottiglietta d'acqua si osserva che la stessa è stata regolarmente contabilizzata nella spesa.

Il comportamento della ricorrente che ha accettato questo regalo dai componenti del gruppo criminoso seppur poco professionale e benché dimostri, come già detto per le patatine, una certa dimestichezza con tali clienti non può, però, costituire per quanto già esposto giusta causa di licenziamento.

Per quanto attiene al Duplo aperto messo da una signora del gruppo seminascosto dietro il video di cassa e non contabilizzato si osserva che dal filmato acquisito non si riesce a capire se la ricorrente potesse avvedersi o meno della sua eventuale provenienza illecita e se, poi, l'abbia effettivamente consumato.

Si tratta, comunque, anche in questo caso di un comportamento poco consono, ma non di una gravità tale anche se considerato insieme agli altri da giustificare il licenziamento.

Si ribadisce, del resto, che parte resistente si è limitata a contestare questi episodi solo come violazione di obblighi contrattuali e non come volti a concorrere nel reato di furto, né del resto dalla visione

dei filmati e dalla relazione dei carabinieri risultano elementi univoci da cui inferire un eventuale concorso e che il comportamento negligente fosse in realtà preordinato ad agevolare i furti.

Orbene considerato che la ricorrente è stata assunta nel 4 giugno 2001 e non risultano precedenti disciplinari, che i fatti di cui sopra sono stati contestati come meri inadempimenti contrattuali e non come finalizzati al concorso nel reato di furto e che il giudice si deve attenere ai fatti come contestati dalla resistente si ritiene che gli stessi anche complessivamente considerati se potevano senza dubbio giustificare una sanzione conservativa non possano giustificare un licenziamento per giusta causa.

Si ritiene, infatti, che detti episodi da soli non possano costituire né la giusta causa ex art. 176 CCNL, né il grave inadempimento degli obblighi di cui all'art. 190 e 191 CCNL.

Del resto preme osservare che l'art. 193 CCNL prevede al punto 2.2. la multa per il lavoratore che esegua con negligenza il lavoro affidatogli e al punto 3.4 il provvedimento della sospensione dalla retribuzione dal servizio per il lavoratore che commetta recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono o hanno comportato la multa.

Si osserva, peraltro, che anche diversamente opinando il licenziamento non sarebbe, comunque, giustificato in base al criterio della proporzionalità.

Come asserito dalla Suprema Corte, infatti, (Cass. Lav n. 4060/2011) "La giusta causa di licenziamento è nozione legale e il giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo; ne deriva che il giudice può ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile ove tale grave inadempimento o tale grave comportamento, secondo un apprezzamento di fatto non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore; per altro verso, il giudice può escludere altresì che il comportamento del lavoratore costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato" e (Cass. lav n. 2013/2012) "In tema di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra addebito e recesso, rileva ogni condotta che, per la sua gravità, possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali, essendo determinante, in tal senso, la potenziale influenza del comportamento del lavoratore, suscettibile, per le concrete modalità e il contesto di riferimento, di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, denotando scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza; spetta al giudice di merito valutare la congruità della

sanzione espulsiva, non sulla base di una valutazione astratta dell'addebito, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità, rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi rilievo alla configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, all'assenza di pregresse sanzioni, alla natura e alla tipologia del rapporto medesimo".

Da quanto sopra esposto deriva che deve essere dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimato da Coop Consumatori Nordest alla ricorrente con raccomandata ricevuta il 21 marzo 2011 e per l'effetto si deve ordinare alla Coop Consumatori Nordest di reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro e nelle mansioni svolte al momento del licenziamento.

Risulta, poi, fondata la domanda di pagamento delle retribuzioni dalla data del licenziamento all'effettiva reintegra stante il disposto dell'art. 18 della legge n. 300/1970 e, pertanto, la resistente deve essere condannata a corrispondere alla ricorrente la retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento a quella della reintegra oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo.

Parte resistente deve essere, altresì, condannata a pagare la relativa contribuzione.

Dalle suddette retribuzioni deve essere dedotto l'aliunde perceptum dal licenziamento alla reintegra in quanto come risulta dalla documentazione prodotta dalla ricorrente la stessa ha percepito per l'attività di rilevatore la somma di euro 2.497,23 lordi.

Non può, invece, essere detratto a titolo di aliunde perceptum quanto ricevuto dalla ricorrente a titolo di indennità di disoccupazione dall'Inps.

Come asserito dalla Suprema corte, infatti, (Cass.lav n.1489/2003) "Le indennità previdenziali non possono essere detratte dalle somme che il datore di lavoro è stato condannato a versare, ai sensi dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970, in quanto le stesse, una volta dichiarato illegittimo il licenziamento e ripristinato il rapporto per effetto della reintegrazione, potranno e dovranno essere chieste in restituzione dall'Istituto previdenziale, essendone venuti meno i presupposti".

Non si ritiene che sussistano i presupposti per la deduzione dell'aliunde percipiendum che sarebbe stato onere di parte resistente provare anche mediante presunzioni.

Come asserito dalla Suprema Corte, infatti, (Cass. lav .n. 23226/2010) "In tema di licenziamento illegittimo, il datore di lavoro che contesti la richiesta risarcitoria pervenutagli dal lavoratore è onerato, pur con l'ausilio di presunzioni semplici, della prova dell'"aliunde perceptum" o dell' "aliunde percipiendum", a nulla rilevando la difficoltà di tale tipo di prova o la mancata

collaborazione del dipendente estromesso dall'azienda, dovendosi escludere che il lavoratore abbia l'onere di farsi carico di provare una circostanza, quale la nuova assunzione a seguito del licenziamento, riduttiva del danno patito."

Orbene nel caso di specie considerata l'età della ricorrente all'epoca del licenziamento, il fatto che ha lavorato per alcuni mesi come rilevatrice, il periodo di tempo trascorso dal licenziamento e l'attuale congiuntura economica ed in mancanza di ulteriori elementi probatori che sarebbe stato onere di parte resistente fornire non si possono ritenere sussistenti i presupposti per la deduzione dell'aliunde percipiendum.

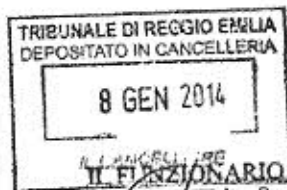
Si ritiene che stante la controvertibilità in fatto della vicenda le spese giudiziali debbano essere compensate nella misura della metà. Le restanti spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale di Reggio Emilia, in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria domanda, istanza ed eccezione respinta, definitivamente pronunciando sulla causa n. 1121/2011 R.G. così provvede :

1) Dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato a M. [REDACTED]
V. [REDACTED] e per l'effetto ordina a Coop Consumatori Nordest s.c. in

Mare



IL CANCELLIERE
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Claudio Cannizzaro