

REPUBBLICA ITALIANA  
TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA  
SETTORE LAVORO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del lavoro di Reggio Emilia, dott. Elena Vezzosi, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa n.117/2014 promossa da:

T. [redacted] elettivamente domiciliata in Reggio Emilia [redacted] studio e presso  
la persona dell'avv. [redacted] e difende per delega in calce al ricorso,

**RICORRENTE -**

**CONTRO**

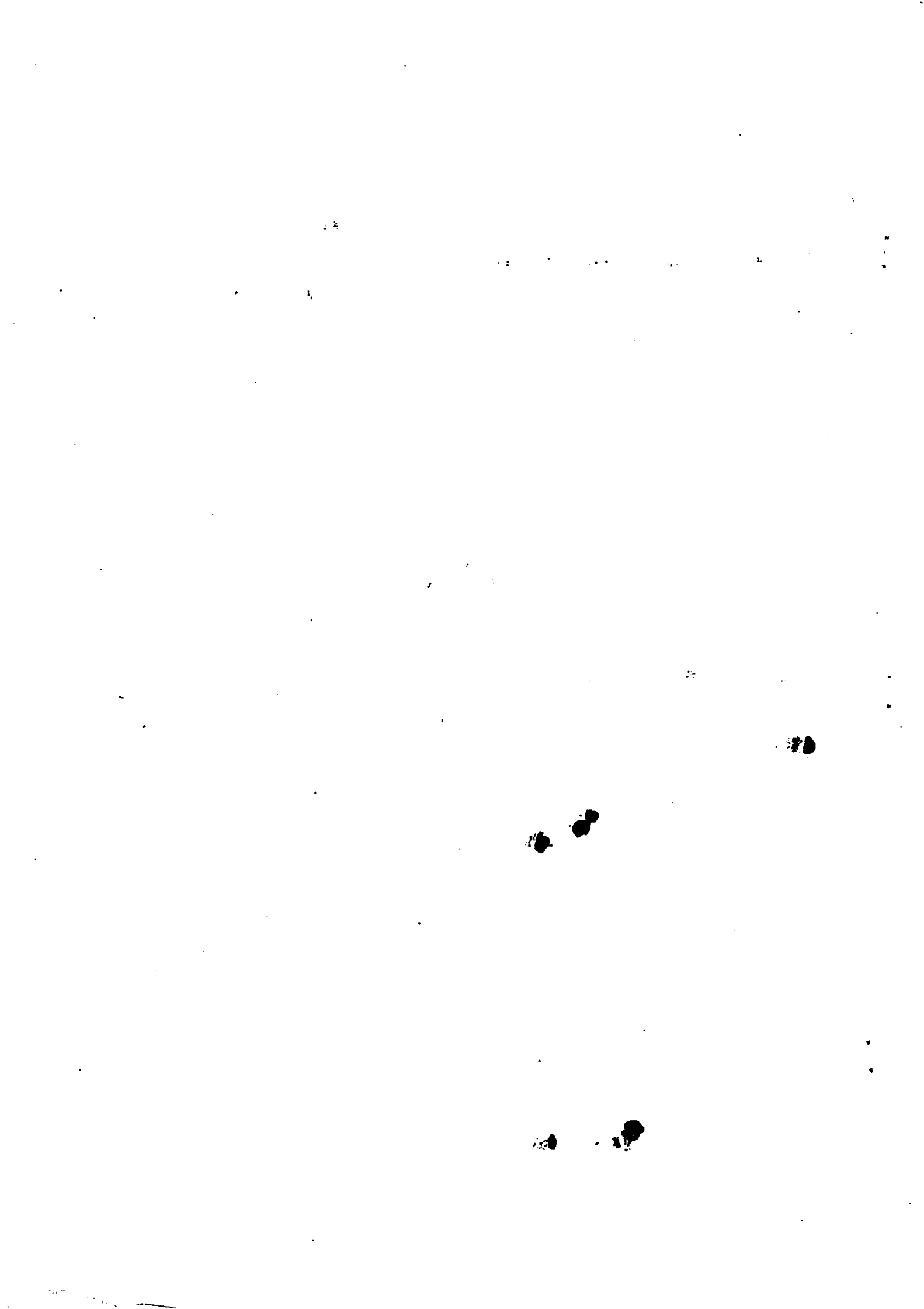
E. [redacted] di M. [redacted] De C. [redacted] in persona del titolare [redacted]

sede legale in [redacted] presentata e difesa dall'avv. [redacted]

**CONVENUTO -**

*in punto a:* Illegittimità licenziamento per giusta causa





**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso depositato in cancelleria il 27/1/2014 la sig. T. [REDACTED] conveniva in giudizio la ditta E. [REDACTED] S. [REDACTED] di M. [REDACTED] De C. [REDACTED] in persona del suo titolare legale rappresentante, propria ex datrice di lavoro (d'ora in avanti anche semplicemente E. [REDACTED] S. [REDACTED]) chiedendo accertarsi l'illegittimità del licenziamento disciplinare irrogato per asserita giusta causa in data 18/7/2013 con la conseguente tutela apprestata dall' art. 8 della legge n. 604 del 1966 così come sostituito dall'art. 2 della legge n. 108 del 1990.

La ricorrente esponeva di aver lavorato alle dipendenze della impresa convenuta a partire dal 14.07.2010 come operaia di in qualità di operaia, di livello 5 L.

Con comunicazione del 9/7/2013 l'azienda ha contestato alla ricorrente la seguente mancanza disciplinare: *"1) in data di venerdì 05/07 u.s., alle ore 16.00, a fronte di un richiamo verbale del datore di lavoro (nella persona della Sig.ra E. [REDACTED] F. [REDACTED] lei ha risposto inveendo ad alta voce con tono molto arrogante e sghignazzando in segno di scherno; 2) tra le altre, lei ha proferito le seguenti parole: "neanche mia mamma mi dice quello che devo fare"; 3) al sopraggiungere del titolare Sig. M. [REDACTED] De C. [REDACTED] richiamato dalle sue urla, richiesta con tono pacato di abbassare la voce e di spiegare quali fossero i problemi, lei ha continuato ad inveire contro la Sig. F. [REDACTED] si è rifiutata di spiegare cosa fosse accaduto al titolare, dicendo semplicemente "io mi giro e continuo a lavorare"; 4) visto che la situazione non si calmava, alla reiterata richiesta del titolare di sospendere l'attività lavorativa per quel giorno, lei si è recata nello spogliatoio ed ha telefonato ad un soggetto di nome M. [REDACTED] presumibilmente sindacalista, gridando ad alta voce e per più volte: "mi stanno mettendo le mani addosso, cosa devo fare"; 5) dopo la telefonata lei quindi è uscita ed ha chiamato i Carabinieri che sono intervenuti in loco per le verifiche del caso"* (doc.1 conv.).

Ricevute le giustificazioni della lavoratrice (doc.4 conv.) e non ritenute congrue, l'azienda irrogava il licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cc (doc.5 conv.).

La ricorrente impugna in questa sede il licenziamento per inesistenza dei fatti posti a base dello stesso e comunque per mancanza di proporzionalità.

Si è costituita nei termini E. [REDACTED] S. [REDACTED] affermando la fondatezza del licenziamento in fatto, a fronte del gravissimo atto di insubordinazione posto in essere dalla lavoratrice; pregiudizialmente



eccepiva decadenza dall'impugnazione, posto il decorso di 185 gg. tra l'invio dell'impugnazione stragiudiziale ed il deposito del ricorso.

Veniva svolta attività istruttoria mediante l'escussione di testimoni, ed all'odierna udienza del 3/2/2015 la causa viene decisa come da sentenza contestuale della quale è data lettura all'esito della camera di consiglio.

Il ricorso è fondato e merita accoglimento.

Con riguardo all'eccezione pregiudiziale proposta da parte convenuta, il quesito di diritto da risolvere è se il dies a quo da cui far decorrere il calcolo del termine di 180 giorni previsto dall'art. 32 Coll. Lavoro come riformato dalla L.92/2012<sup>1</sup> sia quello della data della impugnazione stragiudiziale del licenziamento (in questo caso il 25/7/2013), quello della spedizione di essa missiva (7/8/2013) ovvero infine quello della ricezione da parte del datore di lavoro (8/7/2013).

Orbene, ritiene il giudicante, che nel caso di specie l'impugnativa della lavoratrice sia tempestiva, dovendosi avere esclusivo riguardo, allorché si discuta del regime di un atto unilaterale recettizio sostanziale, al momento in cui questo acquista efficacia, ossia alla data della conoscenza (legale) all'indirizzo del destinatario ai sensi dell'art. 1334 c.c..

Tale data, nel caso di specie, è coincidente con la data del 8/8/2013 in cui l'azienda ha ricevuto l'impugnativa stragiudiziale di licenziamento da parte della [REDACTED], che costei ha inoltrato ben prima del decorso del termine di 60 giorni, portando a conoscenza del datore di lavoro la propria volontà di impugnare il licenziamento.

Ritiene il giudicante che da quel momento l'atto ha acquisito efficacia, collegata dalla legge, per il suo carattere recettizio, appunto alla sua ricezione, al pervenire l'atto nella sfera di conoscenza legale, ossia di conoscibilità, del destinatario, il quale in ragione di tale effetto, ha appreso legalmente nel caso di specie che se nel termine di 180 giorni dal 8/8/2013, non sarebbe seguita

---

<sup>1</sup> Come noto, l'art. 32 l. n. 183 del 2010 ha sostituito i commi 1 e 2 dell'art. 6 l. 15 luglio 1966, n. 604, disponendo che «Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso».

Il medesimo collegato lavoro ha, inoltre, aggiunto il comma 2 alla norma testé citata, che così recita: «L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo».



l'impugnativa stragiudiziale con il deposito del ricorso presso la cancelleria, il licenziamento sarebbe rimasto stabile, essendo la lavoratrice decaduta dall'impugnativa.

Ciò in conformità al disposto dell'art. 1334 c.c. che a sua volta è ispirato, nel regolare il regime di circolazione degli atti unilaterali recettizi, al principio di certezza del diritto.

In tale regime restano irrilevanti generalmente le date di altri eventi precedenti (la data di redazione dell'atto e, soprattutto, la consegna all'ufficio postale).

L'esigenza di certezza, posta alla base della norma dell'art. 1334 c.c., imporrebbe che il regime di tutti gli atti unilaterali recettizi che l'ordinamento conosce, fosse il medesimo, salvo che la differenziazione non sia giustificata.

La differenza di interpretazione, per non essere irragionevole, deve scaturire da una interpretazione costituzionalmente orientata delle norme vigenti, perché il differente trattamento deve rispondere alla diversità delle esigenze di tutela.

L'esame della giurisprudenza di Cassazione mostra che la regola generale è applicata per tutti gli atti unilaterali recettizi essendosene la Cassazione discostata solo nell'orientamento affermato dalle S.U. 8830/2010 con riferimento all'atto unilaterale recettizio di impugnativa del licenziamento nei 60 giorni dalla comunicazione dello stesso, di cui alla richiamata disposizione della legge 604/66.

Così, nell'atto con il quale si esercita, a pena di decadenza, il diritto di prelazione ex art. 38 L. 392/78 ( cfr. Cass. 9303/2012) e in quello con cui si esercita a pena di decadenza il diritto di riscatto di fondi rustici,( cfr. Cass. 15671/2011, o a quello che interrompe la prescrizione (v. Cass. 26804/2013, Cass. 21595/2012 e Cass. 9841/2010, fra le tante) è rigorosamente seguito il regime del 1334 c.c. collegandosi l'effetto interruttivo della decadenza alla effettiva conoscenza o conoscibilità.

In questi casi la giurisprudenza citata chiarisce come regime degli atti sostanziale è diverso da quelli processuali per i quali si è affermata la diversa interpretazione (per effetto della Sentenza della Corte Costituzionale relativa alla materia processuale e segnatamente alla notifica).

Nella sentenza 8830/2010, invece, la Corte a Sezioni Unite, ha risolto una questione di massima di particolare importanza in tema di tempestività dell'impugnazione del licenziamento mediante lettera raccomandata a mezzo del servizio postale, enunciando il principio di diritto:



*<<L'impugnazione del licenziamento ai sensi dell'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, formulata mediante dichiarazione spedita al datore di lavoro con missiva raccomandata a mezzo del servizio postale, deve intendersi tempestivamente effettuata allorché la spedizione avvenga entro sessanta giorni dalla comunicazione del licenziamento o dei relativi motivi, anche se la dichiarazione medesima sia ricevuta dal datore di lavoro oltre detto termine, atteso che - in base ai principi generali in tema di decadenza, enunciati dalla giurisprudenza di legittimità e affermati, con riferimento alla notificazione degli atti processuali, dalla Corte costituzionale - l'effetto di impedimento della decadenza si collega, di regola, al compimento, da parte del soggetto onerato, dell'attività necessaria ad avviare il procedimento di comunicazione demandato ad un servizio - idoneo a garantire un adeguato affidamento - sottratto alla sua ingerenza, non rilevando, in contrario, che, alla stregua del predetto art. 6, al lavoratore sia rimessa la scelta fra più forme di comunicazione, la quale, valendo a bilanciare la previsione di un termine breve di decadenza in relazione al diritto del prestatore a conservare il posto di lavoro e a mantenere un'esistenza libera e dignitosa (artt. 4 e 36 Cost.), concorre a mantenere un equo e ragionevole bilanciamento degli interessi coinvolti >>.*

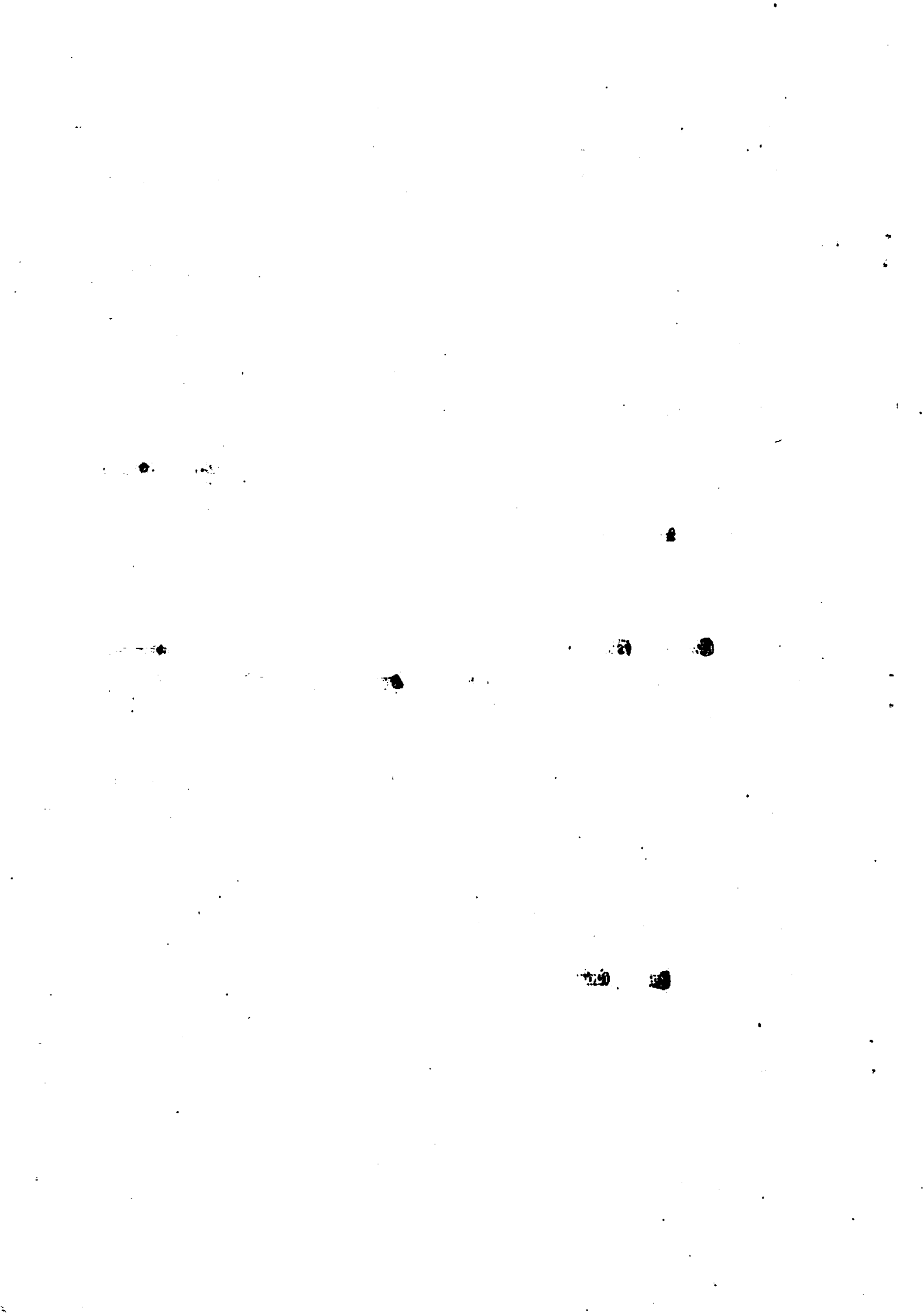
Emerge allora anche dalla sola lettura della massima (oltre che dalla lettura integrale del complesso provvedimento) che la ratio della interpretazione della Suprema Corte non consente di affermare che in tutti i casi in cui si deve compiere un atto unilaterale recettizio a pena di decadenza si debba assumere come riferimento il momento di invio dell'atto, ma che ciò sia necessario nei casi in cui, venendo in evidenza il *"diritto del prestatore a conservare il posto di lavoro e a mantenere un'esistenza libera e dignitosa (artt. 4 e 36 Cost.)"* si impone una interpretazione che concorra a mantenere un equo e ragionevole bilanciamento degli interessi coinvolti.

È l'interesse alla certezza dei traffici e all'uniforme interpretazione della norma sostanziale del 1334 c.c. che cede di fronte all'interesse di cui all'art. 4 e 36 cost, nel bilanciamento operato dalla Corte in una interpretazione costituzionalmente orientata che recupera la legittimità della norma, altrimenti da porsi in discussione.

Inoltre cede nel caso specifico in cui l'atto in questione sia compiuto dal soggetto (il lavoratore) il cui interesse è ritenuto costituzionalmente rilevante, e si tratti di atto con il quale si attiva il procedimento volto ad impedire una decadenza.

Ben diverso, invece, è il caso in esame, ove l'atto unilaterale viene sì in rilievo, ma come dies a quo dal quale calcolare il termine di decadenza in danno di quello stesso soggetto, il lavoratore, il cui





interesse costituzionalmente rilevante fu tutelato nella interpretazione costituzionalmente orientata fornita dalle S.U. 8830/2010.

Sicché vale il principio generale più sopra invocato, che esclude in radice il perfezionarsi della decadenza invocata.

Nel merito il licenziamento appare illegittimamente irrogato.

L'azienda convenuta –pacificamente gravata del relativo onere- non ha fornito prova convincente che i fatti oggetto di contestazione disciplinare si siano svolti con le modalità di cui alla missiva 9/7/2013.

In particolare, non può ritenersi ammissibile la testimonianza resa da E. [redacted] F. [redacted] (correttamente assunta 'con riserva' dal Giudice delegato all'assunzione della prova testimoniale), e ciò in quanto la F. [redacted] è espressamente qualificata nella lettera di contestazione disciplinare quale datore di lavoro, e la contestazione è di avere reagito ad un richiamo disciplinare della stessa<sup>2</sup>.

Per altro la E. [redacted] S. [redacted] è configurata quale impresa familiare tra la stessa F. [redacted] collaboratrice- ed il di lei coniuge e titolare M. [redacted] De C. [redacted], sicché si realizza nei confronti dei dipendenti una società di fatto amministrata (ai fini gerarchici e di rappresentanza) da entrambi i coniugi, ancorché formalmente uno dei due abbia qualificazione (ma solo ai fini fiscali/previdenziali) di collaboratore.

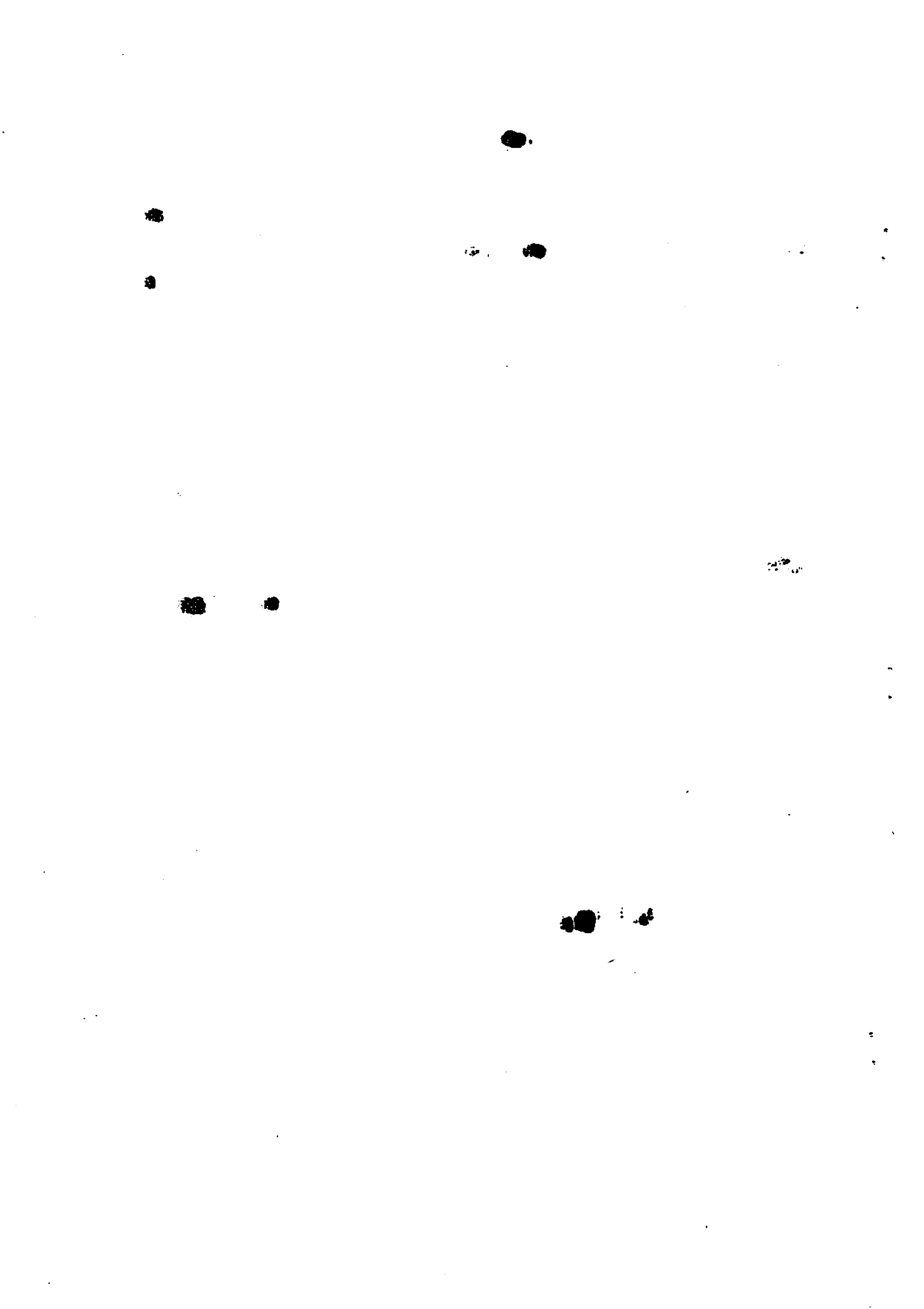
In tal senso –sia pure in fattispecie differente riguardante il fallimento dei soci- è la costante giurisprudenza della Cassazione.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> "1) in data di venerdì 05/07 u.s., alle ore 16.00, a fronte di un richiamo verbale del datore di lavoro (nella persona della Sig.ra E. [redacted] F. [redacted]) lei ha risposto inveendo ad alta voce con tono molto arrogante e sghignazzando in segno di scherno..

<sup>3</sup>Cfr. Sez. I, *Sentenza n. 3520 del 24/03/2000* "A prescindere dal problema più generale relativo alla natura in sé societaria o meno dell'impresa familiare, in ogni caso, quando il rapporto fra i componenti della stessa si strutturi all'esterno, come un rapporto societario, nell'ambito del quale i soci partecipino agli utili ed alle perdite, intrattengano rapporti con i terzi assumendo le conseguenti obbligazioni, spendano il nome della società, manifestando palesemente, nei rapporti esterni, "l'affectio societatis", si costituisce fra i componenti stessi una società di fatto che si sovrappone al rapporto regolato dall'art. 230 bis, cod. civ., di talché tale rapporto perde di rilevanza esterna, con conseguente applicazione - ad esempio - in relazione alle procedure concorsuali, dei principi generali che regolamentano le società di fatto, tra i quali l'assoggettabilità al fallimento di tutti i soggetti che partecipano al rapporto societario" cui sono seguite Sez. I, *Sentenza n. 14589 del 16/06/2010* e Sez. I, *Sentenza n. 16829 del 05/07/2013*





Pertanto, la testimonianza resa dalla [REDACTED] è equiparabile a libero interrogatorio, e non costituisce prova diretta dei fatti oggetto di contestazione.

Rimane allora, ed esclusivamente, la testimonianza resa dall'unico altro teste invocato da [REDACTED] S [REDACTED] e cioè la collega di lavoro S [REDACTED] E [REDACTED] la quale tuttavia non ricorda pressoché nulla dell'episodio di cui è causa, se non che ci fu una discussione tra la ricorrente e la [REDACTED] sull'affissione in bacheca di un comunicato sindacale.

Per altro, i dati forniti dalla lavoratrice (testimonianza del sindacalista B [REDACTED] eferto del PS di ASMN di Reggio Emilia) quanto meno contrastano con la versione dei fatti resa dall'azienda, né vi sono elementi anche indiziari nel presente processo tali da far ritenere una simulazione da parte della lavoratrice con riguardo all'aggressione subita, per la quale per altro è stata inoltrata regolare denuncia.

Inoltre, appare singolare che ad assistere ai fatti contestati fosse presente in azienda la sola collega S [REDACTED] (il sindacalista parla nella propria testimonianza di più lavoratrici presenti ai fatti), sicché è da ritenere, dai complessivi elementi esposti, che la versione fornita dalla E [REDACTED] S [REDACTED] non sia quella realmente avvenuta.

Tanto basta per non ritenere provate le censure mosse alla lavoratrice e quindi per porre radicalmente nel nulla il licenziamento di cui è causa.

Le conseguenze, a fronte della pacifica insussistenza del requisito numerico tale da consentire una riammissione in servizio, sono di natura risarcitoria; al caso in esame è applicabile la tutela apprestata dall' art. 8 della legge n. 604 del 1966 così come sostituito dall'art. 2 della legge n. 108 del 1990, e, considerata la durata del rapporto di lavoro pari a tre anni, pare equo stimare un risarcimento pari a 3,5 mensilità della RGF.

La soccombenza di E [REDACTED] S [REDACTED] impone la rifusione delle spese di lite in favore della ricorrente nell'importo che si liquida in dispositivo.

PQM

1. Accoglie il ricorso, e dichiara illegittimo il licenziamento irrogato alla ricorrente in data 18/7/2013;



2. di conseguenza condanna parte convenuta alla riassunzione della lavoratrice ovvero al risarcimento del danno in favore della stessa nella somma pari a 3,5 mensilità della RGF, oltre ad accessori come per legge dal di del licenziamento al saldo;
3. condanna parte resistente a rifondere alla ricorrente le spese di lite del giudizio, che si quantificano in 3.000,00 oltre a IVA e CPA .

Reggio Emilia, 3/2/2015

IL G.L.

Dr.ssa Elena Vezzosi

