

Sentenza n. 183/2019
Registro Generale Appello Lavoro n. 1121/2018 R.G.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI MILANO
SEZIONE LAVORO

composta da:

Dott. Giovanni Picciau	Presidente
Dott.ssa Giulia Dossi	Consigliere Relatore
Dott.ssa Daniela Macaluso	Consigliere Ausiliario

all'udienza del 28 gennaio 2019 ha pronunciato e pubblicato mediante lettura del dispositivo la seguente

SENTENZA

nella causa in grado d'appello in materia di lavoro avverso la sentenza del Tribunale di Milano n. 509/2018 promossa da

Paolo Pradella

rappresentato e difeso dall'avv. Antonella Carbone, presso il cui studio in Milano, via Spartaco n. 24, è elettivamente domiciliato

- **APPELLANTE** -

contro

Fenzi s.p.a.

rappresentata e difesa dagli avv.ti Angelo Zambelli e Barbara Grasselli, presso il cui studio in Milano, via Fratelli Gabba n. 4, è elettivamente domiciliata

- **APPELLATA** -



I procuratori delle parti, come sopra costituite, hanno precisato le seguenti
CONCLUSIONI

Appellante: *“Piaccia a Codesta Ecc.ma Corte d’Appello di Milano, in totale riforma della sentenza n. 509/2018 resa dal Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, Dott.ssa Francesca Capelli, nel proc. R.G. 9901/2017, pubblicata in data 28 febbraio 2018, non notificata, nella quale il Giudice di prime cure così decideva “Il Tribunale di Milano, sezione lavoro, nella persona del giudice, dr. Francesca Capelli, definitivamente pronunciando nella causa R.G. n. 9901 2017 così provvede: - rigetta il ricorso; - condanna il ricorrente a rifondere Fenzi S.p.A. le spese processuali, liquidate nell’importo di complessivi 1.500,00, oltre rimborso forfettario CPA e IVA”, disattesa ogni avversa istanza, riformare l’impugnata sentenza e per l’effetto, accertare e dichiarare l’illegittimità e/o nullità della sanzione disciplinare di “n. 1 giorno di sospensione dal servizio e dal trattamento economico da effettuarsi nella giornata del 24 agosto 2016”, con conseguente annullamento e/o disapplicazione della predetta sanzione nonché di tutti gli atti da questa presupposti o ad essa connessi. Con vittoria di spese, diritti ed onorari del doppio grado di giudizio, ivi compreso il rimborso 15% per spese generali”.*

Appellata: *“Voglia codesta Ill.ma Corte d’Appello adita, ferme e richiamate tutte le difese, domande, eccezioni, deduzioni, allegazioni ed istanze, anche istruttorie, contenute negli atti di primo grado e a verbale, da intendersi qui integralmente ritrascritte, contrariis rejectis e previa ogni opportuna declaratoria:*

- 1) in via preliminare, dichiarare inammissibile l’appello, ai sensi dell’art. 348-bis c.p.c., attesa l’assenza di alcuna «ragionevole possibilità» di accoglimento, per le ragioni esposte al § 3;*
- 2) sempre in via preliminare, dichiarare inammissibile la produzione del CCNL sub doc. avv. n. 3 fascicolo di secondo grado, per i motivi esposti al § 4.*
- 3) nel merito, respingere il ricorso ex art. 433 c.p.c. presentato dal Sig. Paolo Pradella e, per l’effetto, confermare la sentenza resa inter partes dal Giudice del Lavoro di Milano, Dott.ssa Francesca Capelli, n. 509/2018, pubblicata il 28 febbraio 2018, non notificata;*
- 4) condannare il Sig. Pradella, al risarcimento dei danni ai sensi dell’art. 96, comma 1, c.p.c. per i motivi esposti al § 6. del presente atto, da quantificarsi in via equitativa ma in misura non inferiore ad Euro 3.000,00 o, in via gradata, a somma equitativamente determinata ex art. 96, comma 3, c.p.c.”.*

MOTIVI DELLA DECISIONE IN FATTO E IN DIRITTO

Con sentenza depositata il 28 febbraio 2018, il Tribunale di Milano, definitivamente pronunciando nella causa n. 9901/2017 R.G., promossa da Paolo Pradella contro Fenzi



s.p.a., ha respinto la domanda del ricorrente, avente ad oggetto l'impugnazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un giorno, comminatagli a seguito di contestazione disciplinare in data 20 luglio 2016.

Il giudice di prime cure ha ritenuto dirimente, ai fini del rigetto del ricorso, la circostanza che il ricorrente non avesse tempestivamente depositato il CCNL applicabile, né avesse sollecitato l'esercizio del potere di cui all'art. 420, comma 5, c.p.c., mediante idonee allegazioni e deduzioni.

Ciò in quanto il ricorrente aveva lamentato l'illegittimità e/o la nullità della sanzione disciplinare irrogatagli e, ad avviso del giudice, in assenza del CCNL e dell'indicazione delle relative norme rilevanti, risultava impossibile valutare la fondatezza della domanda.

Avverso la sentenza ha proposto appello Paolo Pradella, con ricorso depositato il 28 agosto 2018.

Con un unico articolato motivo l'appellante censura la decisione del Tribunale, in primo luogo per erronea interpretazione e mancata applicazione dell'art. 421 c.p.c..

Al riguardo lamenta che il primo giudice non abbia ritenuto di esercitare i propri poteri istruttori officiosi al fine di acquisire il CCNL applicato, dallo stesso giudice ritenuto elemento fondante della domanda attorea.

Rileva, altresì, che, diversamente da quanto ritenuto dal Tribunale, la fondatezza della domanda non dipende in alcun modo dal contratto collettivo – la cui produzione risulta, dunque, ininfluyente – ma deve essere valutata sulla base dei fatti esposti in ricorso.

Chiede, pertanto, alla Corte di decidere sui motivi di merito – in fatto e in diritto – non esaminati dal Tribunale, che vengono richiamati nel ricorso in appello.

Fenzi s.p.a. si è costituita in giudizio con memoria depositata il 19 dicembre 2018, rassegnando le conclusioni in epigrafe trascritte.

All'udienza del 28 gennaio 2019, all'esito della discussione delle parti, la causa è stata decisa come da dispositivo trascritto in calce alla presente sentenza.

L'appello proposto da Paolo Pradella è fondato e merita accoglimento per le ragioni di seguito esposte.

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. l'odierno appellante ha impugnato la sanzione disciplinare irrogatagli dalla datrice di lavoro Fenzi s.p.a. a seguito di contestazione disciplinare in data 20 luglio 2016, deducendo l'insussistenza dei fatti contestati, la violazione dell'art. 7 legge 20 maggio 1970 n. 300, la violazione del principio di gradualità e proporzionalità della sanzione e del principio di determinabilità della stessa, nonché il carattere discriminatorio della condotta della società.

Nel ricorso non si invoca l'applicazione di alcun contratto collettivo: la decisione sulle domande proposte non richiede, dunque, l'esame del CCNL applicato al rapporto di lavoro, sicché la mancata produzione dello stesso da parte del ricorrente non può avere quale effetto il rigetto delle domande stesse.

Da un lato, infatti, l'accertamento della fondatezza degli addebiti (contestata dal lavoratore) implica un giudizio di fatto del tutto autonomo rispetto alle previsioni del CCNL;



dall'altro, il giudizio di proporzionalità della sanzione (parimenti contestata) trova fondamento legale nell'art. 2106 c.c..

Ove, peraltro, si reputasse necessario, ai fini del vaglio di legittimità della sanzione disciplinare, esaminare disposizioni del contratto collettivo, il relativo onere di allegazione e produzione dovrebbe essere posto a carico del datore di lavoro, che ha esercitato il potere disciplinare ed è, pertanto, tenuto a dimostrarne il fondamento ed il corretto esercizio, sia con riguardo agli elementi costitutivi dell'illecito, sia con riguardo alla proporzionalità della sanzione.

Alla luce di quanto esposto merita, quindi, accoglimento la doglianza dell'odierno appellante avverso la decisione di primo grado, per aver rigettato le domande in ragione della mancata produzione, da parte dello stesso, del contratto collettivo di riferimento.

Ciò posto, occorre procedere all'esame – omesso dal Tribunale - dei profili di censura avverso la sanzione disciplinare, formulati nel ricorso ex art. 414 c.p.c. e richiamati nel ricorso in appello.

Si ritiene fondata la censura di difetto di proporzionalità della sanzione, con assorbimento delle ulteriori doglianze.

Con lettera in data 20 luglio 2016 a Paolo Pradella è stato contestato quanto segue: *“la Rappresentanza Sindacale Unitaria, della quale Lei fa parte in qualità di delegato sindacale, in data 12 luglio 2016 ha affisso sulla bacheca aziendale un «Comunicato Sindacale» datato 6 luglio 2016 ove si dava atto di quanto segue: «Vogliamo segnalare un fatto gravissimo avvenuto sabato 2/7/16: un dipendente della cooperativa ha usato un Carrello Elevatore di proprietà Fenzi S.p.a. e nel sollevare una gabbia di fusti, faceva cadere verso di sé una traversina. Solo la presenza della protezione frontale del carrello, ha evitato che l'operatore della Cooperativa subisse gravi lesioni». Premesso tale episodio, la RSU ha lamentato nei confronti della nostra Società l'«abuso [...] nell'utilizzo di personale della Cooperativa per lavori che competono ai dipendenti Fenzi S.p.a.».*

Ebbene, dalle opportune verifiche e dagli approfondimenti svolti dalla Società è emerso che l'episodio descritto nel predetto comunicato e sopra riportato non è, invero, mai accaduto, poiché il dipendente della Cooperativa da Lei menzionato non ha fatto alcun utilizzo del carrello elevatore della nostra Società.

Restiamo, quindi, in attesa di ricevere Sue eventuali giustificazioni entro e non oltre otto giorni dal ricevimento della presente” (cfr. doc. 30 fascicolo appellata di primo grado).

Fenzi s.p.a. allega che l'episodio denunciato dalla RSU nel comunicato affisso in bacheca il giorno 12 luglio 2016 (ossia l'utilizzo in data 2 luglio 2016 di un carrello elevatore, da parte di un dipendente della cooperativa che operava all'interno del magazzino della società, con caduta di una traversina) non si sia, in realtà, mai verificato.

Da ciò fa discendere la responsabilità disciplinare di Paolo Pradella (individuato come il componente della RSU che aveva affisso il comunicato), sanzionata con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un giorno.

A tale riguardo si osserva innanzitutto che il comunicato in parola risulta essere stato esposto in bacheca al massimo per mezza giornata: secondo quanto emerge dalla



dichiarazione scritta di altra componente della RSU (Antonella Sacchi), prodotta in atti dall'appellata a sostegno delle proprie allegazioni (cfr. doc. 7 del relativo fascicolo di primo grado), il comunicato è stato, infatti, rimosso il giorno stesso dell'affissione, alle ore 13,20.

Inoltre, secondo quanto allegato da Fenzi s.p.a., il fatto riportato nel comunicato era stato riferito a Paolo Pradella da un altro lavoratore (Mario Aliprandi), che a sua volta aveva dichiarato di averlo appreso da Ivaylo Borissov, capoturno del reparto sigillanti. Quest'ultimo, tuttavia, successivamente interpellato al riguardo, aveva dichiarato di essere all'oscuro dei fatti (cfr. circostanze enunciate e capitolate a prova dalla società *sub* paragrafi 41, 42 e 43 della memoria di costituzione ex art. 416 c.p.c.).

Sempre secondo la ricostruzione dell'appellata, subito dopo aver interpellato direttamente Ivaylo Borissov, l'appellante aveva rimosso il comunicato dalla bacheca.

Dalle circostanze di fatto sopra evidenziate si ricava che – anche ad accedere alla tesi di Fenzi s.p.a. circa la non veridicità del contenuto del comunicato sindacale affisso il 12 luglio 2016 – la mancanza addebitabile a Paolo Pradella consisterebbe nell'aver riportato nel comunicato un fatto segnalato da un lavoratore (Mario Aliprandi), senza svolgere più approfonditi accertamenti in merito.

La mancanza appare di lieve gravità, tanto sotto il profilo dell'oggettiva consistenza del fatto, quanto sotto il profilo dell'elemento soggettivo, tenuto conto che:

- l'appellante ha riferito un fatto comunque denunciato da un lavoratore;
- il fatto atteneva a questioni (quali la sicurezza e le condizioni di lavoro) di interesse per la generalità dei lavoratori;
- rientra tra le prerogative della RSU vigilare sulla corretta applicazione delle norme in materia di sicurezza e di tutela dei lavoratori e segnalare eventuali anomalie;
- il tenore del comunicato non travalica i limiti della continenza;
- il comunicato è rimasto affisso in bacheca solo poche ore;
- non appena emersa la mancanza di riscontri alla denuncia del lavoratore, l'appellante ha rimosso il comunicato.

La sanzione irrogata (sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un giorno) risulta pertanto eccessiva e sproporzionata rispetto all'entità dell'addebito.

Il difetto di proporzionalità tra l'infrazione e la sanzione determina l'illegittimità della stessa, senza che il giudice possa procedere alla sua riduzione o conversione in sanzione meno afflittiva, tanto più in assenza – come nel caso di specie – di domanda in tal senso da parte del datore di lavoro.

Giova in proposito richiamare l'orientamento espresso al riguardo dalla Suprema Corte, secondo cui la potestà di infliggere sanzioni disciplinari è riservata dall'art. 2106 c.c. alla discrezionalità dell'imprenditore, in quanto contenuta nel più ampio potere di direzione dell'impresa a costui attribuito dall'art. 2086 c.c., a sua volta compreso nella libertà di iniziativa economica di cui all'art. 41 Cost.. Ne consegue che il giudice, pur se esplicitamente richiestone, non può convertirla in altra meno grave (cfr. Cass. 6 febbraio 2015, n. 2330).

Per le ragioni esposte, dirimenti ed assorbenti di ogni ulteriore questione, l'appello deve essere accolto e, in riforma della sentenza n. 509/2018 del Tribunale di Milano, la



sanzione disciplinare comminata a Paolo Pradella a seguito di contestazione disciplinare in data 20 luglio 2016 deve essere dichiarata illegittima.

Fenzi s.p.a. va, conseguentemente, condannata a restituire all'appellante l'importo di € 114,73 trattenuto sulla retribuzione in applicazione dell'anzidetta sanzione (cfr. cedolino paga di agosto 2016, allegato *sub* doc. 1 fascicolo appellante di primo grado), con interessi legali e rivalutazione monetaria dalla trattenuta (agosto 2016) al saldo.

Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza e, considerato il valore della causa e rilevata l'assenza di attività istruttoria, le stesse si liquidano come da dispositivo, in applicazione del d.m. 10 marzo 2014 n. 55, come modificato dal d.m. 8 marzo 2018 n. 37 (€ 700,00 per il primo grado ed € 800,00 per il grado d'appello).

P.Q.M.

- in riforma della sentenza n. 509/2018 del Tribunale di Milano, dichiara illegittima la sanzione disciplinare di un giorno di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, comminata a Paolo Pradella a seguito di contestazione disciplinare in data 20 luglio 2016 e, per l'effetto, condanna Fenzi s.p.a. a restituire all'appellante l'importo di € 114,73 trattenuto sulla retribuzione in applicazione dell'anzidetta sanzione, con interessi legali e rivalutazione monetaria da agosto 2016 al saldo;
- condanna l'appellata a rifondere all'appellante le spese di lite di entrambi i gradi di giudizio, che liquida in complessivi € 1.500,00 oltre rimborso forfettario per spese generali (15%) ed accessori di legge.

Milano, 28 gennaio 2019

Il Consigliere estensore
Giulia Dossi

Il Presidente
Giovanni Picciau

