



**TRIBUNALE ORDINARIO di BUSTO ARSIZIO**  
**SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale, nella persona del giudice designato dott.ssa Franca  
Molinari, all'udienza dell'11.12.2017 ha pronunciato la seguente  
**SENTENZA CON MOTIVAZIONE CONTESTUALE**

nella causa lavoro di I grado iscritta al N. R.G. promossa da:

M D S: rappresentata e difesa  
dall'Avv.D N

**RICORRENTE**

contro:

S V M N in  
persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso  
dall'Avv.M R F

**RESISTENTE**

**CONCLUSIONI: come in atti**

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

La ricorrente ha fornito la prova del fatto di essere stata licenziata  
oralmente alcuni giorni prima di ricevere la lettera di licenziamento del

La prova è documentale. Vi è innanzitutto la lettera datata martedì 17 gennaio (Doc. n. 5 ric.), redatta dal difensore della sig.ra M. con la quale il recesso orale viene impugnato e vi è la replica del datore di lavoro del 20 gennaio 2017, con la quale la Società ha richiamato in servizio la Lavoratrice (Doc. n. 6 ric.).

E' significativo il fatto che la convenuta abbia chiesto alla lavoratrice di riprendere il lavoro, senza nulla dire a proposito di quei 6 giorni di totale assenza della prestazione lavorativa. Anche tale rilievo conferma l'estromissione orale del sabato 14 gennaio precedente.

Gli addebiti contestati in un primo tempo alla ricorrente sussistono in quanto ammessi dalla lavoratrice stessa, essi, tuttavia, non giustificavano, a parere della scrivente, il licenziamento in tronco.

La Ricorrente dopo il richiamo in servizio prestò il suo lavoro per una sola mattinata. Con lettera del 24 gennaio 2017 la società contestò alla Lavoratrice l'uscita anticipata dal lavoro alle ore 12 anziché alle 14, e una non meglio precisata negligenza, che avrebbe generato un non meglio precisato danno (Doc. n. 11).

Il 27 gennaio 2017 la sig.ra M. rese le giustificazioni, contestando fermamente gli addebiti formulati nei suoi confronti, a cominciare proprio dall'accusa di abbandono del posto di lavoro, giustificata invece dal certificato medico prontamente consegnato alla società (Doc. n. 12).

Con lettera del 3 febbraio 2017 la convenuta ha irrogato alla lavoratrice il licenziamento in tronco (Doc. n. 13),

La motivazione del licenziamento intimato per iscritto è in parte differente dal contenuto della contestazione. Il venir meno del vincolo fiduciario è stato posto in relazione al fatto che *“è di tutta evidenza come Lei, dopo il colloquio del 14 gennaio u.s., durante il quale Le avevamo contestato l'esecuzione negligente della prestazione lavorativa, abbia in ogni modo cercato di esasperare gli animi per tentare di ottenere vantaggi economici non dovutiLe, rendendo impossibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro”*. Trattasi di accuse mai formulate né contestate in precedenza.

Inoltre, i fatti disciplinari addebitati ( *A) l'abbandono del turno di lavoro alle ore 12, anziché alle ore 14, senza autorizzazione; B) l'esecuzione di un trattamento facciale incompleto, che avrebbe generato un danno*) non giustificano la massima sanzione espulsiva.

Il CCNL applicato al rapporto di lavoro (Doc. n. 15 – CCNL in versione integrale), infatti, all'art. 42, prevede per comportamenti quali quelli contestati alla Lavoratrice delle mere sanzioni conservative: *“Ricade sotto il provvedimento del rimprovero scritto, della multa o sospensione il lavoratore che: -ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso; -non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;”*

Risulta evidente, dunque, che il datore di lavoro ha ritenuto lesa il vincolo fiduciario e impossibile la prosecuzione del rapporto, non a

causa dell'abbandono anticipato del lavoro o del danno causato da tale comportamento, ma, piuttosto, in ragione del tentativo che, a suo dire, la Lavoratrice avrebbe condotto per *“esasperare gli animi per tentare di ottenere vantaggi economici non dovutiLe”*.

Risultano dunque violati sia il criterio di proporzionalità che deve sussistere tra infrazione e gravità della sanzione, sia il principio di immutabilità della contestazione disciplinare.

In conclusione, deve ritenersi che il licenziamento intimato alla ricorrente è un licenziamento nullo, in quanto ritorsivo (art. 2 D. Lgs. n. 23/2015).

Depongano per la ritorsività e conseguente nullità del licenziamento, la manifesta insussistenza della giustificazione formalmente adottata dall'azienda a fondamento del recesso, il contenuto della corrispondenza intercorsa tra le parti, la prossimità cronologica -quasi contestualità- tra il comportamento del lavoratore e il conseguente recesso.

Le conseguenze sono quelle stabilite dalla legge nel caso di licenziamento nullo, indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa.

Le spese di lite seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Accerta e dichiara la nullità in quanto ritorsivo del licenziamento intimato alla Ricorrente e per l'effetto dispone la reintegrazione della

lavoratrice nel posto di lavoro, con la condanna della società convenuta al risarcimento del danno retributivo e contributivo patito dalla data del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, commisurando il risarcimento all'ultima retribuzione globale di fatto spettante alla Lavoratrice, nella misura di € 854,76 lordi mensili, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla data del recesso al saldo.

Condanna la convenuta al pagamento in favore della ricorrente delle spese di lite che si liquidano in complessivi euro 1.500 per compensi, oltre accessori di legge.

Così deciso in data 11.12.2017.

Il Giudice del lavoro

dott.ssa Franca Molinari