REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Firenze

Sezione Lavoro

composta dai magistrati

dott. [redacted] **Presidente**

dott. [redacted] **Consigliere relatore**

dott. [redacted] **Consigliera**

nella causa iscritta al N. RG. [redacted]

promossa da

[redacted] **appellante**

Avv. Carlo Cavalletti, Irene Vannozzi

nei confronti di

[redacted]

appellata

Avv.ti [redacted]

Avente ad oggetto: appello avverso la sentenza del Tribunale di Livorno, giudice del lavoro, n. [redacted] del [redacted], emessa il [redacted].

****

Rilevato che l'art. 221 del d.l. 19-5-2020 n. 34 convertito con modificazioni nella l. 17-7-2020 n. 77 (rubricato «*Modifica all'art. 83 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e disposizioni in materia di processo civile e penale*») al comma 4 stabilisce che: «*4. Il giudice può disporre che le udienze civili che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori delle parti siano sostituite dal deposito telematico di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni. Il giudice comunica alle parti almeno trenta giorni prima della data fissata per l'udienza che la stessa è*

sostituita dallo scambio di note scritte e dà alle parti un termine fino a cinque giorni prima della predetta data per il deposito delle note scritte. Ciascuna delle parti può presentare istanza di trattazione orale entro cinque giorni dalla comunicazione del provvedimento. Il giudice provvede entro i successivi cinque giorni. Se nessuna delle parti effettua il deposito telematico di note scritte, il giudice provvede ai sensi del primo comma dell'articolo 181 del codice di procedura civile»;
-rilevato che, in attuazione di tale norma, con decreto del 26.9.2021, la Presidente ha disposto che la discussione della presente causa fosse sostituita dallo scambio e dal deposito telematico di note scritte;
- rilevato che le parti hanno depositato note scritte nel termine assegnato;
all'udienza del **28 ottobre 2021**, tenutasi con le modalità sopra descritte, ha pronunciato fuori udienza, la seguente

S E N T E N Z A

con motivazione contestuale

Il Tribunale di Livorno, con la sentenza oggi appellata, ha respinto il ricorso proposto da [redacted] nei confronti di [redacted] avente ad oggetto la contestazione della legittimità della sanzione disciplinare (4 giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione) applicata nei suoi confronti dalla [redacted] in relazione ai fatti del 16.11.2017.

In sintesi, la [redacted] lavorava, all'epoca dei fatti, per conto della [redacted] presso la [redacted] nell'ambito del servizio di *front office* e *call center* per la prenotazione di prestazioni sanitarie. La contestazione disciplinare riguarda il fatto che la lavoratrice si sarebbe rifiutata di provvedere all'inserimento di un esame che era stato disdettato per errore dall'utente. La [redacted] avrebbe altresì omesso di rispondere al responsabile della [redacted] al quale era stato segnalato il fatto e che aveva cercato di contattarla. La appellante avrebbe poi lasciato il posto di lavoro denunciando, in seguito, un presunto infortunio che non era stato accertato.

Il Tribunale di Livorno, ha prima di tutto ritenute infondate le questioni procedurali sollevate dalla ricorrente e relative alla sua mancata audizione personale ed alla tardività della sanzione. Svolta l'istruttoria, ha poi ritenuto sussistenti le violazioni contestate alla lavoratrice ed ha pertanto respinto il suo ricorso.

Appella la sentenza di primo grado [redacted] con i seguenti motivi:

1) In primo luogo, la sentenza appellata viene contestata per non aver ritenuto l'illegittimità della sanzione per violazione dell'art. 7 legge 300/70. Nella nota di giustificazioni scritte inviate dalla lavoratrice infatti era contenuta una espressa richiesta di essere sentita personalmente ma il datore di lavoro ha applicato la sanzione senza consentire la difesa personale della parte.

2) Erroneità della prima sentenza laddove ha ritenuto non violato il termine fissato dal contratto collettivo per l'applicazione della sanzione (10 giorni dalla scadenza del termine per le giustificazioni).

3) Erroneità della sentenza appellata nella parte in cui ha ritenuto sussistente la violazione disciplinare contestata male interpretando gli atti di causa e la prova orale espletata.

Si è costituita la [redacted]. ed ha chiesto il rigetto dell'appello.

L'appello è fondato.

Logicamente preliminari sono le questioni procedurali che parte appellante torna a proporre in questo giudizio d'appello.

In particolare, rileva la questione relativa alla mancata audizione personale della lavoratrice, espressamente richiesta nella sua giustificazione scritta.

Sul punto, il Tribunale di Livorno ha ritenuto che: "nel caso di specie, non pare dubitabile - poiché emerge documentalmente - che la [redacted] dopo aver ricevuto la contestazione abbia trasmesso in data 29.11.2017 via fax e via posta (v. doc. 9 allegato alla memoria) le proprie giustificazioni, le quali risultano articolate ed esplicite, di talché la richiesta della stessa di essere ascoltata poteva essere disattesa senza che alcuna violazione del diritto di difesa della lavoratrice (cfr., in termini, Cass. 4187/2002)".

Secondo la [redacted], invece, l'audizione personale costituisce un momento essenziale del diritto di difesa del lavoratore nell'ambito del procedimento disciplinare e, una volta richiesta, non può essere negata dal datore di lavoro.

Da parte sua la [redacted] appellata sostiene che le giustificazioni scritte (ben 6 pagine) contenevano ampiamente le difese della lavoratrice e che non era stata esplicitata la necessità di integrare le stesse mediante l'audizione scritta. Nel ricorso introduttivo, infatti, non sarebbero contenuti argomenti ulteriori rispetto a quelli già esposti nelle giustificazioni scritte.

Orbene, questa Corte ritiene corretta la difesa della lavoratrice sul punto e quindi non condivisibile la decisione del primo Giudice.

Secondo la Corte di Cassazione (sentenza n. 21899 del 2010): in base alla disposizione di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 7, comma 2, "il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa". La norma è stata interpretata dalla giurisprudenza costante di questa Corte nel senso che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare contro il lavoratore senza averlo sentito a sua difesa, qualora questi lo abbia espressamente richiesto (Cass. sez. lav., 16.9.2000 n. 12268; Cass. sez. lav., 11.6.1996 n. 5336; Cass. sez. lav., 29.4.1993 n. 5027; Cass. sez. lav., 3.6.1992 n. 6742). Il lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare può ben avvertire l'esigenza di essere sentito personalmente dal datore di lavoro (anche quando abbia inviato una compiuta difesa scritta), ma, in questa ipotesi, egli deve (meglio: ha l'onere di) comunicare la propria volontà in termini univoci, a tutela dell'affidamento del datore di lavoro".

Recentemente, la S.C. ha ribadito che (sentenza n.19846 del 2020): "in tema di procedimento disciplinare, nel caso in cui il lavoratore, dopo avere presentato giustificazioni scritte senza formulare alcuna richiesta di audizione orale, avanzi tale richiesta successivamente, entro il termine di cui al comma 5 dell'art. 7 della l. n. 300 del 1970, il datore di lavoro è tenuto a provvedere all'audizione - con conseguente illegittimità della sanzione adottata in mancanza di tale adempimento - senza poter sindacare la necessità o opportunità della integrazione difensiva, non sussistendo ragioni per limitare il diritto di difesa, preordinato alla tutela di interessi fondamentali del lavoratore, in assenza di un apprezzabile interesse contrario della parte datoriale, che riceve comunque adeguata tutela dalla stringente cadenza temporale che regola il procedimento disciplinare".

Dalle sentenze citate emergono alcuni chiari principi.

In primo luogo, il datore di lavoro ha l'obbligo di sentire personalmente il lavoratore a difesa, nell'ambito del procedimento disciplinare, quando questi ne abbia fatto esplicita richiesta.

In secondo luogo, tale obbligo non viene meno allorquando il lavoratore abbia già inviato una compiuta difesa scritta.

In terzo luogo, non spetta al datore di lavoro sindacare la necessità o opportunità dell'integrazione difensiva quando il lavoratore ne abbia fatto richiesta in modo chiaro.

Non appare pertinente il richiamo alla sentenza della S.C. n. 9313 del 2021, contenuto nella difesa di [redacted], posto che quella pronuncia, peraltro resa nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico, si riferisce alla richiesta di differimento dell'audizione già concessa dal datore di lavoro e quindi a fattispecie ben diversa da quella oggi in esame.

Sulla base di questi principi, tenuto conto del fatto che la [redacted] aveva espressamente richiesto di essere sentita personalmente e che il datore di lavoro ha applicato direttamente la sanzione senza consentire la difesa personale della lavoratrice, la sanzione stessa deve ritenersi illegittima e questo rende superfluo l'esame delle altre questioni, procedurali e di merito, in discussione.

In conclusione, la sentenza appellata deve essere riformata con accoglimento delle domande della lavoratrice svolte in primo grado.

Alla dichiarazione di illegittimità della sanzione consegue la condanna del datore di lavoro alla restituzione della somma che è stata trattenuta in busta paga in esecuzione della sanzione stessa. Con riferimento a tale trattenuta parte appellata ha chiarito che la stessa non è stata effettuata due volte, come sostiene la appellante, ma è stata indicata in busta paga come elemento della retribuzione ai fini contributivi. Nessuna contestazione è stata svolta sul punto dalla appellante. In merito, poi, alla voce *"giorni assenza"*, il relativo importo pari ad euro 71,84 è stato trattenuto dalla società per motivi non attinenti alla sanzione disciplinare oggetto di impugnazione (si tratta di giorni di assenza relativi all'infortunio del 16 e 17 novembre) e rispetto ai quali nessuna deduzione è stata svolta dalla [redacted].

La riforma della sentenza appellata comporta una nuova regolazione delle spese del doppio grado.

Le spese del giudizio, dunque, seguono la soccombenza, come di norma, e si liquidano ai sensi del DM 55 del 2014 secondo il valore della causa in € 1.378,00 per il primo grado, con istruttoria, ed € 915,00 per l'appello.

P.Q.M.

La Corte, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza, eccezione e deduzione respinta, in riforma della sentenza appellata:

Dichiara illegittima la sanzione disciplinare applicata alla [redacted] in data 13.12.17 e condanna [redacted] a

restituire alla stessa la somma di € 143,68 a tal fine trattenuta in busta paga.

Condanna la parte appellata [redacted] al pagamento delle spese del doppio grado di giudizio, liquidate in Euro 2.293,00, oltre spese al 15%, IVA e CPA come per legge.

Così deciso in Firenze, il 28 ottobre 2021

La Presidente

[redacted]

Il Consigliere estensore

[redacted]