

n. 942/2020 R.G.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di COMO

Sezione II CIVILE

Il Tribunale, ha pronunciato la seguente

SENTENZA
NON DEFINITIVA

nella causa di lavoro iscritta al n. 942/2020 r.g. a cui è stata riunita la n. 1015/2020 r.g. promosse da:

_____ con il patrocinio dell'avv. _____,
elettivamente domiciliata in Indirizzo Telematico presso il difensore

RICORRENTE

contro

_____, con il patrocinio
dell'avv. ORTELLI, elettivamente domiciliata presso il loro studio, in _____

_____, con il patrocinio dell'avv. _____, elettivamente
domiciliato in _____

RESISTENTI

CONCLUSIONI come in atti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso telematico depositato il 6/11/2020, _____ - assunta il 29/12/2015 da _____, titolare dell'impresa individuale _____ con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, qualifica di operaia, mansione di parrucchiera e inquadramento al 3° livello CCNL Acconciatura e Estetica – impugnava il licenziamento per giusta causa del 21/10/2020, per violazione dei termini a difesa previsti dall'art. 7 co. 2 e 5 l. 300/1970 e dall'art. 42 ccnl Acconciatura e Estetica, insussistenza del fatto contestato e sproporzione della sanzione.

Si costituiva _____ che ribadiva la legittimità del licenziamento, in quanto erano stati rispettati i termini a difesa e il licenziamento era proporzionato alla gravità della condotta tenuta dalla ricorrente, che il 7/10/2020, dopo una sua osservazione, aveva inveito contro di lei e abbandonato il posto di lavoro, in presenza di clienti.

Con successivo ricorso telematico depositato il 25/11/2020, _____ rivendicava il superiore 1° livello CCNL Acconciatura e Estetica, riconosciute solo dal 1/5/2020, anche per il periodo

precedente, a decorrere dal 29/12/2015, data della sua assunzione, per cui chiedeva la condanna della sua datrice di lavoro al pagamento delle differenze retributive e al versamento all'____ dei relativi contributi.

Anche in questo giudizio si costituiva _____ che contestava il fondamento della domanda.

Si costituiva pure l'_____, che aderiva alla domanda della ricorrente, ove provata.

I due giudizi venivano riuniti e quindi all'udienza del 10/5/2022, discussi e decisi con lettura del dispositivo in atti.

Il licenziamento per giusta causa

Con lettera del 21/10/2021 la ricorrente è stata licenziata per giusta causa, non avendo contestato i fatti oggetto della contestazione disciplinare del 9 precedente.

Con quest'ultima _____ aveva accusato la lavoratrice _____ di quanto segue *“In data 7 ottobre 2020 alle ore 10.40 circa, si verificava il seguente increscioso episodio: dopo avermi riferito che una cliente le chiedeva un appuntamento sul suo cellulare, la scrivente le faceva notare che le clienti devono prendere appuntamento chiamando al numero del negozio e non privatamente il suo numero; detto ciò Lei ha inaspettatamente iniziato a inveire contro il Suo datore di lavoro rassegnando le dimissioni dicendo testualmente “dopo undici anni ne ho pieni i coglioni” ed abbandonando il posto di lavoro alle ore 10.45 “mandandomi a quel paese”. Il tutto avveniva alla presenza di terzi”*.

La ricorrente non ha negato il fatto, limitandosi a giustificare la propria condotta come una reazione, forse eccessiva, a fronte di un'accusa comunque ingiusta, relativa al rapporto di lavoro, rivolta verbalmente e quindi, non per scritto, come previsto invece, dall'art 7 l. 300/1970.

La reazione della ricorrente, a fronte di un semplice rimprovero di _____ a non utilizzare il suo numero di telefono personale per le prenotazioni dei clienti, del tutto legittimo - in quanto al datore di lavoro spetta il potere di determinare le esigenze della sua organizzazione produttiva e disporre pienamente della prestazione altrui, organizzandola proprio per soddisfare le suddette esigenze, che ha connotati diversi dal potere disciplinare, che implica una violazione di determinate regole di comportamento e non indistintamente, di ogni disposizione aziendale - è stata sicuramente sproporzionata, avendo prima insultato la sua datrice di lavoro, dimostrando così, di contestarne il potere di organizzare il suo lavoro, e subito dopo, abbandonato il posto di lavoro, il tutto alla presenza di alcuni clienti.

Né tale comportamento può ritenersi giustificato dall'aver *“supinamente accettato per anni un inquadramento inadeguato rispetto alle proprie capacità e alle mansioni effettivamente svolte (solo a maggio 2020 le è stato riconosciuto il 1° livello . . .)”* (pag. 13 ricorso), perché proprio il riconoscimento di tale livello - peraltro superiore a quello a cui avrebbe avuto diritto nel periodo precedente, come si dirà meglio in seguito - avrebbe dovuto appianare ogni eventuale contrasto con

....., quantomeno nei mesi immediatamente successivi.

Non appare pertanto, del tutto corretto il richiamo della ricorrente all'art 42 del ccnl, per escluderne l'applicabilità in concreto, che indica, tra le diverse condotte che consentono il licenziamento per giusta causa, alla lett. b) l'abbandono del posto di lavoro, ma soltanto *“da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, o comunque abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle apparecchiature . . .”*.

Premesso che *“la giusta causa di licenziamento è nozione legale rispetto alla quale non sono vincolanti - al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo - le previsioni dei contratti collettivi, che hanno valenza esemplificativa e non precludono l'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine alla idoneità delle specifiche condotte a compromettere il vincolo fiduciario tra datore e lavoratore”* (Cass. 19023/2019), la condotta tenuta dalla ricorrente non può venir ridimensionata a un semplice abbandono del posto di lavoro, senza rischio alcuno per la sicurezza di persone o cose, perché si è trattato solo dell'epilogo della vicenda, in quanto preceduto da una grave insubordinazione nei confronti di

Secondo Cass 9635/2016 cit., *“la critica rivolta ai superiori con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti, oltre a contravvenire alle esigenze di tutela della persona umana di cui all'art. 2 Cost., può essere di per sé suscettibile di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale, dal momento che l'efficienza di quest'ultima riposa in ultima analisi sull'autorevolezza di cui godono i suoi dirigenti e quadri intermedi e tale autorevolezza non può non risentire un pregiudizio allorché il lavoratore, con toni ingiuriosi, attribuisca loro qualità manifestamente disonorevoli”*.

Pertanto, si può parlare di insubordinazione, idonea a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, con violazione del dovere di cui all'art. 2105 cc, solo quanto le offese nei confronti di un superiore siano pronunciate in un contesto e con modalità tali da ledere, oltre alla reputazione e all'autorità di questo, anche il prestigio dell'impresa, da cui può derivare pure un danno di natura economica.

Ciò è quanto si è verificato il 7/10/2020 nel negozio di della resistente, in quanto, come già detto, la reazione di , del tutto sproporzionata al (legittimo) rimprovero appena ricevuto, oltre a essere significativa della mancanza di stima e del rispetto dovuto a chiunque e, in particolare al proprio datore, sul luogo di lavoro e tanto più in presenza dei clienti, ha manifestato la sua decisa contestazione dei poteri di , seguita immediatamente dopo, dal rifiuto della prestazione lavorativa.

In tale circostanza pertanto, è stata lesa l'autorevolezza e la dignità di con il conseguente

pregiudizio per la sua impresa individuale, che integra la lett. “n) *insubordinazione verso i superiori*” dell’art 42 ccnl cit., a cui si aggiunge l’abbandono del posto di lavoro, per cui la somma dei due comportamenti rende sicuramente grave e irreparabile la violazione del vincolo fiduciario di cui all’art 2105 cc.

Il procedimento disciplinare

La ricorrente ha contestato anche la violazione della procedura regolata dall’art 7 l. 300/1970, perchè non le era stato consentito di presentare le proprie giustificazioni alla contestazione disciplinare, che aveva potuto effettivamente ritirare all’ufficio postale solo il 19/10/2020, in quanto prima ancora della scadenza del termine assegnatole di 5 giorni, il 21 seguente le era stata spedita la lettera di licenziamento, che aveva poi ritirato il 22 successivo, dove si faceva riferimento proprio alla mancanza delle sue giustificazioni.

La resistente _____ ha provato che il 14/10/2020 il portaflettere aveva tentato la consegna della raccomandata contenente la contestazione disciplinare ma, in assenza della destinataria, aveva lasciato l’avviso che la lettera era in giacenza presso l’ufficio postale di _____, per poter essere ritirata dal 15 seguente.

Di conseguenza, secondo la resistente, il termine di 5 giorni per le giustificazioni scadeva al 19 ottobre per cui il licenziamento, intimato il 21 seguente, era di data successiva.

In materia di licenziamento la giurisprudenza è ormai consolidata nel ritenere che, trattandosi di un atto unilaterale recettizio *“si presume conosciuto - ai sensi dell’art. 1335 c.c. - nel momento in cui è recapitato all’indirizzo del destinatario e non nel diverso momento in cui questi ne prenda effettiva conoscenza; ne consegue che, ove il licenziamento sia intimato con lettera raccomandata a mezzo del servizio postale, non consegnata al lavoratore per l’assenza sua e delle persone abilitate a riceverla, la stessa si presume conosciuta alla data in cui, al suddetto indirizzo, è rilasciato l’avviso di giacenza del plico presso l’ufficio postale, restando irrilevante il periodo legale del compimento della giacenza e quello intercorso tra l’avviso di giacenza e l’eventuale ritiro da parte del destinatario”* (Cass 23589/2018, conf. 6256/2016).

Tale principio può essere logicamente esteso anche alla lettera contenente la contestazione disciplinare (vd Cass. 3984/2015), per cui non ha alcun rilievo, ai fini del rispetto del termine di 5 giorni, la circostanza che la ricorrente, peraltro in quel periodo a casa in malattia, abbia avuto la concreta possibilità di recarsi all’ufficio postale per ritirare la raccomandata solo il 19 ottobre.

In ogni caso, come correttamente osservato dalla resistente, _____, oltre a non aver dimostrato di essersi trovata nell’assoluta impossibilità di recarsi all’ufficio postale prima del 19 ottobre, non ha neppure dimostrato l’impossibilità di delegare un terzo al tempestivo ritiro della raccomandata.

Anche la violazione del procedimento disciplinare risulta pertanto infondata.

Le mansioni superiori

Con il secondo ricorso, iscritto al n. 1015/2020 RG, _____, inquadrata al 3° livello CCNL Acconciatura e Estetica, ha rivendicato il superiore 1° livello - che le era stato poi riconosciuto solo dal 1/5/2020 - anche per il periodo precedente, fin dalla sua assunzione, risalente al 29/12/2015.

L'art 13 del suddetto CCNL, prevede quanto segue:

“Per le imprese di acconciatura

1° livello

Vi appartengono i lavoratori professionalmente in grado di proporre alla clientela le prestazioni più conformi e funzionali alle caratteristiche dell'aspetto, secondo i canoni delle mode e del costume e funzionali alle esigenze igieniche.

Tali lavoratori dovranno essere in grado di eseguire permanenti sui capelli corti e lunghi con diversi sistemi in uso, applicazione di tinture nelle varie gamme di colore e decolorazioni la cui miscela da loro stessi preparata deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata qualità fisica di capelli, meches, pettinature fantasia eseguite sui capelli di diversa lunghezza, acconciatura da modello, disegno, stampa e fotografia, ondulazioni a ferro e a phon su capelli lunghi e corti, lavatura della testa, e trattamento igienizzato del cuoio capelluto, massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, tutte le tecniche di taglio, preparazione di toupé e parrucche e loro applicazione previo adattamento del cuoio capelluto, pettinatura sui manichini.

Ovvero, i lavoratori che sanno eseguire il taglio della barba intera con la sola forbice in tutte le forme, il taglio dei capelli in qualunque foggia compreso il taglio scolpito a rasoio con acconciatura ad aria calda nelle varie fogge, il massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, acconciatura a ferro, permanente, colorazioni e decolorazioni, preparazione di toupé e parrucche e loro applicazione previo adattamento al cuoio capelluto.

Vi appartengono inoltre i lavoratori con mansioni impiegate di concetto, responsabili della conduzione amministrativa dell'azienda.

2° livello

Vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire permanenti su capelli lunghi e corti, nei diversi sistemi di uso, applicazione di tinture e decolorazioni, meches, pettinature fantasia su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro e ad acqua, acconciature a phon, piega fissa, messa in piega, ricci piatti, su capelli di diversa lunghezza, lavatura dei capelli, massaggio normale della cute, taglio e frizione.

Ovvero vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire correttamente il taglio dei capelli e della barba con rasatura ai lati e con le sole forbici sul mento, e con perfezione la rasatura della barba, taglio dei capelli a rasoio, cachet e massaggio normale della cute.

Vi appartengono inoltre gli impiegati con mansioni amministrative, non inquadrati nel livello

superiore, il cassiere e l'addetto/addetta alla reception/vendita di prodotti cosmetici.

3° livello.

Vi appartengono quei lavoratori in grado di offrire completa assistenza ed eventualmente di eseguire permanenti, tinture e decolorazioni, ondulazioni a ferro e ad acqua, piega fissa, messa in piega e ricci piatti, su capelli lunghi e corti, taglio e sfumatura dei capelli lunghi e corti, lavatura dei capelli, frizione, che abbiano nozioni di carattere generale, prestazioni semplici di manicure e pedicure esclusivamente estetico.

Ovvero vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire il taglio semplice dei capelli, le frizioni, la rasatura della barba, pettinatura ad aria calda”.

Da tali declaratorie emerge come al 3° livello siano inquadrati i lavoratori che hanno solo una limitata indipendenza, in quanto prestano assistenza a quelli più esperti e capaci, per cui svolgono in autonomia solo le prestazioni più semplici.

Il 2° livello spetta invece, ai lavoratori capaci di eseguire in piena autonomia, anche lavori più complessi e il 1° infine a quelli che, oltre a eseguire i lavori più difficili, sono anche in grado di consigliare alla clientela le soluzioni estetiche più adatte, in base alle loro esigenze e richieste.

Dall'istruttoria è emerso che _____ ha svolto mansioni riconducibili al 2° livello soltanto.

La teste _____ - che dal 2016 al 2018 aveva lavorato nel negozio di _____ a _____, come tirocinante il primo anno, poi assunta come apprendista, per cui è risultata particolarmente attendibile, per aver avuto modo di osservare negli anni, l'attività svolta nel negozio, e totalmente indifferente, perché non più dipendente di _____ - ha dichiarato che _____, pur consigliando “alle clienti le acconciature, i tagli e i trattamenti più adatti per loro. . . . Talvolta si consultava prima con la titolare, ma non sempre”.

Ha poi aggiunto che “era la titolare invece, a occuparsi in genere delle pettinature e delle acconciatura da modello, disegno, stampa e fotografia.

...
La titolare rifiniva comunque il lavoro della ricorrente, ad es dopo una piega la cliente, prima di uscire, veniva vista dalla titolare. Ciò avveniva sempre.

_____ eseguiva anche trattamenti di make-up, trattamenti nutrienti a base di cheratina ed effettuava anche analisi dei capelli; non sempre però lo faceva in autonomia, perché a volte chiedeva consiglio alla titolare.

_____ proponeva anche l'acquisto di prodotti e trattamenti da applicare a casa; anche in questo caso chiedeva talvolta consiglio alla titolare”.

Da tali dichiarazioni emerge come _____, pur avendo un'ampia autonomia e libertà d'iniziativa, non ne godeva in modo completo e assoluto, perché in talune occasioni riteneva necessario consultarsi, per

ottenere il preventivo assenso, con la titolare, _____, che in ogni caso, prima che il cliente uscisse, controllava sempre il lavoro da lei svolto e lo "rifiniva".

Deve pertanto escludersi che la ricorrente fin dall'assunzione, abbia svolto in via prevalente e continuativa, le diverse mansioni descritte nella declaratoria del 1° livello, che richiedono la capacità di operare sempre con piena e completa autonomia, senza alcun controllo di un superiore, sia nel dare consigli alla clientela, sia nello svolgere le attività più difficili, per cui ha diritto all'inquadramento nel 2° livello, essendo sempre stata in grado di eseguire, con indipendenza, i lavori più complessi.

Non pare in contraddizione con tale conclusione l'essere stata poi effettivamente inquadrata nel 1° livello dal 1/5/2020, in quanto è noto che in base all'art 2103 cc, il datore di lavoro "*se non può attribuire al dipendente una qualifica inferiore alle mansioni svolte, può peraltro riconoscergli una qualifica migliore di quella corrispondente a tali mansioni*" (Cass 2907/1989), per remunerarlo ad esempio, del servizio svolto negli anni precedenti.

Poiché i conteggi fanno riferimento solo al 1° livello, la causa dev'essere rimessa sul ruolo per consentire alla ricorrente di aggiornarli in relazione al 2° livello.

Spese alla sentenza definitiva.

PQM

1. respinge l'impugnazione del licenziamento per giusta causa del 21/10/2020;
2. dichiara il diritto di _____ all'inquadramento al 2° livello CCNL acconciatura ed estetica, per il periodo dal 29/12/2015 al 30/4/2020;
3. dispone la prosecuzione del giudizio, come da separata ordinanza.

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

Como, 10/05/2022

Il giudice
(Giovanni Luca Ortore)