



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

Composta da:

Dott. Giancarlo GIROLAMI	PRESIDENTE
Dott. Michele MILANI	CONSIGLIERE Rel.
Dott.ssa Patrizia VISAGGI	CONSIGLIERE

ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

nelle cause di lavoro iscritte ai n.ri **482 – 674 – 675 e 881/2016**

R.G.L. riunite al n.ro **482/2016** R.G.L.

promosse da:

[REDACTED]

[REDACTED] in persona del procuratore [REDACTED]

rappresentata e difesa dagli [REDACTED]

[REDACTED] elettivamente domiciliata presso il loro

studio i [REDACTED] giusta procura in atti.

**APPELLANTE**

**CONTRO**

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] rappresentate



e difese dall'avv. Arturo Strullato ed elettivamente domiciliato presso il suo studio in Mantova - Via Montanara E Curtatone n.ro 99, per procure in calce alla comparsa di costituzione in appello;

[REDAZIONE]

rappresentata e difesa dall'avv. Pier Angelo Galmozzi ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Lodi, Via Nino Dell'Oro n. 4, come da delega redatta su foglio separato e allegata alla comparsa telematica di costituzione in appello.

#### **APPELLATE**

**Oggetto: Sanzione disciplinare conservativa.**

#### **CONCLUSIONI**

**Per l'appellante:** come da ricorsi depositati telematicamente in data 08.06.2016, 28.07.2016 e 20.10.2016

**Per le appellate:** come da memorie depositate telematicamente in data 20.02.2017, 06.04.2017 e 25.05.2017

#### **SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con separati ricorsi depositati avanti al tribunale di Novara in data 4.9.2015 la società [REDAZIONE] ha citava in giudizio le sig.re [REDAZIONE]

[REDAZIONE], premesso di essere azienda che si occupa della produzione di sedili avendo la Iveco tra i principali committenti e che le convenute erano sue dipendenti, esponeva che, per esigenze urgenti di produzione Iveco, nella mattinata del 17.7.2015 aveva consegnato alle convenute e ad altri lavoratori una lettera con la quale era stato



loro richiesto di svolgere attività lavorativa nella giornata di sabato 18 luglio in regime di straordinario “quote esenti”.

Dal momento che le convenute non si erano presentate al lavoro senza fornire giustificazioni, previa regolare procedura, era stata irrogata nei loro confronti la sanzione disciplinare di un’ora di multa.

Sulla base di tali premesse, allegando l’obbligatorietà della prestazione lavorativa richiesta e il carattere di insubordinazione nella condotta delle convenute, la società chiedeva in via conclusiva che fosse accertata e dichiarata la legittimità della sanzione irrogata alle lavoratrici.

[REDACTED]

[REDACTED] costituendosi nei giudizi, eccepivano in via preliminare, che, in violazione dell’art.8, Sezione Quarta, titolo 7° del CCNL Industria Metalmeccanici applicabile al rapporto, la sanzione era stata irrogata oltre il termine dei sei giorni decorrenti dalla presentazione delle giustificazioni; nel merito rilevavano che la richiesta di straordinario era stata avanzata senza il rispetto delle 24 ore di preavviso e chiedevano quindi che fosse dichiarata l’illegittimità della sanzione e la reiezione dei ricorsi.

Con sentenze rispettivamente n.122/2016 del 21.4.2016, n.170/2016 del 28.6.2016, n.169/2016 del 28.6.2016, n.123/2916 del 21.4.2016, in accoglimento dell’eccezione preliminare prospettata dalla difesa delle lavoratrici, il tribunale rigettava i ricorsi e per l’effetto dichiarava illegittima le sanzioni



disciplinari irrogate, condannando la società ricorrente alle spese di lite.

Avverso dette sentenze ha interposto separati appelli la [REDACTED] chiedendone la riforma con riproposizione delle conclusioni del primo grado.

[REDACTED] costituendosi in giudizio, hanno chiesto la reiezione degli appelli e la conferma delle sentenze impugnate, ribadendo, in via subordinata e nel merito, le difese già esposte con la comparsa di primo grado.

Riuniti gli appelli, all'udienza del 4.7.2017, all'esito della discussione, la corte ha pronunciato sentenza come da dispositivo trascritto in calce.

### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

Esaminando la questione preliminare proposta dalle lavoratrici che hanno eccepito la tardività dell'irrogazione della sanzioni sulla scorta dell'art.8, sez. quarta, titolo settimo CCNL Metalmeccanici, il tribunale l'ha ritenuta fondata sulla base delle seguenti argomentazioni:

- il nodo di causa è stabilire se il termine di sei giorni stabilito contrattualmente per l'adozione del provvedimento disciplinare decorra dalla scadenza dei 5 giorni previsti per le giustificazioni (come sostiene l'azienda) ovvero dal momento in cui il lavoratore abbia presentato le giustificazioni (come sostengono le lavoratrici);



- la tesi delle lavoratrici è sostenuta dalla formulazione letterale della disposizione secondo cui “Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte”;
- inoltre risulta rafforzata per effetto della pronuncia delle Sezioni Unite della Suprema Corte (7.5.2003 n.6900) che ha ribadito come il datore di lavoro possa legittimamente adottare la sanzione, anche prima del decorso del termine di 5 giorni di cui all’art.7 co.5 St. lav. , allorchè il lavoratore fornisca le sue giustificazioni prima della scadenza di detto termine, senza manifestare alcuna esplicita riserva di ulteriori produzioni documentali o motivazioni difensive;
- “poiché dunque anche nella fattispecie oggetto di giudizio, la ..., nel presentare le sue giustificazioni il ..., prima della scadenza del termine di 5 giorni dalla contestazione, ha svolto tutte le sue difese, senza manifestare alcuna esplicita riserva di ulteriori produzioni e motivazioni difensive (cfr. doc.3 ric.), la società datrice di lavoro avrebbe benissimo potuto irrogare la sanzione disciplinare da tale momento e quindi dalla ricezione di tali giustificazioni, senza dover attendere il decorso di cinque giorni dalla contestazione, e avrebbe dovuto comminarla entro sei giorni dalla ricezione delle giustificazioni stesse...”;



- Poiché le sanzioni sono state irrogate oltre il termine di sei giorni dalla ricezione delle giustificazioni, risultano tardive e quindi illegittime.

La società impugna le sentenze contestando l'adottata interpretazione dell'art.8 CCNL Metalmeccanici. Rileva che la pronuncia delle Sezioni Unite della Suprema Corte non apporta elementi a sostegno dell'eccezione delle lavoratrici, in quanto riguarda il diverso tema del termine previsto per la presentazione delle giustificazioni e stabilisce che il datore di lavoro ha la facoltà, ma non l'obbligo di adottare il provvedimento disciplinare prima che siano trascorsi i cinque giorni, qualora le giustificazioni siano già state rese senza riserve di integrazione; quanto al dato letterale non appare decisivo, posto che su tali basi dovrebbe essere esclusa anche la facoltà di irrogare la sanzione prima dei cinque giorni dalla contestazione, facoltà invece riconosciuta dalla giurisprudenza e sulla quale il Tribunale fonda il proprio convincimento.

Gli appelli non sono fondati.

L'art.8, Sezione Quarta del CCNL Metalmeccanici Industria, ai commi terzo e quarto, prevede quanto segue:

*“Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.*

*Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni*



*successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte”.*

Dal punto di vista letterale, non vi è dubbio che la formulazione della disposizione sostenga la soluzione adottata dal primo giudice.

E' infatti previsto che il provvedimento sanzionatorio venga comminato entro i 6 giorni successivi alle giustificazioni (sottolineatura dell'estensore) e non entro i 6 giorni successivi allo spirare del termine fissato per rendere dette giustificazioni, come sostiene la società appellante.

Tuttavia nell'atto di appello si tenta di depotenziare tale percorso interpretativo, rilevando che anche nella prima parte la formulazione è chiara nell'escludere che la sanzione possa essere irrogata prima dei 5 giorni dalla contestazione, ma tale facoltà è invece pacificamente attribuita al datore di lavoro da parte dalla giurisprudenza.

Proprio in considerazione di tali rilievi il tribunale si è preoccupato di effettuare ulteriori valutazioni interpretative con riferimento alle finalità dei termini di cui si discute, delineando un quadro argomentativo pienamente condivisibile.

Non vi sono dubbi innanzitutto che il termine di 6 giorni previsto dal quarto comma del testo contrattuale sia posto come *spatium deliberandi*, al fine di attribuire al datore un tempo ragionevole per compiere le proprie valutazioni; finalità di ponderazione e di raffreddamento che valgono anche nel caso in cui nel termine di 5 giorni dalla contestazione il lavoratore non presenti alcuna giustificazione.



Con riferimento al termine di 5 giorni previsto dal terzo comma del testo contrattuale, modellato sul quinto comma dell'art.7 L.300/70, il tribunale ha registrato gli opposti orientamenti della Corte di Legittimità, intervenuta più volte sul tema con riferimento alla norma statutaria e chiamata a decidere se al datore fosse attribuita la facoltà di adottare il provvedimento sanzionatorio anche prima dei cinque giorni dalla contestazione, qualora il lavoratore avesse presentato le giustificazioni prima dello spirare di detto termine.

La Suprema Corte ha fornito risposta negativa con la sent. n.11806 del 7.9.2000 (seguita dalla n.10972/2002 e dalla n.2610/2002), mentre si è orientata nel senso di attribuire detta facoltà al datore di lavoro con la sent. delle Sezioni Unite n.3965 del 26.4.1994 (secondo cui "Il termine di cinque giorni dalla contestazione dell'addebito, prima della cui scadenza è preclusa, ai sensi dell'art.7, quinto comma della legge 20 maggio 1970, n.300, la possibilità di irrogazione della sanzione disciplinare, ivi compreso il licenziamento, è funzionale soltanto ad esigenze di tutela dell'incolpato in quanto tende ad impedire, in quest'ultimo caso, che la sua estromissione dal luogo di lavoro possa avvenire senza che egli abbia avuto la possibilità di raccogliere e fornire le prove e gli argomenti a propria difesa. Ne consegue che, ove il lavoratore abbia fornito le sue giustificazioni prima della scadenza suddetta, senza manifestare alcuna esplicita riserva di ulteriori produzioni documentali o motivazioni difensive, nulla più osta qualora il datore di lavoro ritenga di doversi in tal senso





determinare, all'immediata irrogazione della sanzione, senza che sia, a tal fine, necessario attendere il decorso della residua parte del termine"), che si è 'saldata' con l'orientamento nello stesso senso ed ormai costante reso da giurisprudenza più recente (cfr. sez. Un. 6900 del 7.5.2003; n.2973/2004; n.9682/2003; n.1884/2012; n.8180/2016).

Seguendo l'opzione interpretativa delineata dalla sent. 3965/94 delle Sezioni Unite, il tribunale ha tratto conclusioni favorevoli alla tesi sostenute dalle lavoratrici con argomentazioni che questo collegio condivide.

Se infatti il termine di 5 giorni previsto dall'art.7, comma quinto L.300/70 (e sostanzialmente riprodotto nell'art.8, 3° co. CCNL Metalmeccanici), è "funzionale soltanto ad esigenze di tutela dell'incolpato", ne consegue che una volta che questi abbia presentato le giustificazioni prima dello spirare del termine, scatti immediatamente il diverso termine di sei giorni previsto dal quarto comma della disposizione contrattuale, trascorso il quale, le giustificazioni devono ritenersi accolte.

Nella lettura combinata dei due termini stabiliti dalle disposizioni contrattuali, non rileva l'argomentazione della società appellante che punta l'accento sulla circostanza per cui al datore sarebbe attribuita la facoltà e non l'obbligo di adottare il provvedimento prima dello spirare dei cinque giorni dalla contestazione, qualora il lavoratore abbia presentato le giustificazioni senza riserve di integrazioni; ciò che rileva nell'opzione interpretativa qui accolta è invece che, presentate le



giustificazioni del lavoratore (allo spirare del termine di cinque giorni dalla contestazione o prima), scatti il diverso termine dei 6 giorni, entro il quale il datore ha (certamente) l'obbligo di adottare il provvedimento.

Quanto alle eventuali conseguenze negative paventate dall'appellante nel caso di accoglimento della tesi adottata dal primo giudice (si cita il caso del lavoratore che si giustifichi lo stesso giorno della contestazione riservandosi di integrare le giustificazioni senza procedere all'integrazione e quindi consentendo al datore un solo giorno di *spatium deliberandi*) pare una preoccupazione non fondata, in quanto, a parte il fatto che nell'esempio delineato assumerebbe rilievo l'elemento della buona/mala fede, sta di fatto che in sostanza il datore ha comunque fruito del termine contrattualmente stabilito per valutare le giustificazioni del lavoratore.

In definitiva, sulla base delle considerazioni svolte, essendo pacifico che nei casi in esame i provvedimenti disciplinari sono stati adottati oltre il termine di sei giorni dalla ricezione delle giustificazioni (presentate dalle lavoratrici senza riserve di integrazione), gli appelli devono essere respinti con conferma delle decisioni di primo grado.

Le spese del grado seguono il criterio della soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

Al rigetto dell'appello consegue ex lege (art. 1, commi 17-18, l. 228/2012) la dichiarazione che sussistono i presupposti per



l'ulteriore pagamento, a carico dell'appellante, di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per l'impugnazione.

**P. Q. M.**

Visto l'art. 437 c.p.c.,

respinge l'appello;

condanna l'appellante a rimborsare alle appellate le spese del presente grado, liquidate in euro 2.800,00 a favore di [REDACTED]

[REDACTED] ed euro 2.000,00 a favore di [REDACTED];

oltre rimborso forfettario, Iva e Cpa;

dichiara la sussistenza delle condizioni per l'ulteriore pagamento, a carico dell'appellante, di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per l'impugnazione.

Così deciso all'udienza del 04.07.2017

**IL CONSIGLIERE est.**

**IL PRESIDENTE**

Dott. Michele Milani

Dott. Giancarlo Girolami

