

PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 04 DEL 16/11/2018

Delibera n°

del

Oggetto: Giudizio Leone Antonio C/AMAT S.p.A. – Proposta Transattiva. - Determinazioni.

Il Direttore Generale, d'intesa con il Direttore Amministrativo, e con il responsabile dell'Unità Organizzativa Affari Generali e Legali, Pubbliche Relazioni e Sinistri, riferisce e propone quanto segue:

Premesso che:

- in data 14/05/2018 il sig. Leone Antonio, rappresentato e difeso dall'avvocato Amleto Massimo, proponeva ricorso ex L. 92 del 28/06/2012 (riforma Fornero) avverso il provvedimento di licenziamento disciplinare del 27/03/2018, comminato ai sensi del punto 5 dell'art. 14 dell'Allegato A al CCNL 27/11/2000;
- la Società affidava la difesa legale all'avvocato Claudio Schiavone del foro di Taranto, già in precedenza officiato per patrocinare l'Azienda in analogo giudizio di opposizione a licenziamento disciplinare ex CCNL 27/11/2000;
- il giudice del lavoro, all'esito della fase sommaria, in data 16/10/2018, rigettava la domanda dell'attore e lo condannava a rifondere alla Società resistente le spese di causa, liquidate in € 1.500,00 per compensi professionali oltre r.s.f 15%, IVA e CAP (all. 1);

Letto:

- il parere reso dall'avvocato Enrico Claudio Schiavone in data 05/11/2018 inerente alla proposta di controparte (all. 2);

Tanto premesso e letto si propone:

- di delegare il Presidente a ricercare un'eventuale ipotesi transattiva, sulla base del parere reso dal legale aziendale per definire la vertenza in atto;

- Il Capo Unità Organizzativa AA.GG. , dott.ssa Tiziana Tursi _____
- Il Direttore Amministrativo, dott. Pietro Carallo: _____
- Il Direttore Generale, ing. Massimo Dicecca: _____

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- vista la proposta che precede;
- esaminati gli atti;
- visto lo Statuto Sociale;
- a voti _____, resi nelle forme di legge.

DELIBERA

1. di delegare il Presidente a ricercare un'eventuale ipotesi transattiva con il legale di controparte per definire la vertenza in atto;
2. di autorizzare sin d'ora il Presidente a comunicare agli uffici le determinazioni assunte.

N. 3317/2018 r.g.

Tribunale di Taranto – Sezione del lavoro

Il giudice del lavoro

sciogliendo la riserva formulata nella udienza del 16.10.2018 in ordine al ricorso ex art. 1 co. 48 l. 28.6.2012 n. 92 proposto in data 16.4.2018 da Leone Antonio nei confronti dell'Amat spa, osserva quanto segue.

La domanda è infondata.

L'istante è stato licenziato, come da contestazione disciplinare in atti, per essersi, quale operatore della mobilità addetto al controllo dei titoli di sosta degli autoveicoli parcheggiati in zone tariffate, nei giorni 29.12.2017 e 3, 4, 22 e 23.1.2018, sottratto all'obbligo di eseguire il lavoro assegnatogli per parte del turno di servizio, nelle fasce orarie ivi specificamente riportate, restando inoperoso nella propria autovettura – anche fuori dalla zona di competenza a lui assegnata – o trattenendosi al bar e in tabaccheria/ricevitoria, pur avendo timbrato il *badge* in entrata e in uscita.

L'istante eccepisce in primo luogo la nullità del licenziamento perché comminato sulla base di un'attività investigativa vietata ex art. 2 l. 20.5.1970 n. 300.

Deve però osservarsi che la norma invocata, come affermato nello stesso ricorso, vieta il controllo esterno sulla qualità dell'attività lavorativa, ovvero sulle concrete modalità di svolgimento della stessa e sul grado di diligenza posto in essere dal dipendente, ma non su eventuali condotte fraudolente (anche in ragione del solo sospetto della commissione di



illeciti); ebbene, proprio tra tali condotte deve ritenersi ricompresa quella – contestata all’istante – di mancato svolgimento dell’attività lavorativa, dissimulato dalla timbratura del *badge* all’inizio e alla fine del turno di servizio.

In una recente pronuncia emessa in fattispecie analoga, la S.C. ha ritenuto che rientrasse nei poteri di controllo datoriale un’attività investigativa esercitata in luoghi pubblici per accertare non solo il mancato rispetto dell’orario giornaliero ma anche il mancato svolgimento dell’attività lavorativa da compiersi al di fuori della struttura aziendale: cfr. Cass. 4.4.2018 n. 8373.

L’istante deduce altresì la illegittimità del licenziamento perché intimato in difetto di giusta causa, per sproporzione tra l’addebito contestato e la sanzione disciplinare espulsiva, trattandosi nella specie di condotta giustificata dalla grave patologia cardiaca che gli imponeva nelle giornate più fredde di ripararsi in luoghi caldi, e comunque integrante una mera negligenza nella esecuzione del lavoro affidatogli, punibile *ex art. 14 co. 2 ccnl* con la multa.

Tuttavia, premesso che il difetto di proporzionalità del recesso è sanzionabile ai sensi dell’art. 18 co. 5 (e non 4) l. 20.5.1970 n. 300 (cfr. Cass. 25.5.2017 n. 13178, Cass. 16.5.2016 n. 10019 e Cass. 6.11.2014 n. 23669), deve rilevarsi, sotto il primo profilo, che la dedotta necessità di sostare in luoghi chiusi non risulta mai segnalata al datore di lavoro o ai superiori né emersa dalle visite mediche periodiche, tutte definite con giudizi di idoneità alle mansioni specifiche mai impugnati, e sotto il



secondo profilo che la condotta contestata all'istante (la cui oggettiva sussistenza è pacifica, ed è stata comunque pienamente provata a mezzo della espletata prova per testi), lungi dal costituire una mera negligenza nello svolgimento del lavoro, integra invece un abuso di fiducia, punibile ex art. 14 co. 4 ccnl con il licenziamento senza preavviso. Peraltro, anche prescindendo dalle previsioni della contrattazione collettiva, risulta evidente la notevole gravità del fatto contestato, in ragione sia della reiterazione e intenzionalità delle condotte, sia dell'elevato grado di affidamento connesso allo svolgimento delle mansioni di controllore dei titoli di sosta tariffata in luoghi esterni rispetto agli uffici aziendali e pertanto al di fuori del controllo diretto del datore di lavoro, peraltro eluso mediante la timbratura del cartellino in entrata e uscita, sia del danno arrecato al datore di lavoro mediante la indebita percezione di emolumenti a fronte di prestazioni lavorative non rese, sia infine della palese contrarietà non soltanto al dovere di diligenza sancito dall'art. 2104 c.c., ma anche ai principi di correttezza e buona fede nella esecuzione del contratto sanciti dagli artt. 1175 e 1375 c.c., sicché nella specie il licenziamento si rivela unica sanzione proporzionata alla gravità della condotta, avendo questa irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario che connota il rapporto di lavoro subordinato, così da far dubitare della futura correttezza dell'adempimento: cfr. Cass. 13.2.2012 n. 2013.

L'istante eccepisce, infine, la inefficacia del licenziamento, ex art. 18 co. 6 l. 20.5.1970 n. 300, per tardività della contestazione disciplinare con conseguente lesione del proprio diritto di difesa.



La contestazione disciplinare deve tuttavia ritenersi tempestiva, ove si osservi in diritto che, per costante insegnamento della S.C., in materia di licenziamento disciplinare, il principio della immediatezza della contestazione dell'addebito deve intendersi in senso relativo, dovendosi tenere conto della specifica natura dell'illecito e del tempo occorrente per l'espletamento delle indagini (cfr. Cass. 25.1.2016 n. 1248 e Cass. 12.1.2016 n. 281) e, in fatto, che la relazione investigativa reca la data del 2.2.2018, sicché la lettera di contestazione di addebito datata 8.2.2018 e ricevuta il 9.2.2018 come da documentazione in atti è intervenuta entro un tempo brevissimo (sette giorni) e senz'altro compatibile con l'esame e la valutazione della relazione investigativa da parte del datore di lavoro.

Né può ipotizzarsi una violazione, a carico di quest'ultimo, dei principi di correttezza e buona fede per avere contestato l'illecito solo al termine dell'attività investigativa durata quasi un mese, e quindi dopo la reiterazione delle condotte, ove si consideri che in precedenza il datore di lavoro non aveva conoscenza dei fatti, di cui ha avuto notizia con la ricezione della relazione investigativa.

Conclusivamente, la domanda deve essere rigettata.

Le spese di causa seguono la soccombenza ex art. 91 c.p.c. e si liquidano come da dispositivo.

P.q.m.

visto l'art. 1 co. 49 l. 28.6.2012 n. 92, rigetta la domanda; condanna l'istante a rifondere alla resistente le spese di causa, liquidate in euro

1.500,00 per compensi professionali oltre r.s.f. 15%, iva e cap; si comunicati.

Taranto, 16.10.2018.

Il giudice
Dott. Lorenzo De Napoli



Avv. Enrico Claudio Schiavone
Patrocinante in Cassazione
Avv. Annalisa Boccuni
Avv. Piera Bruno
Avv. Antonella Francesca Bruni
Avv. Angelo Caminiti
Avv. Ivana Capozza
Avv. Giuseppina Caroli
Avv. Fabio D'Oria
Avv. Paola Esposito
Avv. Anna Letizia Festa
Avv. Filippo Fornaro
Avv. Marco Gentile
Avv. Angela Gigante
Avv. Daniela Lanzalonga
Avv. Manuela Massa
Avv. Michele Svezia
Dott.ssa Carmela Nobile
Dott.ssa Federica Renò

E.C. Schiavone & Partners
Avvocati

Taranto - V.le Virgilio, 101/A
tel. +39 099 7367153
fax +39 099 7350121

Roma - Via Orazio, 31
tel. +39 06 68892948
fax. +39 06 6892816
in cooperation with E&S
Law Employment & Sea Law

avv.schiavone@pec.it
avv.schiavone@gmail.com



via email: menenti@amat.ta.it

Spett.le Amat s.p.a.

TARANTO

alla c.a. dott.ssa Fabiola Menenti

Oggetto: Riscontro nota del 30.10.2018

RISCHI DEL GIUDIZIO DI OPPOSIZIONE FORNERO

Dando seguito alla richiesta in oggetto, significo quanto segue:

➤ **Amat s.p.a. c/ Leone Antonio** (n. 3317/2018 RG)

Oggetto: Licenziamento (c.d. Rito Fornero)

Valore della causa: indeterminabile

Stato della controversia: fase sommaria

Con ricorso ex art. 1, comma 47, L. 92/12, il sig. Leone ha proposto azione per la declaratoria di illegittimità del licenziamento per giusta causa comminato da Amat s.p.a..

All'esito della fase sommaria del giudizio, il Magistrato ha rigettato la domanda del sig. Leone.

In data 29 ottobre 2018 il sig. Leone – tramite l'avv. Fabio Del Vecchio – ha formulato la proposta di rinunciare alla proposizione del giudizio di opposizione a fronte della corresponsione di otto mensilità di retribuzione, oltre contributo spese.

Come noto, il contenzioso sopra indicato ha ad oggetto un licenziamento per giusta causa. Più in particolare, il provvedimento disciplinare non conservativo è derivato dall'esito di controlli investigativi posti in essere dalla Società datrice di lavoro.

Per poter utilmente valutare la proposta transattiva, occorre considerare gli eventuali rischi sottesi alla prosecuzione del giudizio, in relazione a tre distinti profili della ordinanza:

- a) legittimità dell'attività investigativa;
- b) proporzionalità tra addebito contestato e sanzione disciplinare;
- c) tempestività della contestazione disciplinare.

Laddove il Giudice dovesse riscontrare vizi nell'ambito dei profili suindicati, le conseguenze sarebbero quelle di seguito specificate, in via alternativa:

- 1) reintegrazione attenuata (art. 18, c. 4): difetto di giusta causa o giustificato motivo perché il fatto non sussiste o rientra tra le condotte punibili con sanzione conservativa. Condanna della Società alla reintegrazione del sig. Leone nel posto di lavoro e ad un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, detratto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

- 2) indennità risarcitoria in misura piena (art. 18, c. 5): in tutte le altre ipotesi di licenziamento giustificato, vale a dire nei casi in cui il fatto disciplinare oppure economico, pur sussistente, non configuri né la giusta causa né il giustificato motivo. Condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria che va da un minimo di dodici ad un massimo di ventiquattro mensilità, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.
- 3) indennità risarcitoria in misura ridotta (art. 18, c. 6): per le ipotesi di licenziamento viziato da difetti di forma o di procedura. L'ipotesi in cui il licenziamento, pur comunicato in forma scritta, sia privo del requisito della motivazione oppure vi sia stata inosservanza della procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori comporta l'attribuzione al lavoratore di un'indennità onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

A fonte di tale quadro, è opportuno richiamare all'attenzione la già commentata pronuncia della Corte di Cassazione sui limiti all'impiego degli investigatori privati da parte del datore di lavoro.

Corollario di detto orientamento è che deve ritenersi radicalmente preclusa la possibilità, tramite le agenzie investigative, di esercitare un controllo avente come oggetto l'adempimento (o inadempimento) dell'obbligazione contrattuale del lavoratore.

Pertanto, gli investigatori privati, per operare lecitamente, *"non devono sconfinare nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata, dall'art. 3 dello Statuto, direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori"*. Di conseguenza *"resta giustificato l'intervento in questione solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, anche laddove vi sia un sospetto o la mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione"*.

Il predetto divieto di controllo occulto sull'attività lavorativa vige anche in caso di prestazioni rese al di fuori dei locali aziendali, salvo che il ricorso ad investigatori privati sia finalizzato a verificare comportamenti che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti, quali l'esercizio durante l'orario lavorativo di attività retribuita in favore di terzi.

L'opinabilità della fattispecie, per gli "incerti confini" tra atto illecito ed inadempimento rispetto alla fattispecie in esame, nonché la valutazione dei costi del contenzioso nelle ulteriori fasi e gradi del giudizio depongono, ad avviso dello scrivente, sull'opportunità di valutare attentamente l'ipotesi transattiva.

A disposizione per ogni ulteriore integrazione e/o chiarimento e in attesa di cortese riscontro,

cordiali saluti

Avv. Enrico Claudio Schiavone

