

PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 03 DEL 26/10/2018

Delibera n°

del

Oggetto: Giudizio Dell'Aquila Paolo C/AMAT S.p.A. – Accoglimento parziale del 10/10/2018

RG. 6434/2017 – Determinazioni conseguenti.

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

Premesso che:

- Il sig. Dell'Aquila Paolo, rappresentato e difeso dall'avvocato Fabrizio del Vecchio, proponeva ricorso per impugnativa di licenziamento ex L. 92/12 (Legge Fornero) avverso il provvedimento di destituzione comminato in data 08/05/2017;
- con verbale n. 09 del 10 agosto 2017, il Collegio Sindacale conferiva incarico professionale per la difesa in giudizio dell'Azienda all'avvocato Roberto Barberio del foro di Taranto;

Considerato che:

- con provvedimento del 10/10/2018 (allegato n.01) il Giudice del Lavoro, dott. Saverio Sodo, accoglieva parzialmente la domanda del sig. Dell'Aquila Paolo avverso la destituzione dal servizio seguita alla conoscenza del procedimento iscritto al n. 6466/2016 del Registro Generale Notizie di Reato, dichiarando risolto il rapporto di lavoro inter partes con effetto dalla data del licenziamento e condannando la Società resistente al pagamento in favore dell'istante di una indennità risarcitoria omnicomprensiva commisurata a sedici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il giudice compensava le spese di lite;

Vista:

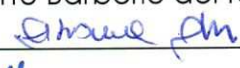
- la deliberazione del Collegio Sindacale del 29/06/2018 con la quale è stato deciso di proporre impugnazione all'ordinanza emessa dal dott. De Napoli nell'analogo giudizio Di Corrado Luca c/AMAT S.p.A.;

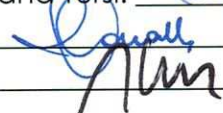
Ritenuto che:

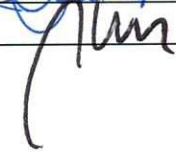
- il provvedimento emesso dal dott. Saverio Sodo è immediatamente esecutivo e non può essere sospeso, neanche in caso di opposizione, ai sensi del comma 50 dell'art. 1 L. 92/2012;
- il pagamento delle somme ivi dedotte non precluderebbe la possibilità per il Dell'Aquila Paolo di proporre egli stesso opposizione all'ordinanza nella parte in cui ha dichiarato risolto il rapporto di lavoro inter partes con effetto dalla data di licenziamento.
- il termine di 30 giorni per proporre opposizione con ricorso allo stesso Tribunale è iniziato a decorrere a far tempo dal 12 ottobre 2018, data nella quale è avvenuta la comunicazione via pec del suddetto provvedimento giurisdizionale al legale costituito;

Tanto premesso, considerato, esaminato e ritenuto, per le ragioni sopra esposte si propone:

- di proporre opposizione al provvedimento di cui in premessa, affidando la difesa in giudizio della Società in continuità all'avv. Roberto Barberio del foro di Taranto;
- di resistere all'apposizione nel caso in cui l'attore abbia già impugnato il provvedimento del 10/10/2018 e, conseguentemente, proporre domanda riconvenzionale, affidando la difesa in giudizio della Società in continuità all'avv. Roberto Barberio del foro di Taranto.

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 _____ , espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

- di proporre opposizione al provvedimento di cui in premessa, affidando la difesa in giudizio della Società in continuità all'avv. Roberto Barberio del foro di Taranto;
- di resistere all'apposizione nel caso in cui l'attore abbia già impugnato il provvedimento del 10/10/2018 e, conseguentemente, proporre domanda riconvenzionale, affidando la difesa in giudizio della Società in continuità all'avv. Roberto Barberio del foro di Taranto.

L TRIBUNALE DI TARANTO

GIUDICE DEL LAVORO

sciogliendo la riserva del 6-9-2018, nel procedimento ex art. 1, commi 47 e ss., legge 92/2012, iscritto al n° 6434/2017 R.G. e lette le note autorizzate depositate dalle parti nel termine loro assegnato;

premesso che la AMAT spa, di cui dipendente parte ricorrente, ha elevato a suo carico, in data 24-3-2017, contestazione disciplinare per avere lo stesso ricorrente, con il concorso di altri dipendenti, ripetutamente dissimulato proprie assenze dal servizio, con presenze fittizie procacciate attraverso un uso distorto del rilevatore e del badge personale; che, in particolare, la contestazione descrive fatti riferiti al giorno 29-5-2014, allorchè il dipendente Stanislao Porcellini ha timbrato l'ingresso per il Dell'Aquila Paolo sul marcatempo numero 2 alle ore 4.28 e, successivamente, anche l'uscita alle ore 13.19, facendo così risultare il Dell'Aquila presente in servizio, quando di fatto invece assente e che, ancora, la stessa condotta è stata posta in essere dal Porcellini il 30-5-2014 (variando solo gli orari della timbratura, rispettivamente alle ore 4.22 per l'ingresso ed alle ore 13.20 per l'uscita);

rilevato che il ricorrente ha impugnato il licenziamento seguito alla suddetta contestazione disciplinare, formulando contestazioni come la tardività della contestazione disciplinare (con conseguente violazione del proprio diritto di difesa e del suo legittimo affidamento nella volontà datoriale di rinunciare all'esercizio facoltativo del potere disciplinare), l'insussistenza dei fatti contestati, ovvero dell'assenza dal servizio nelle giornate del 29 e del 30 maggio 2014 (come desumibile dai fogli di autorizzazione aziendale, emessi in pari data, con cui egli era stato autorizzato ad uscire e poi a rientrare in azienda per ragioni di servizio, segnatamente il 29-5-2014 permessi di uscita alle ore 6.45 con rientro alle ore 13.08, di uscita alle ore 10.28 e rientro alle ore 11.20 e di uscita alle ore 11.59 senza precisazione dell'ora di rientro, mentre il 30-5-2014 l'uscita era stata autorizzata alle ore 6.47 con rientro alle ore 10.12) ed ancora il carattere discriminatorio del recesso (per essere stati licenziati solo due dipendenti a fronte dei 44 coinvolti nell'indagine penale per presunta truffa ai danni del datore di lavoro con il meccanismo delle false timbrature di presenza, la maggioranza dei quali attinti da sanzioni conservative e non espulsive);

che, pertanto, egli ricorrente ha concluso in via principale per la dichiarazione di nullità, illegittimità ed ingiustificatezza del licenziamento in quanto senza giusta

IL GIUDICE DEL LAVORO
Dott. Savino Sodo

causa, per insussistenza del fatto contestato, con ordine di sua reintegrazione in servizio e condanna della società a pagargli un'indennità pari a 12 mensilità retributive (art. 18 comma 4 legge 300/70); in via subordinata per l'accertamento della sproporzione del licenziamento, con pagamento in suo favore di un'indennità compresa tra un minimo (12) ed un massimo (24) mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (art. 18 comma 5 legge 300/1970); in via ancor più gradata per l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento per violazione della procedura di cui all'art. 7 legge 300/70, con pagamento datoriale di un'indennità tra 6 e 12 mensilità retributive (art. 18 comma 6 legge 300/70, come modificato ex art. 1 l. 92/2012);

preso atto della costituzione di parte resistente, che ha concluso per il rigetto del ricorso avversario, contestando la deduzione attrice di tardività della contestazione disciplinare (per avere essa appreso i fatti, comprovati da videoregistrazioni eseguite dalla Polizia di Stato, solo verso la fine del mese di gennaio del 2017) e di insussistenza del fatto contestato, risultando all'evidenza dalle immagini registrate dalle videocamere installate dalla Polizia di Stato che altro dipendente aveva timbrato il badge al posto del ricorrente (dove, comunque, la violazione dell'ordine di servizio aziendale n° 91/2012, che aveva sancito l'obbligo di registrazione personale della presenza in servizio da parte dei dipendenti) e dovendosi rimarcare la non decisività dei permessi di uscita prodotti in atti da controparte, atteso che non sempre l'autorizzazione all'uscita veniva rilasciata dal superiore gerarchico alla presenza diretta del dipendente beneficiario del permesso, che vi era contraddittorietà tra gli orari di uscita autorizzati e quelli di rientro nei permessi relativi al 29-5-2014 e che, in ogni caso, i permessi di uscita, quand'anche fossero stati veritieri, non avrebbero coperto l'intera durata della prestazione lavorativa;

ritenuto essere emerso con certezza, dall'istruzione documentale ed orale della causa, che effettivamente fu Porcellini Stanislao, e non già il ricorrente, ad inserire, in date 29 e 30-5-2014, il badge del secondo nei rilevatori marcatempo, in entrata ed in uscita;

che tale circostanza, acclarata, è di per sé sufficiente (pur considerandosi l'onere probatorio a carico datoriale ex art. 5 legge 604/66), sia pure in mancanza di riscontri degli inquirenti di avere filmato il ricorrente intento a fare cose diverse dal lavorare durante il tempo in cui formalmente risultante in servizio (in virtù delle risultanze del marcatempo), a far presumere l'assenza effettiva del lavoratore dal

IL GIUDICE DEL LAVORO
Dott. Saverio Sodo

posto di lavoro, salva prova contraria a carico di quest'ultimo di essere stato invece presente in servizio;

che detta prova contraria, se, in verità, potrebbe considerarsi parzialmente fornita dal Dell'Aquila attraverso la produzione dei permessi che lo autorizzavano ad uscire per ragioni di servizio in quelle giornate, non è sufficiente, tuttavia a fondare la convinzione che il ricorrente fosse effettivamente presente sul posto di lavoro nella parte iniziale delle giornate lavorative in questione, ovvero durante tutto il tempo intercorrente tra le timbrature d'ingresso apposte in suo vantaggio dal Porcellini (rispettivamente alle ore 4.28 del 29-5-2014 ed alle ore 4.22 del 30-5-2014) e le ore in cui i prodotti fogli di autorizzazione alla sua uscita per ragioni di servizio attestano la sua uscita dall'azienda (rispettivamente alle ore 6.45 del 29-5-2014 ed alle ore 6.47 del 30-5-2014), non potendosi escludere che il ricorrente, in quelle giornate, fosse effettivamente entrato pochi minuti prima dei momenti in cui fu verosimilmente visto uscire (dai portieri di turno, si confrontino le loro testimonianze) dall'azienda in virtù dei permessi autorizzativi di cui sopra e non potendo darsi particolare credito alla testimonianza del Porcellini, complice nella condotta di timbratura fraudolenta, di avere egli visto il Dell'Aquila giungere in azienda per iniziare la sua attività lavorativa poco prima o contestualmente rispetto al momento della timbratura da lui teste eseguita in sua vece;

considerato, pertanto, che il fatto contestato (costituito dalle timbrature d'ingresso e di uscita altrui in vece propria e dalle contestuali assenze dal servizio del ricorrente per le intere giornate lavorative del 29 e del 30-5-2014) sussiste, ma solo in parte quantitativamente più limitata (potrebbe dirsi che vi è una parziale sussistenza dei fatti contestati), potendo presumersi che il ricorrente abbia "lucrato" ritardi di circa due ore rispetto all'apparenza degli orari di inizio di lavoro risultanti dal marcatempo;

ritenuto il fatto, così come ridimensionato alla stregua delle emergenze istruttorie, sussistente e tuttavia non tale da essere proporzionato rispetto alla massima sanzione disciplinare (quella del licenziamento), atteso che il numero delle timbrature fraudolente non pare eccessivo e che la durata complessiva delle pre dell'assenza dissimulata del lavoratore ricorrente (elementi tenuti presenti dall'azienda per graduare le sanzioni, come confermato dalla testimonianza del Direttore AMAT Massimo Dicecca e dalle note difensive finali di parte resistente) esce alquanto ridotta e ridimensionata (circa 4 ore complessive) rispetto

IL GIUDICE DEL LAVORO
Dott. Saverio Sodo

all'originaria contestazione disciplinare (relativa ad assenze per le due intere giornate lavorative, pari a circa 15 ore), né il ragionamento muta in modo sostanziale pur eventualmente considerando che, nella giornata del 30-5-2014, il ricorrente potrebbe avere terminato di lavorare circa 3 ore prima dell'orario di uscita risultante dalla relativa timbratura, in quanto dai permessi risulta essere rientrato in azienda alle ore 10.12 e per il tempo successivo egli non ha fornito prova della sua presenza in servizio;

considerato che la valutazione di sproporzione del licenziamento comporta, come conseguenza, non la reintegrazione nel posto di lavoro, ma la sola tutela indennitaria "forte" di cui all'art. 18 comma 5 della legge 300/70, come modificato dall'art. 1 comma 42 della legge 92/2012, ovvero, ferma la risoluzione del rapporto di lavoro, il diritto del lavoratore di percepire un'indennità risarcitoria tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;

rilevato che tali conseguenze, ovvero quelle di cui al comma 5 dell'art. 18 legge 300/70 (novellato dalla legge 92/2012) siano identiche a quelle discendenti dalla violazione del principio di immediatezza relativa della contestazione disciplinare (cfr. Cass. SS.UU. 30985/2017, Cass. Lav. ordinanza 12231/2018), ragione per cui l'esame sul punto è irrilevante (e comunque la doglianza sembrerebbe prima facie infondata, alla luce della documentata epoca di conoscenza dei fatti da parte del datore di lavoro, di poco precedente all'inoltro della contestazione disciplinare);

ritenuto, quanto al lamentato carattere discriminatorio del licenziamento (che, invero potrebbe giustificare la tutela reintegratoria piena di cui all'art. 18 primo comma legge 300/70, come inciso dall'art. 1 comma 42 legge 92/12), che per integrare la discriminazione non sia sufficiente la mera disparità di trattamento sanzionatorio tra i dipendenti interessati da un'analoga vicenda disciplinarmente rilevante, occorrendo a tale fine la dimostrazione (ed, a monte di ciò, la deduzione), da parte del lavoratore, della ricorrenza di una delle ragioni di discriminazione indicate dall'art. 3 legge 108/1990 (che richiama l'art. 15 legge 300/70) e successive modificazioni, quindi di ragioni sindacali, politiche, religiose, razziali, linguistiche, di sesso o di orientamenti sessuali del lavoratore;

valutato congruo, in rapporto ai criteri di determinazione dell'indennità risarcitoria onnicomprensiva di cui all'art. 18 quinto comma St. Lav. (inserito dalla legge 92/2012), quantificare la stessa in sedici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, considerate l'anzianità di servizio del lavoratore (circa decennale, quindi

IL GIUDICE DEL LAVORO

Dott. *Enrico Sodo*

media), le dimensioni aziendali (rilevanti) e la condotta di parte ricorrente (comunque dolosa, benché la sanzione del licenziamento appaia sproporzionata per eccesso rispetto alla sua gravità);

reputata equa la compensazione integrale delle spese processuali tra le parti in considerazione della parziale reciproca soccombenza;

P.T.M.

visto l'art. 1 comma 49 legge 92/2012, così provvede:

a)- in accoglimento parziale del ricorso proposto da Dell'Aquila Paolo contro AMAT s.p.a., con atto depositato il 13-7-2017, dichiara risolto il rapporto di lavoro tra le parti dalla data del licenziamento e condanna AMAT spa Azienda per la mobilità nell'Area di Taranto a pagare al ricorrente un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata in sedici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali fino al soddisfo;

b)- spese processuali compensate interamente tra le parti;

c)- manda alla Cancelleria per le comunicazioni di rito.

Taranto, 10-10-2018


ASSISTENTE G. ULIVIA
ANTONIO D'APONTE

IL GIUDICE DEL LAVORO
Dott. Saverio Sodo
