
PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 11 del 10 luglio 2023

Deliberazione n. _____	del _____ luglio 2023
------------------------	-----------------------

OGGETTO DELLA PROPOSTA

Controversia Mastrovito Francesco c/o KYMA MOBILITÀ: esame proposta giudiziale e determinazioni conseguenti.

- All. 1) provvedimento disciplinare dell'8 luglio 2022, prot. az. n. 12.355, comminato al lavoratore Mastrovito Francesco;
- All. 2) ricorso giudiziario notificato, a mezzo pec, il 24 febbraio 2023, prot. az. n. 3.384;
- All. 3) mail del 9 maggio 2023, e del successivo 1° giugno, inviate dall'avvocato Schiavone;
- All. 4) nota del 31 maggio 2023, prot. az. n. 9.494, a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- All. 5) parere Avvocato Schiavone del 6 giugno 2023 (prot. az. n. 9.842);
- All. 6) mail del 12 giugno 2023, prot. az. n. 10.211, inviata dall'Avvocato Schiavone;
- All. 7) nota del 14 giugno 2023, prot. az. n. 10.330, a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- All. 8) mail del 16 giugno 2023, prot. az. n. 10.506, inviata dall'Avvocato Schiavone.
-

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- con provvedimento dell'8 luglio 2022 (All. 1) al dipendente Francesco Mastrovito è stato comminato il provvedimento disciplinare di sospensione, dal soldo e dal servizio, della durata di 3 (tre) giorni, ai sensi e per gli effetti dell'art. 42 del Regolamento All. A) al R.D. n. 148/1931 All. A;
- con nota del 15 luglio 2022, prot. az. n. 10.308, per il tramite degli Avv.ti Francesco Terrulli e Giuseppe Serio, il dipendente ha promosso ricorso al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 58 del richiamato Regolamento;
- con deliberazione n. 85, adottata nella seduta del 27 settembre 2022, il Consiglio di Amministrazione ha convalidato il provvedimento disciplinare comminato;
- con ricorso notificato, a mezzo pec, il 24 febbraio 2023 (All. 2), per il tramite dei suoi legali sopra citati, il Mastrovito ha adito il Giudice del Lavoro di Taranto, chiedendo l'annullamento e/o la revoca del suddetto provvedimento in quanto ritenuto illegittimo;
- la Società si è ritualmente costituita in giudizio, affidando la propria difesa all'Avvocato Claudio Schiavone del foro di Taranto;
- con propria mail del 9 maggio, e successive precisazioni di cui alla mail del 1° giugno 2023 (All. 3) il legale aziendale ha reso noto che alla prima udienza del 9 maggio 2023 il Giudice incaricato, Dott. De Napoli, ha formulato la seguente proposta conciliativa "sostituzione della

sanzione comminata con la multa commisurata a tre ore di sospensione". L'udienza è stata quindi rinviata al 16 giugno 2023 per consentire alle parti di valutare la proposta;

- con nota del 31 maggio 2023 (**All. 4**), a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione, è stato chiesto al legale incaricato di esprimere un proprio parere in ordine alla suddetta proposta conciliativa;
- con parere reso in data 6 giugno 2023 (**All. 5**), dopo una disamina della questione, pur nel premettere l'assenza di atti istruttori, il legale ha comunque concluso per una possibile praticabilità della ipotesi conciliativa;
- con mail dello scorso 12 giugno (**All. 6**) l'Avvocato Schiavone ha inoltrato una comunicazione con cui il legale del ricorrente ha evidenziato, si cita testualmente, la *"disponibilità del sig. Mastrovito, ai soli fini transattivi, senza riconoscimento alcuno dell'addebito contestato e senza che quanto innanzi possa risultare un precedente disciplinare suscettibile di pregiudicare in qualche modo la posizione lavorativa del mio rappresentato, ad accettare la proposta avanzata dal Giudice in udienza"*;
- in previsione dell'udienza del 16 giugno p.v., con nota del 14 giugno scorso (**All. 7**), alla luce delle motivazioni ivi contenute, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha invitato il legale aziendale a richiedere un rinvio;
- con mail del 16 giugno 2023 (**All. 8**), l'Avvocato Schiavone ha comunicato che la causa è stata rinviata, per il previsto tentativo di conciliazione, all'udienza del 21 luglio p.v.; con detta mail il legale ha invitato, quindi, la Società ad esprimersi in ordine alla proposta transattiva formulata dal Giudice (ossia rideterminazione della sanzione comminata in tre ore di multa).

Tanto premesso, attesa l'urgenza di assumere determinazioni al riguardo, in quanto è stato già richiesto un rinvio e la prossima udienza è fissata per il 21 luglio p.v..

- visti gli atti allegati;
- visto lo Statuto Sociale;

a voti _____ resi nelle forme di legge,

DELIBERA

- 1)
- 2) di dare mandato alla Direzione Generale di comunicare le determinazioni assunte al legale aziendale officiato per gli adempimenti successivi di propria competenza.

PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 11 del 10 luglio 2023

Deliberazione n. _____ del _____ luglio 2023

OGGETTO DELLA PROPOSTA**Controversia Mastrovito Francesco c/o KYMA MOBILITÀ: esame proposta giudiziale e determinazioni conseguenti.**

- All. 1) provvedimento disciplinare dell'8 luglio 2022, prot. az. n. 12.355, comminato al lavoratore Mastrovito Francesco;
- All. 2) ricorso giudiziario notificato, a mezzo pec, il 24 febbraio 2023, prot. az. n. 3.384;
- All. 3) mail del 9 maggio 2023, e del successivo 1° giugno, inviate dall'avvocato Schiavone;
- All. 4) nota del 31 maggio 2023, prot. az. n. 9.494, a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- All. 5) parere Avvocato Schiavone del 6 giugno 2023 (prot. az. n. 9.842);
- All. 6) mail del 12 giugno 2023, prot. az. n. 10.211, inviata dall'Avvocato Schiavone;
- All. 7) nota del 14 giugno 2023, prot. az. n. 10.330, a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- All. 8) mail del 16 giugno 2023, prot. az. n. 10.506, inviata dall'Avvocato Schiavone.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- con provvedimento dell'8 luglio 2022 (All. 1) al dipendente Francesco Mastrovito è stato comminato il provvedimento disciplinare di sospensione, dal soldo e dal servizio, della durata di 3 (tre) giorni, ai sensi e per gli effetti dell'art. 42 del Regolamento All. A) al R.D. n. 148/1931 All. A;
- con nota del 15 luglio 2022, prot. az. n. 10.308, per il tramite degli Avv.ti Francesco Terrulli e Giuseppe Serio, il dipendente ha promosso ricorso al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 58 del richiamato Regolamento;
- con deliberazione n. 85, adottata nella seduta del 27 settembre 2022, il Consiglio di Amministrazione ha convalidato il provvedimento disciplinare comminato;
- con ricorso notificato, a mezzo pec, il 24 febbraio 2023 (All. 2), per il tramite dei suoi legali sopra citati, il Mastrovito ha adito il Giudice del Lavoro di Taranto, chiedendo l'annullamento e/o la revoca del suddetto provvedimento in quanto ritenuto illegittimo;
- la Società si è ritualmente costituita in giudizio, affidando la propria difesa all'Avvocato Claudio Schiavone del foro di Taranto;
- con propria mail del 9 maggio, e successive precisazioni di cui alla mail del 1° giugno 2023 (All. 3) il legale aziendale ha reso noto che alla prima udienza del 9 maggio 2023 il Giudice incaricato, Dott. De Napoli, ha formulato la seguente proposta conciliativa "sostituzione della

sanzione comminata con la multa commisurata a tre ore di sospensione". L'udienza è stata quindi rinviata al 16 giugno 2023 per consentire alle parti di valutare la proposta;

- con nota del 31 maggio 2023 (**All. 4**), a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione, è stato chiesto al legale incaricato di esprimere un proprio parere in ordine alla suddetta proposta conciliativa;
- con parere reso in data 6 giugno 2023 (**All. 5**), dopo una disamina della questione, pur nel premettere l'assenza di atti istruttori, il legale ha comunque concluso per una possibile praticabilità della ipotesi conciliativa;
- con mail dello scorso 12 giugno (**All. 6**) l'Avvocato Schiavone ha inoltrato una comunicazione con cui il legale del ricorrente ha evidenziato, si cita testualmente, la "disponibilità del sig. Mastrovito, ai soli fini transattivi, senza riconoscimento alcuno dell'addebito contestato e senza che quanto innanzi possa risultare un precedente disciplinare suscettibile di pregiudicare in qualche modo la posizione lavorativa del mio rappresentato, ad accettare la proposta avanzata dal Giudice in udienza";
- in previsione dell'udienza del 16 giugno p.v., con nota del 14 giugno scorso (**All. 7**), alla luce delle motivazioni ivi contenute, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha invitato il legale aziendale a richiedere un rinvio;
- con mail del 16 giugno 2023 (**All. 8**), l'Avvocato Schiavone ha comunicato che la causa è stata rinviata, per il previsto tentativo di conciliazione, all'udienza del 21 luglio p.v.; con detta mail il legale ha invitato, quindi, la Società ad esprimersi in ordine alla proposta transattiva formulata dal Giudice (ossia rideterminazione della sanzione comminata in tre ore di multa).

Tanto premesso, attesa l'urgenza di assumere determinazioni al riguardo, in quanto è stato già richiesto un rinvio e la prossima udienza è fissata per il 21 luglio p.v..

➤ visti gli atti allegati:

➤ visto lo Statuto Sociale;

a voti _____ resi nelle forme di legge,

DELIBERA

1)

2) di dare mandato alla Direzione Generale di comunicare le determinazioni assunte al legale aziendale officiato per gli adempimenti successivi di propria competenza.



Att. 1)

Taranto, 07/07/2022

All'agente
FRANCESCO MASTROVITO
S E D E

Oggetto: provvedimento disciplinare ai sensi dell'Allegato "A" al R.D. n° 148/1931.

PREMESSO CHE:

- con nota del 13 giugno 2022 (prot. az. n. 10064), notificata a mani il 14 giugno 2022, le sono state contestate le mancanze previste ai punti: **3** (per aver commesso atti irrispettosi verso i superiori e non aver osservato i doveri di subordinazione) e **10** (per volontario inadempimento dei doveri di ufficio e per negligenza che ha apportato danni al servizio o agli interessi dell'Azienda) dell'**art. 42 del R.D. n° 148/1931, all. A)** per i fatti ivi ampiamente descritti, da intendersi in questa sede richiamati;
- con sua nota del 14 giugno 2022, prot. az. n° 10198, lei ha reso per iscritto le sue giustificazioni, così sintetizzate:

- 1) la mancata formazione ai suoi colleghi Chiarofonte e Laterza è dipesa da cause unicamente a loro ascrivibili. Ha sostenuto che il Sig. Chiarofonte si è dimostrato "poco collaborativo", mentre il Sig. Laterza sarebbe stato per un lungo periodo assente per malattia. Riguardo quest'ultimo, lei ha precisato che "stranamente è autorizzato a riposare fisso il sabato e la domenica" e che non ha avuto modo di vederlo sino al 12 aprile 2022, quando ha ripreso servizio, data in cui, peraltro, "la Cosmopol ha autonomamente iniziato ad effettuare le raccolte dei parcometri";
- 2) non ha volontariamente ommesso di indicare dove fossero le chiavi dei parcometri, ma ha dimenticato dove le avesse conservate;
- 3) mai avrebbe pensato che l'Ing. Pellicoro potesse usare il messaggio del 22 maggio delle ore 20:52 a questi inviato via WhatsApp, sottolineando altresì, che il giudizio irragionevole dell'operato del Direttore Tecnico e d'esercizio, Ing. Mauro Piazza, fosse frutto di un momento delicato della sua vita (lavorativa e personale).

A corredo delle sue giustificazioni ha allegato una serie di e-mail inviate nei mesi scorsi al Capo Unità Organizzativa, Ing. Pellicoro, nelle quali da un lato esprimeva giudizi e lamentele in ordine all'operato dei colleghi e dall'altro segnalava i rallentamenti sullo stato di avanzamento dei lavori di ristrutturazione nel suo reparto.

CONSIDERATO CHE:

Le giustificazioni da lei rese non diminuiscono la gravità dei fatti che le sono stati contestati.

[Handwritten signature]

In ordine alla mancata formazione impartita ai Sig.ri Chiarofonte e Laterza si rappresenta che solo in occasione della contestazione mossa sono emerse le problematiche da lei lamentate. Anche nelle mail da lei citate a suffragio delle sue ragioni, sono portati a conoscenza del Direttore Tecnico e d'Esercizio fatti che nulla hanno a che vedere con la mancata formazione sulla manutenzione ordinaria dei parcometri, che, come noto, era un suo preciso compito.

Non può sottacersi, inoltre, che il mancato espletamento di un incarico non può essere giustificato sulla base di considerazioni screditanti l'operato dei colleghi e dei superiori. Se, infatti, le sue mancanze fossero dipese da comportamenti altrui, lei avrebbe dovuto, comunque, per tempo, darne notizia ai superiori gerarchici, di modo che fosse possibile prendere gli adeguati provvedimenti correttivi.

Al contrario, aver disatteso uno specifico compito che le era stato attribuito costituisce comportamento che pregiudica l'esecuzione e il corretto svolgimento delle disposizioni impartite, risolvendosi in un atto di insubordinazione, che, di fatto, ha avuto riflessi negativi sull'andamento dell'organizzazione aziendale.

Circa le chiavi dei parcometri, pur volendo ritenere vero che Lei abbia semplicemente dimenticato il luogo in cui le aveva riposte, si rappresenta che una disattenzione del genere denota grave negligenza nell'espletamento delle proprie mansioni. Lei, infatti, era l'unico ad avere la detenzione delle chiavi dei parcometri e mai si è preoccupato né di condividere la conoscenza del luogo in cui le conservava, né, tantomeno, di custodirle in un posto sicuro. Di certo, infatti, il portaoggetti dell'autovettura di servizio non è luogo idoneo per conservare chiavi che si usano di rado, ma che sono essenziali per consentire la manutenzione dei parcometri.

Il comportamento negligente tenuto ha comportato un grave disservizio, anche considerando che, a fronte di una sua mancanza (non aver custodito diligentemente un bene di cui era in possesso), non ha mostrato la benché minima collaborazione per risolvere il problema da lei unicamente causato, addirittura chiedendo di non essere contattato ulteriormente.

La sua mancanza, quindi, per quanto dovuta a mera dimenticanza, è contrassegnata da gravità e non può in alcun modo essere giustificata.

Infine, non si può e deve neppure soprassedere sulle gravi offese rivolte per iscritto al Direttore Tecnico e d'esercizio, di cui ha screditato l'operato, chiedendo espressamente all'Ing. Pellicoro che le sue considerazioni fossero inoltrate sia al Direttore generale sia all'Ing. Piazza, così dimostrando una intollerabile mancanza di rispetto verso i suoi superiori.

Il contenuto offensivo di quanto da lei scritto, e che lei stesso ha chiesto fosse portato a conoscenza anche del Direttore Tecnico e d'Esercizio, evidenzia un atteggiamento di insubordinazione e contestazione dell'operato dei superiori palesemente contrario ai doveri di correttezza e buona fede, che costituiscono il sostrato giuridico naturale del rapporto di lavoro.

Le sue affermazioni nei confronti del Direttore Tecnico e d'Esercizio sono state rivolte con toni e modalità che esorbitano dall'obbligo di correttezza formale che deve essere rispettato nei rapporti coi superiori.

Il comportamento tenuto, oltre ad offendere onore, decoro e professionalità dell'Ing. Piazza, arreca pregiudizio all'organizzazione aziendale, poiché lei ha minato l'autorevolezza di cui gode un dirigente, rivolgendosi allo stesso con frasi ingiuriose ed irrispettose.

TANTO PREMESSO e CONSIDERATO,



- visti gli atti del procedimento disciplinare in corso;
- ritenuta, peraltro, priva di rilievo la dichiarazione del 24 giugno 2022, resa spontaneamente dal dipendente Laterza Domenico, registrata al protocollo aziendale il successivo 27 giugno, al n. 11.419;
- considerato il danno subito dall'Azienda per non aver potuto consentire alla Società Flowbird, appositamente incaricata della manutenzione di diversi parcometri nella giornata del 21 maggio, di intervenire su di essi per mancanza delle chiavi;
- confermata la fondatezza di tutti gli estremi contestati con la nota del 13 giugno 2022 (prot. az. n. 10064);

COMMINA

Il provvedimento disciplinare di "sospensione dal soldo e dal servizio" per la durata di n. **3 (tre) giornate**, da eseguirsi il 14 e 20 luglio e 2 agosto p.v..

Si precisa che:

- 1) in applicazione dell'art. 58 del R.D. n. 148/1931 – All. A), avverso il presente provvedimento è ammesso il ricorso al Consiglio di Amministrazione dell'AMAT S.p.A., entro i 15 giorni successivi alla data della notificazione;
- 2) in applicazione del richiamato art. 58 il ricorso al Consiglio di Amministrazione non sospende l'applicazione del presente provvedimento.

IL DIRETTORE GENERALE F.F.
(Dott. Pietro Carallo)

Al. 2)

STUDIO LEGALE
Avv. Francesco Terruli
Patrocinante in Cassazione
Via Taranto n.31/B
Tel. 080.4809825 – Fax 080.4833384
74015 MARTINA FRANCA (TA)

Avv. Giuseppe Serio
STUDIO LEGALE TERRULI
Via Taranto n.31/B
Tel. 080.4809825 – Fax 080.4833384
74015 MARTINA FRANCA (TA)

TRIBUNALE DI TARANTO

SEZIONE LAVORO

RICORSO EX ART.414 C.P.C.

PER

il sig. **MASTROVITO Francesco**, nato a Taranto il 25.05.1973 (c.f.: MST FNC 73E25 L049C) ed ivi residente alla via Giuseppe Mazzini n.203 rappresentato e difeso in virtù di procura in calce al presente atto dall'Avv. **Giuseppe Serio** (c.f.: SRE GPP 80T21 H096Z) e dall'Avv. **Francesco Terruli** (c.f.: TRR FNC 56H01 Z602R), i quali difensori dichiarano ai sensi dell'art.176 co.2 c.p.c. di voler ricevere le comunicazioni presso il seguente numero di fax **080 4833384** o presso i rispettivi indirizzi di posta elettronica certificata – PEC: **serio.giuseppe2@oravta.legalmail.it** e **terruli.francesco1@oravta.legalmail.it**, tutti elettivamente domiciliati presso le rispettive suddette caselle di posta elettronica certificata in conformità a quanto disposto dalle Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione n.10143 del 20.06.2012

CONTRO

KYMA MOBILITÀ SpA, Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto (già **A.M.A.T. S.p.A.**) in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, con sede in Taranto alla via Cesare Battisti n.657 (c.f.: 00146330733)

PER ANNULLAMENTO

del provvedimento disciplinare notificato al ricorrente in data 11.07.2022, con il quale è stata comminata la sanzione della *“sospensione dal saldo e dal servizio per la durata di n.3 (tre) giornate, da eseguirsi il 14 e 20 luglio e 2 agosto p.v.”* e del successivo provvedimento comunicato in data 11.10.2022 con cui l'AMAT ha rigettato il ricorso gerarchico proposto dal lavoratore

confermando il provvedimento disciplinare precedentemente irrogato (cfr. all.ti nn.1-2).

IN FATTO

1) Sulla contestazione dell'addebito e sul provvedimento disciplinare

In data 13.06.2022 con nota prot. n.0010064/2022, l'AMAT S.p.A. effettuava una contestazione disciplinare ai danni del lavoratore affermando che:

- il 20.05.2022 l'Ing. Pellicoro avrebbe "chiamato al telefono" il Mastrovito chiedendo dove fossero le chiavi del parcometro;
- il lavoratore avrebbe risposto che le chiavi erano in reparto;
- il 21.05.2022 l'Ing. Pellicoro sarebbe riuscito a trovare le chiavi all'interno di un cassetto;
- dal gruppo di chiavi sarebbero mancate le chiavi dei parcometri di T-Pal e Strada;
- a causa della mancanza di chiavi i tecnici della Flowbird non sarebbero riusciti ad intervenire sui parcometri malfunzionanti;
- il 22.05.2022 il lavoratore avrebbe dato indicazioni circa il luogo ove erano allocate le chiavi in questione e, in tale circostanza, avrebbe portato all'attenzione dell'Ing. Pellicoro alcune rimostranze circa i gravi disservizi in reparto (cfr. all.to n.3).

Pertanto venivano contestate le mancanze di cui ai punti 3 (*"per aver commesso atti irrispettosi verso i superiori e non aver osservato i doveri di subordinazione"*), 10 (*"per volontario inadempimento dei doveri di ufficio e per negligenza che ha apportato danni al servizio o agli interessi dell'Azienda"*) e 14 (*per dimostrazione di... disprezzo a superiori ... per iscritto*) dell'art.42 del R.D. n.148/1931, all.to A.

lasciandomi ad operare solo ed in condizioni precarie, ha sottovalutato l'importanza del mio ruolo e della mole di lavoro da me gestita in autonomia".

Ebbene, nel caso di specie non vi sono i presupposti perché si possa parlare di "atti irrispettosi" o di "violazione dei doveri di subordinazione".

L'atto irrispettoso si può configurare infatti laddove la critica del lavoratore vada al di là di quelli che sono i canoni di lealtà e, esorbitando da quella che è la mera rimostranza verso i propri dirigenti, esondi nell'alveo dell'attacco personale o, peggio ancora, della denigrazione e/o dell'insulto.

Nel caso di specie, come vedremo, il sig. Mastrovito ha espresso una doglianza sintomatica di una situazione di malessere lavorativo che i vertici avevano (rectius: hanno) il dovere di rimuovere.

Il sig. Mastrovito, che a differenza di quanto contestato, non ha mai parlato telefonicamente col Pellicoro nei giorni successivi al 20.05.2022, ha inviato al predetto, alle ore 20.52 del 22.05.2022 un messaggio del seguente tenore:

"Buona sera ingegner Pellicoro, il disservizio e l'interruzione ha creato il Direttore Piazza, lui era da tempo a conoscenza che la squadra era inadeguata e composta da persone assenteiste e lavative, ma nulla ha fatto per regolarizzare il tutto! lasciandomi ad operare solo ed in condizioni precarie, ha sottovalutato l'importanza del mio ruolo e della mole di lavoro da me gestita in autonomia senza alcun aiuto, anzi...! caricando ulteriormente il mio ruolo con altri compiti importanti come: 1. Coordinamento della squadra Manutenzione + OB e parcometri; 2. Rilevamento della presenza giornaliera della mia squadra + quella della manutentiva ivi impresso lo straordinario mensile e giornaliero da stilare su foglio excel che consegnavo all'area personale tramite il Sig. De Padova; 3.

Coordinamento con le ditte esterne per il montaggio/ cablaggio delle paline intelligenti ad alimentazione solare e a 220V; 4.Scassetamento della cassa automatica Artiglieria ed Icco con conseguente trasporto danaro sino all'ufficio di via d'Aquino... 5. Incremento della flotta parcometri da 89 a 125 parcometri; 6. Centralizzazione dei nuovi parcometri su piattaforma Flowbird; E tante altre cose che ora non mi RICORDO! Naturalmente + il mio lavoro di routine... Il tutto senza mai ricevere un premio di risultato/parametro proporzionato alle mie innumerevoli attività! Solo promesse verbali (alla sua presenza). Nonostante abbia sempre svolto le mie attività con il massimo impegno ed abnegazione, lei me ne può essere testimone, mi sento dire " disservizio/interruzione ecc.." solo per qualche giorno di ferie che sto usufruendo (da lei autorizzate tra l'altro...) Mai fatte negli ultimi 6 anni!!!

Per quanto concerne le chiavi dei parcometri nuovi, T/PAL E STRADA, se non stavano nel cassetto della mia scrivania, al 100% le trova nella portiera sinistra del mio mezzo in dotazione (Doblò). La invito cortesemente ad inviare il presente messaggio sia ad Direttore Piazza che al Direttore Carallo, augurandovi una serena riflessione vi saluto cordialmente" (cfr. all.to n.5).

Trattasi di messaggio che non denota acredine e/o livore personale, ma che è sicuramente nei limiti della critica costruttiva e al contempo rispettosa dei ruoli.

Gli interessati pertanto, invece di reagire con un provvedimento disciplinare che sa tanto di reazione a quella che è stata percepita come una sorta di "lesa Maestà", avrebbero dovuto accogliere le doglianze del lavoratore (che da solo reggeva, come ben sanno i vertici, un intero reparto!) e cercare di

capire, con la disponibilità al dialogo del buon padre di famiglia, lo strumento per poter risolvere le problematiche.

Il provvedimento disciplinare, invece, oltre ad essere palesemente abnorme, denota la totale chiusura dei vertici alle rimostranze del lavoratore ed è sintomatico del clima in cui si vede astretto ad espletare le proprie mansioni il lavoratore.

Neanche può parlarsi di violazione ai doveri di subordinazione. Siamo consapevoli che si tratta di un termine ormai desueto, ma non è difficile capire la *ratio* del Regio Decreto n.148/1931 se si considera che per subordinazione, secondo il senso della lingua italiana, si deve intendere una *“condizione di chi dipende da altre persone gerarchicamente superiori per grado e per autorità”* (cfr. vocabolario Treccani). La violazione del dovere di subordinazione, pertanto, utilizzando un normale iter logico-giuridico, dovrebbe aversi ogni qualvolta il lavoratore NON RICONOSCE la propria situazione di sottoposizione alle persone gerarchicamente superiori.

Ebbene da una lettura del messaggio “incriminato” emerge l’esatto contrario!

Il Mastrovito è pienamente consapevole della sua situazione di sottoposizione ai superiori gerarchici, e proprio per questo prega l’Ing. Pellicoro di portare all’attenzione del Direttore Piazza e del Direttore Carallo le proprie doglianze.

D'altronde quel messaggio era una vera e propria richiesta di aiuto (l'ennesima!) di un lavoratore che con impegno e abnegazione si trova a svolgere mansioni superiori rispetto al proprio inquadramento! Si veda, ad esempio, la mail del 22.03.2022 con cui il ricorrente denunciava all’Ing. Pellicoro tutte le problematiche del reparto oppure le due comunicazioni del

22.01.2022 e 24.01.2022 con cui il lavoratore denunciava il comportamento inadempiente di un collega. Oppure si veda la comunicazione del 19.05.2022 con cui Mastrovito denunciava la situazione logistica oramai insopportabile in cui era costretto a lavorare (cfr. all.to n.6). Il fatto che l'Azienda sia andata letteralmente in tilt per delle ferie prese dal Mastrovito né è la conferma indiretta.

Una ulteriore conferma del fatto che il messaggio fosse ampiamente nei limiti della verità dei fatti, della continenza, e della critica costruttiva è data dalla reazione dell'Ing. Pellicoro, che il minuto successivo (cfr. 20.57) scrive: "CONDIVIDO E COMPRENDO quello che mi dici ma mettiamoci ancora una volta in condizioni da non passare dalla ragione al torto".

Insomma l'Ing. Pellicoro condivide quanto detto da Mastrovito.

Cosa vuol dire questo?

Che anche Pellicoro meriterebbe un provvedimento disciplinare?

Assolutamente no.

Questo dimostra che Pellicoro, Responsabile dell'Area Tecnica, persona che lavora a stretto contatto di Mastrovito, è conscio del fatto che le doglianze del lavoratore fossero del tutto fondate, e pertanto non può che condividerle e comprenderle.

Aggiungasi che non risponde al vero la contestazione circa la mancata formazione in ordine alla manutenzione dei parcometri in favore dei lavoratori Laterza e Chiarofonte. Lo stesso Laterza confessa, con dichiarazione del 24.06.2022, trattasi di un "MALINTESO" (cfr. all.to n.7).

Per questo i vertici dell'azienda, invece di avere una reazione immotivata ed indispettita, avrebbero dovuto cercare di capire il motivo per cui due persone fondamentali per il reparto condividono questo stato di malessere.

3. Sulla presunta violazione del punto 10. Sul volontario inadempimento dei doveri di ufficio e sulla negligenza foriera di danni al servizio o agli interessi dell'Azienda.

Secondo l'Azienda Mastrovito non avrebbe avuto un comportamento diligente essendosi reso (leggiamo dalla contestazione) "volontariamente inadempiente al suo dovere di fornire informazioni circa l'esatta collocazione delle chiavi".

Tale addebito è semplicemente risibile.

Innanzitutto le copie delle chiavi consegnate dalla Flowbird per ogni tipo di parcometro erano 2, e solo una era nella piena disponibilità di Mastrovito.

Gli ultimi parcometri (ovviamente con le relative chiavi) furono consegnati all'azienda il 03.02.2022 come da n.3 DDT che si producono e da relativa mail indirizzata all'Ing. Pellicoro (cfr. all.to n.8).

Dai DDT si evince la consegna di due copie per ogni chiave.

Ma v'è di più.

Il sig. Mastrovito, durante lo scambio di messaggi WhatsApp con l'Ing. Pellicoro era **in ferie**. Lo stesso ha risposto a quest'ultimo non da una spiaggia dorata di qualche atollo alle Maldive, ma da una struttura Ospedaliera dell'ASL Napoli 3 ("**mi trovo a Sorrento per problemi familiari**"), come da foto inviata a mezzo WhatsApp all'Ing. Pellicoro il 21.05.2022 (v. all.to n.5).

Alla luce di tanto il Mastrovito, che era in ferie, avrebbe potuto finanche non rispondere ai messaggi di Pellicoro e nessuno avrebbe potuto validamente muovere alcun addebito.

Ma tant'è.

L'Ing. Pellicoro (che MAI aveva telefonato al Mastrovito) scrisse al lavoratore il 20.05.2022 (ore 17.17) chiedendo *“per le chiavi come posso fare?”*.

Nello stesso minuto Mastrovito risponde: *“nel reparto sta tutto”*.

Da quel messaggio non si evince la volontà di rendersi *“volontariamente inadempiente”* ai doveri dell'ufficio. Tutt'altro.

Tuttavia Pellicoro era stato molto generico, e non aveva specificato che le chiavi che servivano erano quelle relative agli ultimi parcometri (che non avevano mai dato problemi!) e non quelle relative ai vecchi parcometri che periodicamente presentavano dei guasti.

Per questo specifico motivo (ndr. non venivano mai usate) le chiavi relative agli ultimi parcometri erano custodite da Mastrovito nella vettura aziendale. Trattasi di allocazione che è una forma di garanzia per la conservazione delle chiavi in quanto l'auto aziendale rimane sempre in azienda e le chiavi vengono sempre lasciate all'addetto (cfr. all.to n.9).

Ebbene, non è vero, come indicato nella contestazione del 13.06.2022, che alle 10.14 del 21.05.2022 Pellicoro avrebbe specificato che mancavano le chiavi per l'apertura dei parcometri T-Pal e Strada. Non è vero, inoltre, che a quel messaggio Mastrovito avesse risposto di essere fuori città e di non voler essere contattato. In realtà il Mastrovito rispose così al Pellicoro solo al messaggio delle 10.47 in cui Pellicoro diceva genericamente *“le chiavi non aprono i parcometri”*.

Ebbene, soltanto alle ore 12.55 del 21.05.2022 Pellicoro specificò che le chiavi mancanti erano (sorprendentemente) quelle dei T-pal.

Orbene, quando rispose a quel messaggio delle 12.55 Mastrovito, si ripete, in ferie per problemi familiari?

Da una mera lettura dell'all.to 5 scopriamo che il lavoratore evade la richiesta di informazioni col messaggio successivo, in cui dice "se non stavano nel cassetto della mia scrivania, al 100% le trova nella portiera sinistra del mio mezzo in dotazione (Doblò)".

Ora, se alle 10.14 (*rectius*: 10.47) del 21.05.2022 l'Ing. Pellicoro avesse precisato che si trattava (*incredibile dictu!*) di una di quelle chiavi relative ai nuovi parcometri, il Mastrovito (in ferie per problemi familiari) avrebbe certamente dato subito l'esatta indicazione, come è nel suo costume.

Discende da ciò che il sig. Mastrovito ha prestato tutta la collaborazione del caso, se si considera che non è stato per nulla reticente e che ha fornito le richieste indicazioni non appena gli sono state formulate in maniera dettagliata, nonostante i gravi motivi che lo hanno spinto a chiedere le ferie.

Aggiungasi che un lavoratore, come da icastica e perentoria Giurisprudenza, **NON È TENUTO A RIMANERE A DISPOSIZIONE DELL'AZIENDA DURANTE IL PERIODO DI FERIE**. Il Mastrovito avrebbe potuto finanche non rispondere a messaggi di lavoro e tutte le indicazioni che ha fornito devono considerarsi un *quid pluris* dettato dal senso di responsabilità del lavoratore.

Se poi l'organizzazione interna dell'azienda è tale da mandare in tilt un intero reparto per l'assenza per ferie di un lavoratore, è evidente che il *punctum pruriens* della vicenda non deve essere individuato in fantasiose condotte addebitate al Mastrovito.

4. Sul provvedimento disciplinare

Nel provvedimento disciplinare leggiamo argomentazioni e deduzioni formulate a seguito delle difese del lavoratore che tuttavia appaiono meno che suggestive.

Si dice a pag. 2 del provvedimento disciplinare che le problematiche relative a Chiarofonte e Laterza sarebbero emerse solo in occasione della contestazione.

Ciò non risponde al vero come risulta dalle due comunicazioni di servizio in data 22-24.01.2022 (cfr. all.to n.10).

Si dice che Mastrovito avrebbe *“disatteso uno specifico compito che le era stato attribuito”* e che ciò costituiva insubordinazione.

Ebbene a Mastrovito non era stato attribuito il compito di rimanere a disposizione dell'Azienda durante le ferie (si consenta il paradosso). Mastrovito era uno degli addetti che aveva la responsabilità della manutenzione dei parcometri. Le chiavi degli stessi erano all'interno dell'azienda in luoghi custoditi e non accessibili a terzi. Se poi l'azienda aveva disfunzioni che non consentivano di sopperire alla sua temporanea assenza non è certo colpa del lavoratore!

Si dice nel provvedimento *“lei, infatti, era l'unico ad avere la detenzione delle chiavi”*. Ciò non risponde al vero. E nella scolastica ipotesi in cui fosse stato vero dovremmo chiederci: *“come mai un'azienda strategica per il trasporto cittadino consente che solo un lavoratore abbia le chiavi dei parcometri, visto che quel lavoratore dovrà comunque andare in ferie, o incorrerà in periodi di malattia?”*.

Si dice che Mastrovito non avesse mai condiviso il luogo in cui erano allocate le chiavi. Innanzitutto il “luogo” cui fa riferimento l'azienda è quello di cui all'all.to n.11 che naturalmente, sia consentito l'eufemismo, complica un po' le cose. D'altronde non spifferare a terzi il luogo in cui venivano custodite era un segno di scrupolo e attaccamento all'azienda.

Si dice che il luogo in cui erano custodite le chiavi non sarebbe stato "sicuro". E' emerso invece come le stesse fossero in un cassetto (che fra l'altro è stato forzato, con buona pace della presunta insicurezza) e nella macchina aziendale chiusa a chiave e allocata all'interno dell'azienda. Le chiavi della macchina sono nella sola disponibilità dell'addetto che ne cura il rilascio e la restituzione giornaliera.

Si evidenzia che solo dopo i fatti di fine maggio l'Azienda ha provveduto a predisporre un luogo apposito dove allocare le chiavi (cfr. all.to n.12) ... comportamento certamente prudente, ma forse un po' tardivo!

Si parla di "*gravi offese*" acuite dal fatto di aver chiesto a Pellicoro di condividerle con i superiori. E' emerso invece *per tabulas* che non vi era alcuna offesa e che anzi, la richiesta di condividere le rimozioni con i superiori dimostra la genuinità e la buona fede delle stesse (se un lavoratore fosse consapevole di offendere un superiore non direbbe mai all'interlocutore - a meno di condotte autolesionistiche - di riportare le offese al superiore medesimo!).

Si parla di contenuto "offensivo", ma in realtà nelle fumose deduzioni dell'Azienda non si dice in cosa sarebbe consistita l'offesa che, si ripete, deve esondare dalla normale critica per confluire nella sfera personale delle persone offese!

5. Sulla presunta violazione del punto 14

Leggiamo fra le contestazioni la presunta violazione del punto 14 dell'art.42 R.D. 148/1931: "*dimostrazioni di scherno o di disprezzo ai superiori od agli atti dell'azienda, sia per iscritto che in presenza di testimoni*". Di tale presunta violazione si è persa ogni traccia nel provvedimento disciplinare di talchè deve ritenersi oggetto di implicita rinuncia da parte dell'Azienda.

password della mail aziendale e per il controllo dei parcometri. Sta di fatto che al lavoratore, giunto presso l'area manutenzione parco rotabile, non veniva assegnata alcuna mansione, poiché non vi era stato alcun atto ufficiale della direzione generale. Il sig. Mastrovito, per evitare l'umiliazione di stare sul luogo di lavoro senza svolgere alcuna mansione, prendeva un periodo di ferie. Il 15.11.2022 veniva convocato per una visita medica. Insomma, il lavoratore, al quale venivano immotivatamente sottratte le mansioni che svolgeva da 5 anni, veniva privato della possibilità di svolgere qualsiasi mansione, con inevitabile frustrazione per la professionalità e capacità acquisiti nel tempo.

Quello testé descritto costituisce un mero ed esemplificativo frammento di una continuativa e prolungata condotta datoriale connotata da vessazioni e soprusi che in questa sede vengono dedotti al sol fine di disvelare la reale motivazione che si cela rispetto alla illogica contestazione.

Tanto premesso e ritenuto per tutti gli esposti motivi, il ricorrente, come sopra rappresentato, difeso e domiciliato

CHIEDE

che in accoglimento del presente ricorso, il Tribunale adito, in funzione di Giudice del Lavoro, voglia:

- annullare e/o revocare e/o dichiarare illegittimo il provvedimento disciplinare notificato all'istante in data 11.07.2022, con il quale è stata comminata **dalla KYMA MOBILITÀ SpA, Azienda per la Mobilità nell'area di Taranto (già A.M.A.T. SpA)**, in persona del suo legale rappresentante pro-tempore con sede in Taranto alla via Cesare Battisti n.657 (c.f.: 00146330733) la sanzione della *"sospensione dal saldo e dal servizio per la durata di n.3 (tre) giornate, da eseguirsi il 14 e 20 luglio e 2*

agosto p.v.” nonché il successivo provvedimento comunicato in data 11.10.2022 con cui l'AMAT S.p.A. ha rigettato il ricorso gerarchico proposto dal lavoratore confermando il provvedimento disciplinare precedentemente irrogato, unitamente ad ogni atto presupposto, connesso e successivo rispetto ai due atti citati, in quanto illegittimi ed infondati in fatto ed in diritto;

– con vittoria di spese e competenze di lite.

Si produce:

- 1) copia provvedimento disciplinare dell'Allegato A al R.D. n.148/1931, notificato all'istante in data 11.07.2022;
- 2) copia provvedimento di rigetto del ricorso gerarchico in data 11.10.2022;
- 3) copia contestazione in data 13.06.2022;
- 4) copia ricorso gerarchico in data 13.07.2022;
- 5) copia messaggi WhatsApp intercorsi col Pellicoro/stralcio della medesima conversazione WhatsApp + foto;
- 6) copia email in data 22.03.2022 e copia comunicazione del 22.01.2022, 24.01.2022 e 19.05.2022 a firma sig. Mastrovito;
- 7) copia dichiarazione in data 24.06.2022 a firma sig. Laterza;
- 8) copia mail in data 03.02.2022 e copia n.3 DDT;
- 9) copia documentazione fotografica;
- 10) copia n.2 comunicazioni di servizio in data 22-24.01.2022;
- 11) copia documentazione fotografica;
- 12) copia documentazione fotografica;
- 13) copia lettera dimissione P.O. “D. Camberlingo” Francavilla Fontana in data 25.10.2022 e certificato di malattia;
- 14) copia bando di concorso interno per “capo operatori”;

15) copia nota AMAT in data 08.11.2022 e copia nota a firma Avv. De Feis in data 17.11.2022;

16) copia CCNL.

In via istruttoria si chiede ammettersi interrogatorio formale del legale rappresentante della società resistente, nonché prova testimoniale a mezzo dei sigg.ri Schiano Lomoriello Antonio, Laterza Domenico e Fumarola Giuseppe tutti dipendenti AMAT e domiciliati in Taranto, sulle seguenti circostanze:

- a) *“Vero che nel Maggio 2022 il sig. Mastrovito usufruì di un periodo di ferie, debitamente autorizzato, senza che gli fossero state preventivamente richieste informazioni circa l'ubicazione delle chiavi dei parcometri”*
- b) *“Vero che più volte il sig. Mastrovito aveva portato all'attenzione dell'ing. Pellicoro la questione della inadeguatezza della struttura soprattutto per le problematiche lavorative legate alle assenze e alla situazione clinica dei sigg.ri Chiarofonte e Laterza”;*
- c) *“Vero che le copie delle chiavi consegnate dalla Flowbird per ogni tipo di parcometro erano 2, e solo una era nella piena disponibilità di Mastrovito”;*
- d) *“Vero che gli ultimi parcometri e le relative chiavi furono consegnati all'azienda il 03.02.2022 come da n.3 DDT allegati e da relativa mail indirizzata all'Ing. Pellicoro”;*
- e) *“Vero che l'ufficio del sig. Mastrovito, nel maggio 2022 era ridotto, per via di alcuni lavori di ristrutturazione, ad un deposito / magazzino ove erano stati ammassati beni mobili dell'intera struttura”;*
- f) *“Vero che il sig. Mastrovito, durante lo scambio di messaggi WhatsApp con l'Ing. Pellicoro del 20.05.2022 scriveva da una struttura Ospedaliera dell'ASL Napoli 3, essendo a Sorrento per problemi familiari”;*
- g) *“Riconosce la dichiarazione a sua firma in data 24/06/2022”.*

A: <kymamobilita@kymamobilita.it>

[illegible]

Oggetto: Kyma Mobilità S.p.A. / Mastrovito Francesco (R.G. 1480/2023) - Tribunale di Taranto - Sezione lavoro - dott. De Napoli

ECS

Il giorno 09/MAG. 2023 alle ore 9.30, innanzi al tribunale di Taranto, sezione lavoro, in composizione monocratica nella persona del giudice dottor Lorenzo De Napoli, è stata chiamata la controversia in primo grado iscritta al n. _____ / _____ r.g.,

promossa da Alberto Francesco

contro Roma Mobilità Spa

E' comparso l'avv. Giuseppe Sica quale in sostituzione dell'avv. Francesco Tembi il quale sempre e contestò il contenuto dell'averso mensile difensore e unisce nell'enumerazione di suoi istruitori richiesti e in caso di enumerazione dei suoi avversari chiese di essere ascoltati e per ottenere o meno dei dati adeguati nel ricorso nelle circostanze copiate dalla sentenza. La società convenuta è comparso l'avv. Angelo Cominti, in sostituzione del proponente contestò il pale impiego e contestò gli ex adverso debiti, prodebiti, richiesti e conclusi e si ripeté al contenuto della mensura difesa. L'avv. Cominti si oppose, oltre, all'integrale fondo e alla parte per tutti per i debiti in essere. ~~La causa è stata~~ finisce alla



1. in N.

R
Num. R.G.: 1444

richiesta di interruzione finale del risarcimento e proce portati
a zero di testina indicati nella persona difensiva.

Il giudice

finale delle parti la quale proce calettio:

- sostituzione delle sanzioni comminate con la multa

da misur comminate o tre ore di sorveglianza

I procedimenti delle parti chiedo in minor parte ultime delle
proposte calettio

Il GL

rimuove le cause dell'interesse del 15/6/2023 per la
relazione delle proposte calettio.

Il GL

Dott.ssa Maria Fabiola Menenti

Da: Schiavone & Partners - Avvocati <avv.schiavone@gmail.com>
Inviato: giovedì 1 giugno 2023 18:08
A: Dott.ssa Maria Fabiola Menenti
Oggetto: Re: Controversia Mastrovito c/ KYMA MOBILITÀ (udienza 16 giugno 2023)

Buonasera.

In relazione alla richiesta di parere formulata, significhiamo quanto segue.

Per mero errore materiale la comunicazione inviata dallo scrivente in data 9.5.23 riportava – per ciò che concerne la proposta formulata dal Magistrato - la dicitura “sostituzione della sanzione comminata con la multa commisurata a tre giorni di sospensione” in luogo di quella corretta “sostituzione della sanzione comminata con la multa commisurata a tre ore di sospensione”.

Alla luce di quanto innanzi, resto in attesa di conoscere le determinazioni della Società in relazione all’opportunità di procedere alla redazione del parere richiesto.

Resto a disposizione per ogni eventuale dubbio e/o chiarimento.

Cordiali saluti

ECS

Il giorno gio 1 giu 2023 alle ore 10:38 Dott.ssa Maria Fabiola Menenti
<mariafabiola.menenti@kymamobilita.it> ha scritto:

Buongiorno,

con riferimento alla controversia in oggetto, in previsione dell’udienza fissata per il prossimo 16 giugno e della proposta transattiva formulata dal Giudice, si invia in allegato la richiesta di parere a firma del legale rappresentante della Società.

Cordiali saluti

Dott.ssa Maria Fabiola Menenti
Direttore Amministrativo F.E.

KYMA MOBILITÀ S.p.A.
Via Cesare Battisti, 65/7
74121 TARANTO
Tel.: (+39) 099 7356210
Fax: (+39) 099 7794247
Cell.: (+39) 348 4061387
E-mail: mariafabiola.menenti@kymamobilita.it

Nel rispetto dei principi sanciti con il D.lgs. 196/03 denominato "Codice in materia di protezione dei dati personali" ed il Regolamento UE 2016/679 (GDPR) si informiamo che questa email e le informazioni in essa contenute sono riservate solo ed esclusivamente al destinatario. Qualora venisse in possesso per errore o per caso di queste informazioni, preghiamo essere avvisati dell'incidente e che (distruggere) le stesse. Per tanto si richiama che l'abuso ingiustificato della presente costituisce violazione di copyright espresse nel D.lgs. n. 196/03 e nel 2016/679. Per le vostre comunicazioni inviate una mail a kymamobilita@kymamobilita.it.
Rispetta l'ambiente. Non stampare questa mail se non è necessario.

In full respect of principles stated by L.D. 196/03, identified as "Law on the protection of personal data" and to the EU Regulation 2016/679 (GDPR), we inform that this e-mail and information herein are reserved only and exclusively for the recipient's use. Should you erroneously acquire such information, please notify the inconvenience and destroy this e-mail. The therefore remind you that improper use thereof represents violation to the principles expressed in L.D. 196/03 and UE 2016/679. For any communications please send a mail to kymamobilita@kymamobilita.it.
Respect the environment. Do not print this e-mail unless it is necessary.

Taranto, 31 maggio 2023

Egr. Sig. Avv.

Enrico Claudio Schiavone

Viale Virgilio, n° 101/A

74121 - TARANTO

avv.schiavone@pec.it

OGGETTO: Controversia Mastrovito c/KYMA MOBILITÀ (udienza del 16 giugno 2023): richiesta parere.

Con riferimento alla controversia in oggetto, nel fare seguito alla sua mail del 9 maggio scorso, con cui ha reso noto che nel corso della prima udienza il Giudice ha formulato una proposta di conversione della sanzione disciplinare comminata al Mastrovito (ossia la sostituzione con una multa commisurata ai tre giorni di sospensione), Le si chiede di esprimere un suo parere in merito.

In attesa di un cortese riscontro, si inviano distinti saluti.

IL PRESIDENTE

(Dott. Alfredo Spaluto)

Il Direttore Amministrativo f.f.

(Dott.ssa Maria Fabiola Menenti)

Allegato 5

Enrico Claudio Schiavone & Partners

Avvocati

SCHIAVONE & PARTNERS AVVOCATI

Avv. Enrico Claudio Schiavone
Patrocinante in Cassazione

Avv. Angelo Caminiti
Avv. Piera Bruno
Avv. Filippo Fornaro
Avv. Giuseppina Caroli
Avv. Marco Gentile
Avv. Fabio D'Oria
Avv. Manuela Massa
Avv. Ivana Capozza
Avv. Michele Svezia
Avv. Anna Letizia Festa
Avv. Fabiana Montanari
Avv. Anna Taliento
Dott. Leoluca Laterza

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

 **AGI**
Associato G. Schiavone

 **AIDLAS**
ASSOCIATO G. SCHIAVONE

 **CSDN**

Taranto, 6.6.2023

a mezzo mail: mariafabiola.menenti@kymamobilita.it

Spett.le

Kyma Mobilità S.p.A.,

Via Cesare Battisti, n. 657

74121, Taranto

e alla c.a. Dott.ssa Maria Fabiola Menenti,

OGGETTO: KYMA MOBILITÀ S.P.A. / MASTROVITO FRANCESCO (R.G.

1480/2023) – PARERE

Con riferimento alla controversia in oggetto e alla richiesta di parere in ordine alla proposta conciliativa formulata dal magistrato all'udienza del 9.05.2023, significo quanto segue.

L'ipotesi di conciliazione giudiziale, nella prassi delle controversie di lavoro, spesso non rispetta l'auspicabile principio del riparto dell'alea sottesa al giudizio. Questo perché, nella maggior parte dei casi, il tentativo di conciliazione non è sorretto dal presupposto della conoscenza degli atti di causa, sia pure sommaria, bensì da una lettura delle conclusioni delle parti praticamente contestuale alla formulazione dell'ipotesi stessa, ovvero quanto accaduto nella fattispecie in esame.

Ciò posto, esclusa ogni valenza anticipatoria del giudizio finale in relazione alla proposta del Giudice, l'ipotesi formulata offre comunque (alle parti) una finestra per una valutazione relativa all'opportunità di proseguire il giudizio, pur sempre suscettibile di protrarsi per tre gradi, ovvero consolidare da subito il risultato offerto dall'ipotesi definitiva.

SCHIIVONE & PARTNERS AVVOCATI

In questa prospettiva la valutazione aziendale, di natura gestionale, può soffermarsi sulla circostanza che, l'accettazione della proposta giudiziale ad opera delle parti, farebbe rimanere fermi e la sussistenza dell'inadempimento, e il provvedimento sanzionatorio, ancorché derubricato. Quest'ultimo, in tale ipotesi, costituirebbe potenziale base per contestare eventuali recidive.

Nel merito, premessa l'assenza - allo stato - di atti istruttori che possono essere oggetto di valutazione circa la conferma o meno della legittimità del provvedimento impugnato, può rilevarsi che gli inadempimenti contestati, ove supportati dagli sviluppi giudiziali, effettivamente riconducono all'ipotesi della più grave sanzione della sospensione. Tuttavia, muovendosi il provvedimento irrogato e l'ipotesi di conciliazione entrambi nell'ambito di sanzioni conservative, l'opzione gestionale ad avviso dello scrivente rimane aperta e praticabile, soprattutto ove si intenda dare stabilità al provvedimento e, al contempo, evitare che le possibili alterne vicende giudiziarie possano potenzialmente legittimare, in caso di esito negativo del giudizio, aspettative risarcitorie.

A disposizione per ogni eventuale dubbio e/o chiarimento.

Cordiali saluti

Avv. Enrico Claudio Schiavone

Oggetto: I: Kyma Mobilità S.p.A. / Mastrovito Francesco (R.G. 1480/2023) - Tribunale di Taranto - Sezione lavoro - dott. De Napoli

Mittente: "Dott.ssa Maria Fabiola Menenti" <mariafabiola.menenti@kymamobilita.it>

Data: 12/06/2023, 14:59

A: <kymamobilita@kymamobilita.it>

Dott.ssa Maria Fabiola Menenti
Consulente Amministrativa F.L.

KYMA MOBILITÀ S.p.A.
Via Cesare Battisti, 85/1
74121 TARANTO
Tel. (+39) 099 7794210
Fax (+39) 099 7794241
Cell. (+39) 348 4061387
E-mail: kymamobilita@kymamobilita.it

Da: Schiavone & Partners - Avvocati [mailto:avv.schiavone@gmail.com]

Inviato: lunedì 12 giugno 2023 12:17

A: sandra.melillo@kymamobilita.it; Tiziana Tursi

Cc: Fabiola Menenti

Oggetto: Re: Kyma Mobilità S.p.A. / Mastrovito Francesco (R.G. 1480/2023) - Tribunale di Taranto - Sezione lavoro - dott. De Napoli

Buongiorno.

Ad integrazione della mail trasmessa, trascrivo, di seguito, quanto pervenuto dal collega di controparte:
Gentile Collega,

formulo la presente, con riferimento alla controversia in oggetto e alla proposta del Dott. De Napoli in data 09.05 u.s. (ndr. "sostituzione della sanzione comminata con la multa commisurata a tre ore di sospensione", anche se l'ultima parola risulta difficilmente leggibile) al fine di conoscere le determinazioni della Tua assistita in ordine alla stessa.

Sul punto devo rappresentare la disponibilità del sig. Mastrovito, ai soli fini transattivi, senza riconoscimento alcuno dell'addebito contestato e senza che quanto innanzi possa risultare un precedente disciplinare suscettibile di pregiudicare in qualche modo la posizione lavorativa del mio rappresentato, ad accettare la proposta avanzata dal Giudice in udienza.

La presente non deve intendersi quale riservata non producibile in giudizio.

Vorrai farmi conoscere le determinazioni della Tua rappresentata.

Con i migliori saluti.

Avv. Giuseppe Serio

Il giorno sab 10 giu 2023 alle ore 10:39 Schiavone & Partners - Avvocati <avv.schiavone@gmail.com> ha scritto:

Buongiorno.

In relazione alla controversia in oggetto comunico che all'udienza del 16.06.2023 la causa sarà chiamata per la valutazione della proposta conciliativa formulata dal Magistrato.

Taranto,

Egr. Sig. avv.

Enrico Claudio Schiavone

Viale Virgilio, n° 101/A

74121 - TARANTO

avv.schiavone@pec.it

OGGETTO: Controversia Mastrovito c/KYMA MOBILITÀ: richiesta rinvio udienza del 16 giugno 2023.

Si rende noto che l'attuale Consiglio di Amministrazione della Società è in regime di prorogatio, ai sensi degli artt. 3 e seguenti del D.L. n. 293/1994, convertito dalla Legge n. 444/1994, come previsto dall'art. 11, comma 15 del D. Leg.vo n. 175/2016.

All'uopo, con riferimento alla controversia in oggetto, in previsione dell'udienza fissata per il prossimo 16 giugno, Le si chiede di concordare un rinvio con il legale di controparte.

Tanto onde possano essere assunte le successive determinazioni aziendali, anche alla luce del parere da lei reso a mezzo pec lo scorso 7 giugno (prot. az. n. 9842).

Distinti saluti.

IL PRESIDENTE
(Dott. Alfredo Spalluto)

Il Direttore Amministrativo f.i.
(Dott.ssa Maria Fabiola Menenti)

A: <kymamobilita@kymamobilita.it>

19/06/2023, 09:43