

29/06/2018

PROPOSTA DI DELIBERA DEL COLLEGIO SINDACALE DEL XX/XX/2018 n. 02

Delibera n°

del

Oggetto: Giudizio Di Corrado Luca C/AMAT S.p.A. Ordinanza RG. 7202/17 – Determinazioni.

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. Luca Di Corrado, rappresentato dall'avvocato Rosa Villani, 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. 13 del 12 settembre 2017, il Collegio Sindacale conferiva incarico professionale per la difesa in giudizio dell'Azienda all'avvocato Bruno Decorato del foro di Taranto;

Considerato che:

- con ordinanza del 19/06/2018 (allegato n.01) il Giudice del Lavoro dott. Lorenzo De Napoli accoglieva parzialmente la domanda del sig. Luca Di Corrado, 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 diciotto mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il giudice compensava le spese di lite;

Esaminata:

- la comunicazione del legale aziendale del 22/06/2018, ns. prot. 11380, (allegato n.02) nella quale formulava osservazioni in merito alle argomentazioni del Giudice a sostegno della decisione assunta (allegato n.02);
- la comunicazione del legale aziendale del 22/06/2018, ns. prot. 11381, (allegato n.03) nella quale comunicava che, con nota del 21.6 u.s. il difensore in atti costituito del Di Corrado aveva richiesto il pagamento immediato, da parte di questa Azienda, di quanto statuito nell'Ordinanza emessa dal Dott. De Napoli in data 19.6.2018 in favore del ricorrente, rimanendo in attesa di ricevere un riscontro alla sua nota; comunicava, altresì, che, dopo aver letto la mail dell'avvocato Villani, provvedeva a contattarla al fine di sondare le intenzioni relativamente al contenzioso in essere. L'avvocato Villani, sebbene informalmente, ribadiva che il suo cliente, sulla scia delle precedenti proposte transattive formulate nel corso del processo, sarebbe stato disponibile a rinunciare alle somme giudizialmente riconosciute spettantegli, sul presupposto della riassunzione in servizio;

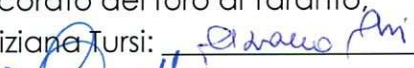
Ritenuto che:

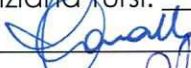
- l'Ordinanza emessa dal dott. De Napoli è immediatamente esecutiva e non può essere sospesa, neanche in caso di opposizione, ai sensi del comma 50 dell'art. 1 L. 92/2012;
- che il pagamento delle somme ivi dedotte non precluderebbe la possibilità per il Di Corrado di proporre egli stesso opposizione 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 19.6 u.s., data nella quale è avvenuta la comunicazione via pec del suddetto provvedimento giurisdizionale al legale costituito;

- l'accettazione della proposta formulata dall'avvocato Villani per conto del suo assistito, sebbene informalmente, non possa trovare rispondenza nell'interesse aziendale, in quanto il giudice, nel rigettare le altre pretese di controparte ha riconosciuto la dimostrazione da parte dell'Azienda del fatto contestato;

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

- di non prestare assenso alla proposta transattiva formulata dall'avvocato Villani per conto del suo assistito, sebbene informalmente;
- di proporre opposizione all'ordinanza di cui in premessa, affidando la difesa in giudizio della Società in continuità all'avv. Bruno Decorato 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 COLLEGIO SINDACALE

- vista la proposta che precede;
- esaminati gli atti;
- visto lo Statuto Sociale;
- in virtù dei poteri conferiti dall'art. 2386 del Codice Civile, nonché dall'art. 21, comma 12 dello Statuto della Società;
- considerato che, in assenza di deliberazione, si verrebbe a configurare un pregiudizio per la Società, consistente nella decorrenza dei termini di opposizione al provvedimento emesso il 19/06/2018 dal Giudice del Lavoro, dott. Lorenzo De Napoli;

DELIBERA

- di non prestare assenso alla proposta transattiva formulata dall'avvocato Villani per conto del suo assistito, sebbene informalmente;
- di proporre opposizione all'ordinanza di cui in premessa, affidando la difesa in giudizio della Società in continuità all'avv. Bruno Decorato del foro di Taranto.

nulla

N. 7202/2017 r.g.

Tribunale di Taranto – Sezione del lavoro*Il giudice del lavoro*

sciogliendo la riserva formulata nella udienza del 19.6.2018 in ordine al ricorso ex art. 1 co. 48 l. 28.6.2012 n. 92 proposto in data 9.8.2017 da Di Corrado Luca nei confronti della Amat spa, osserva quanto segue.

L'istante è stato licenziato in data 8.5.2017 per avere, come da contestazione disciplinare del 7.3.2017 in atti, reiteratamente dissimulato assenze dal servizio con presenze fittizie, mediante un uso distorto del rilevatore e del *badge* nei giorni 14, 15, 19, 20, 21 e 22 gennaio 2015.

Egli chiede, in via principale, dichiararsi nullo il licenziamento perché discriminatorio, in violazione dell'art. 3 l. 11.5.1990 n. 108, con applicazione della tutela apprestata dall'art. 18 co. 1-2 l. 20.5.1970 n. 300, ovvero la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno in misura delle retribuzioni maturate dal licenziamento alla reintegrazione.

Senonché, il motivo discriminatorio, individuato in ricorso nella circostanza che solo l'istante, tra i 44 dipendenti coinvolti nella vicenda di cui si dirà più avanti, sarebbe stato licenziato, non risulta in alcun modo provato all'esito della espletata prova per testi, e risulta al contrario smentito dalle deposizioni rese dal teste Rota Stefano (addotto dall'istante e anch'egli licenziato), il quale ha riferito che solo alcuni tra i dipendenti sottoposti all'indagine penale non sono stati licenziati, e dalla teste Menenti Maria Fabiola (responsabile del personale dell'Amat spa), la quale ha riferito che al termine del relativo procedimento disciplinare



sono stati licenziati sei dipendenti, otto sono stati retrocessi di livello, 14 temporaneamente sospesi dal servizio, uno scagionato sulla base delle giustificazioni prodotte, mentre gli altri dipendenti coinvolti erano stati nel frattempo collocati in pensione o si erano dimessi e uno era deceduto; la detta teste ha precisato poi che le sanzioni disciplinari sono state differenziate in base al numero di violazioni commesse e alla durata della prestazione lavorativa non resa: né tale deposizione è stata, sul punto, smentita da alcuna contraria risultanza istruttoria.

Ancora più in radice, deve comunque osservarsi che nella specie non è configurabile la denunciata connotazione discriminatoria del licenziamento, in quanto, ai sensi dell'art. 15 l. 20.5.1970 n. 300, il licenziamento come gli altri atti datoriali è discriminatorio quando trovi causa nell'affiliazione o nell'attività sindacale del lavoratore, nella sua partecipazione a uno sciopero, o ancora nella sua appartenenza politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

In altri termini, non basta che il dipendente sia trattato in senso deteriore rispetto ai colleghi, occorrendo invece che tale diverso trattamento sia determinato da uno dei fattori di discriminazione suindicati, o da altri.

Ebbene, nessuno specifico fattore di discriminazione è allegato in ricorso, mentre nelle note conclusive autorizzate si invoca, come fattore di discriminazione, la ridotta capacità lavorativa dell'istante, che lo fa rientrare in una categoria protetta e lo rende così "scomodo" per il datore di lavoro: ma si è già detto come anche altri lavoratori sono stati licenziati a seguito della stessa indagine; né può ipotizzarsi che l'istante, grazie alla



sua parziale invalidità, potesse godere di una immunità da ogni responsabilità disciplinare, come pure sembrerebbe opinarsi nelle citate note (pagina 2, terzo capoverso), poiché per tale via si legittimerebbe una inammissibile discriminazione “al contrario”.

L'istante chiede, in via subordinata, annullarsi il licenziamento per tardività della contestazione disciplinare in violazione dell'art. 7 l. 20.5.1970 n. 300, con applicazione della tutela apprestata dall'art. 18 co. 4 l. 20.5.1970 n. 300, ovvero la reintegrazione nel posto di lavoro e l'indennità risarcitoria in misura di 12 mensilità della retribuzione.

E tuttavia – in disparte il rilievo che la giurisprudenza invocata dall'istante circa il regime sanzionatorio al riguardo applicabile (Cass. 31.1.2017 n. 2513) è stata ormai superata, a seguito dalla pronuncia delle sezioni unite che ha invece ritenuto applicabile, in caso di contestazione tardiva, la sola tutela indennitaria forte di cui all'art. 18 co. 5 l. 20.5.1970 n. 300 (Cass. Sez. Un. 27.12.2017 n. 30985) – nel caso in esame la contestazione disciplinare non può ritenersi tardiva.

Per consolidato insegnamento della S.C., *“nel licenziamento per motivi disciplinari, il principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito, che si configura quale elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro, deve essere inteso in senso relativo, dovendosi tenere conto della specifica natura dell'illecito disciplinare, nonché del tempo occorrente per l'espletamento delle indagini, maggiore quanto più complessa l'organizzazione aziendale”*: cfr. Cass. 25.1.2016 n. 1248 e, in senso conforme, Cass. 12.1.2016 n. 281.



Inoltre, *“la tempestività della contestazione disciplinare va valutata non in relazione al momento in cui il datore di lavoro avrebbe potuto accorgersi dell'infrazione ove avesse controllato assiduamente l'operato del dipendente, ma con riguardo all'epoca in cui ne abbia acquisito piena conoscenza”*: cfr. Cass. 17.5.2016 n. 10069.

La S.C. ha precisato altresì che *“in tema di procedimento disciplinare, ai fini dell'accertamento della sussistenza del requisito della tempestività della contestazione, in caso di intervenuta sospensione cautelare di un lavoratore sottoposto a procedimento pensale, la contestazione disciplinare per i relativi fatti ben può essere differita dal datore di lavoro in relazione alla pendenza del procedimento penale stesso, anche in ragione delle esigenze di tutela del segreto istruttorio”*: cfr. Cass. 20.6.2014 n. 14103.

Ed ancora: *“in materia di procedimento disciplinare, qualora sia disposta la sospensione cautelare dal servizio in pendenza di procedimento penale, permane l'interesse del datore di lavoro ad accertare con sicurezza i fatti incompatibili con la prosecuzione del rapporto, dovendosi intendere l'immediatezza della contestazione in senso relativo e, dunque, compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, allorché l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero la complessità della struttura organizzativa dell'impresa sia suscettibile di far ritardare il provvedimento di recesso”*: cfr. Cass. 19.6.2014 n. 13955.

Nella specie, il datore di lavoro neppure ha atteso la conclusione del procedimento penale, essendosi invece attivato già a seguito dell'avviso della conclusione delle indagini preliminari emesso dalla procura della repubblica presso questo tribunale in data 20.12.2016 e di cui aveva dato notizia la polizia di stato con un comunicato stampa in data 27.1.2017: in particolare, l'Amat spa, con istanza in data 31.1.2017, depositata il 2.2.2017, chiedeva alla procura copia degli atti, che venivano acquisiti il 15.2.2017; veniva quindi istituita, con provvedimento del direttore generale in data 22.2.2017, la commissione interna ai sensi dell'art. 53 r.d. 8.1.1931 n. 148, che predisponendo il 7.3.2017 la contestazione disciplinare, ricevuta dal dipendente il giorno successivo, come da documentazione in atti.

Dalla sequenza temporale ora descritta emerge con tutta evidenza la tempestività della contestazione disciplinare, ove si consideri che questa è intervenuta a distanza di appena venti giorni dall'acquisizione della conoscenza dei fatti da parte del datore di lavoro, e si tenga conto della complessità sia dei fatti medesimi che della struttura aziendale.

L'istante chiede, in via ugualmente subordinata, annullarsi il licenziamento perché intimato in difetto di giusta causa, per insussistenza del fatto contestato, con applicazione della tutela apprestata dall'art. 18 co. 4 l. 20.5.1970 n. 300, ovvero la reintegrazione nel posto di lavoro e l'indennità risarcitoria in misura di 12 mensilità della retribuzione.



Senonché, la sussistenza del fatto contestato è stata dimostrata in concreto dalla resistente, almeno entro i limiti della cognizione sommaria che connota il presente procedimento.

La condotta illecita addebitata all'istante consiste nell'essersi, nei sei giorni di gennaio 2015 indicati in contestazione disciplinare, allontanato dal posto di lavoro senza timbrare l'uscita, rientrando dopo qualche ora (da una a cinque) senza timbrare l'arrivo, ma solo per timbrare subito dopo l'uscita (la lettera precisa giorno per giorno l'esatto orario della prima uscita, del rientro e dell'uscita definitiva), in tal modo attestando la propria presenza sul posto di lavoro anche nella fascia oraria in cui se ne era allontanato.

Ebbene, lo stesso istante ha ammesso i fatti, pur precisando di essersi allontanato dal posto di lavoro a causa di improvvise crisi d'ansia – peraltro derivanti da malattia di origine professionale riconosciuta in sede giudiziaria – e previo rilascio di permesso di uscita da parte del diretto superiore gerarchico, che lo autorizzava poi al rientro.

Tuttavia, la circostanza, benché sostanzialmente confermata dalla espletata prova testimoniale (si vedano in tal senso le deposizioni rese dai testi Paurini Gregorio, all'epoca dei fatti responsabile di officina, e Rota Stefano), si rivela di per sé inidonea a elidere la sussistenza degli illeciti, e ciò in quanto l'istante, pur se autorizzato ad assentarsi momentaneamente dal lavoro, avrebbe in ogni caso dovuto timbrare l'uscita, così come il rientro, laddove tali adempimenti non risultano in alcun modo dimostrati, ed anzi neppure sono stati dedotti in ricorso.



Né può ipotizzarsi che lo stato morboso dell'istante fosse in tali occasioni così grave da impedirgli di timbrare l'uscita, ove si consideri che egli è sempre rientrato a distanza di poche ore e senza mai essersi recato presso strutture sanitarie, limitandosi a contattare telefonicamente il proprio medico curante; in ogni caso, sicuramente egli avrebbe potuto timbrare il rientro, che per sua ammissione avveniva *"una volta finita la crisi d'ansia"*; va poi rilevato che il danno biologico derivante dalla detta malattia è stato determinato, come attestato dalla documentazione in atti, in misura del 5% (di per sé inferiore alla soglia minima del 6% prevista dall'art. 13 d.l.vo 23.2.2000 n. 38 per la indennizzabilità da parte dell'Inail), ed è pertanto di modesta entità.

Deve pertanto ritenersi la sussistenza del fatto, unitamente alla sua illiceità (sulla necessità di quest'ultima ai fini della esclusione della tutela reintegratoria ex art. 18 co. 4 l. 20.5.1970 n. 300, cfr. Cass. 20.9.2016 n. 18418 e Cass. 13.10.2015 n. 20540), ove si consideri il danno economico subito dal datore di lavoro, che ha dovuto retribuire complessive venti ore circa di prestazioni non rese, oltre al disvalore ambientale insito nella condotta.

Per mera completezza si evidenzia altresì che non è stata invocata in ricorso l'altra ipotesi prevista dall'art. 18 co. 4 l. 20.5.1970 n. 300 ai fini della tutela reintegratoria, ovvero che il fatto sia punito dal contratto collettivo con una sanzione conservativa.

L'istante chiede, in via ulteriormente subordinata, dichiararsi la illegittimità del licenziamento perché intimato in difetto di giusta causa,



per sproporzione tra l'addebito contestato e la sanzione disciplinare espulsiva, con applicazione della tutela sanzionatoria apprestata dall'art. 18 co. 5 l. 20.5.1970 n. 300, ovvero l'indennità risarcitoria compresa tra 12 e 24 mensilità della retribuzione.

La domanda è fondata.

Per insegnamento della giurisprudenza di legittimità, il difetto di proporzionalità del licenziamento è sanzionabile, come peraltro dedotto in ricorso, 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.

Tanto premesso, deve tenersi conto della specificità del caso concreto, nel quale l'allontanamento dal posto di lavoro è stato comunque determinato da ragioni di salute, è stato autorizzato dal superiore gerarchico, come riferito dal teste Paurini Gregorio, si è ripetuto per sei volte nel giro di una decina di giorni, in difetto quindi di un carattere di sistematicità, e non risulta avere prodotto all'azienda particolari disservizi, mentre il danno all'immagine allegato dalla resistente è riconducibile alla risonanza mediatica dell'indagine penale nel suo complesso, avendo questa coinvolto ben 44 dipendenti, e non invece alla singola condotta dell'istante, peraltro connotata dagli aspetti peculiari già evidenziati.

Tali circostanze denotano una minore gravità della condotta, tale da far apparire sproporzionata, in concreto, la sanzione espulsiva.

Conseguentemente, a norma dell'art. 18 co. 5 l. 20.5.1970 n. 300, deve dichiararsi risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del



licenziamento e condannarsi il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva che, tra il minimo di 12 e il massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, appare opportuno determinare in concreto, avuto riguardo all'anzianità anagrafica (38 anni) e di servizio (circa 10 anni) del dipendente e al complessivo comportamento delle parti, in misura di 18 mensilità.

Resta assorbito da tale statuizione l'ulteriore profilo di doglianza sollevato in ricorso in via ancora gradata, con riferimento ad una pretesa e non meglio specificata violazione della procedura di cui all'art. 7 l. 20.5.1970 n. 300, in quanto suscettibile della inferiore tutela sanzionatoria apprestata dall'art. 18 co. 6 l. 20.5.1970 n. 300, ovvero l'indennità risarcitoria in misura tra 6 e 12 mensilità della retribuzione, come peraltro richiesto nella relativa domanda subordinata.

L'accoglimento solo parziale della domanda, integrando ipotesi di soccombenza reciproca, costituisce ex art. 92 c.p.c. giusto motivo di compensazione delle spese di causa.

P.q.m.

visto l'art. 1 co. 49 l. 28.6.2012 n. 92, dichiara risolto il rapporto di lavoro *inter partes* con effetto dalla data del licenziamento e condanna la resistente al pagamento in favore dell'istante di una indennità risarcitoria onnicomprensiva commisurata a diciotto mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; rigetta nel resto la domanda; spese compensate; si comunichi.



Taranto, 19.6.2018.

Il giudice
(dott. Lorenzo De Napoli)



STU I L GAL O AT

74123 TARANTO - VIA MAZZINI, 42 - TEL. E FAX 099.4594742
e-mail: decorato.bruno@oravia.legalmail.it

ALL. 2

Avv. BRUNO DECORATO
PATROCINANTE IN CASSAZIONE

Avv. BARBARAMEI
Avv. FABIOLA TOMASELLI
Avv. ANITA CONVERSANO

Amat
Azienda per la mobilità nell'area di Taranto

Taranto, 19 Giugno 2018

Prot. n. 11380

del 22 GIU. 2018

AD	Amministratore Delegato	☒
DD	Direttore Generale	☒
DA	Direttore Amministrativo	☒
DT	Direttore Tecnico	☐
UP	Appalti / Contratti	☐
CM	Commerciale / Marketing	☐
CB	Contabilità Bilancio	☐
ES	Esercizio / Sosta	☐
IS	Informatica / Statistica	☐
MT	Manutenzione / Tecnica	☐
RU	Risorse Umane	☒
AS	Azienda C.A. E.P.P.R. SINISTRI	☒
AG	Ufficio Ragioneria	☐
ST	Stat. Qualità	☐

Spett.le
A.M.A.T. S.p.A
Via C. Battisti n° 657
74121 TARANTO
All'attenzione del Dr. R. AMODIO

Spett.le
A.M.A.T. S.p.A
Via C. Battisti n° 657
74121 TARANTO
All'attenzione dell'Ing. M. DICECCA

Trasmessa mezzo P.E.C. a: affari generali@pec.amat.ta.it

Oggetto: - A.M.A.T. S.p.A. /Di Corrado Luca - Tribunale di Taranto, Sezione Lavoro, Dr. L. De Napoli, R.G. 7202/2017 - Pretesa impugnazione licenziamento. Trasmissione ordinanza del Giudice e comunicazioni.

In riferimento al giudizio innanzi evidenziato e facendo seguito alla mia precedente missiva del 30.5 u.s., Vi rimetto copia della ordinanza resa dal Giudice, Dr. De Napoli, a seguito della odierna udienza di discussione ed oggi trasmessami via pec dalla Cancelleria del Tribunale.

Il Giudice - dopo avere escluso che nella fattispecie sottoposta al suo scrutinio potesse essere individuato un motivo discriminatorio di licenziamento ; dopo avere respinto l'eccezione di tardività della contestazione disciplinare sollevata dal ricorrente ; dopo avere rigettato la ex adverso invocata richiesta di nullità del licenziamento " perché intimato in difetto di giusta causa, per insussistenza del fatto contestato ", avendo riconosciuto la dimostrazione da parte dell'Azienda della sussistenza del fatto contestato " almeno entro i limiti della cognizione sommaria che connota il presente procedimento " ; dopo avere affermato che il ricorrente, " pur se autorizzato ad assentarsi momentaneamente dal lavoro, avrebbe in ogni caso dovuto timbrare l'uscita, così come il rientro, laddove tali adempimenti non risultano in alcun modo dimostrati, ed anzi neppure sono stati dedotti in ricorso "

SI RICEVE TUTTI I GIORNI ESCLUSO IL SABATO - ORE 17 - 20

STUDIO LEGAL COATO

74123 TARANTO - VIA MAZZINI, 42 - TEL. E FAX 099.4594742
e-mail: decorato.bruno@oravia.legalmail.it

Avv. BRUNO DECORATO
PATROCINANTE IN CASSAZIONE

Avv. BARBARA MEI
Avv. FABIOLA TOMASELLI
Avv. ANITA CONVERSANO

(pag. 6 dell'ordinanza) – ha ritenuto di poter accogliere la domanda subordinata avanzata dal Di Corrado tesa alla declaratoria di illegittimità del licenziamento perché intimato in difetto di giusta causa, " per sproporzione tra l'addebito contestato e la sanzione disciplinare espulsiva ", con applicazione della tutela sanzionatoria apprestata dall'art. 18 co. 5 l. 20.5.1970 n. 300, ovvero l'indennità risarcitoria compresa tra 12 e 24 mensilità della retribuzione.

A pag. 8 della citata ordinanza il Giudice, dopo avere richiamato la giurisprudenza di legittimità che ritiene che il difetto di proporzionalità del licenziamento è sanzionabile, come peraltro dedotto in ricorso, ai sensi dell'art. 18 co. 5 l. 20.5.1970 n. 300, evidenzia delle circostanze che " denotano una minore gravità della condotta, tale da fare apparire sproporzionata, in concreto, la sanzione espulsiva ".

Consequentemente il Dr. De Napoli, visto l'art. 1 co. 49 l. 28.6.2012 n. 92, ha dichiarato risolto il rapporto di lavoro inter partes con effetto dalla data del licenziamento ed ha, altresì, condannato la resistente al pagamento in favore dell'istante di una indennità risarcitoria onnicomprensiva commisurata a diciotto mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, rigettando nel resto la domanda e compensando le spese.

A questo punto, mi preme far presente che – attesa la singularità della fattispecie per cui è causa rispetto ad altre che hanno visto coinvolti diversi lavoratori dell'Azienda, fattispecie nella quale " è lo stesso Di Corrado che ammette i fatti, pur precisando di essersi allontanato dal posto di lavoro a causa di improvvise crisi d'ansia peraltro derivanti d malattia di origine professionale riconosciuta in sede giudiziaria " (pag. 6 dell'ordinanza) – la specificità del caso concreto sembrerebbe prima facie essere stata tenuta presente dal Giudice ai fini del decidere la controversia sottoposta al suo esame.

Ed invero, a pag. 8 del suo provvedimento il Giudice osserva che "l'allontanamento dal posto di lavoro è stato comunque determinato da ragioni di

STUDIO L GALE D CO ATO

74123 TARANTO - VIA MAZZINI, 42 - TEL. E FAX 099.4594742
e-mail: decorato.bruno@oravta.legalmail.it

Avv. BRUNO DECORATO
PATROCINANTE IN CASSAZIONE

Avv. BARBARA MEI
Avv. FABIOLA TOMASELLI
Avv. ANITA CONVERSANO

salute, è stato autorizzato dal superiore gerarchico, come riferito dal teste Paurini Gregorio, si è ripetuto per sei volte nel giro di una decina di giorni, in difetto quindi di un carattere di sistematicità, e non risulta aver prodotto all'azienda particolari disservizi, mentre il danno allegato dalla resistente è riconducibile alla risonanza mediatica dell'indagine penale nel suo complesso, avendo questa coinvolto ben 44 dipendenti, e non invece alla singola condotta dell'istante, peraltro connotata dagli aspetti peculiari già evidenziati".

Il Dr. De Napoli conclude il suo ragionamento affermando che " tali circostanze denotano una minore gravità della condotta, tale da far apparire sproporzionata, in concreto, la sanzione espulsiva ", condannando pertanto l'Azienda al pagamento in favore dell'istante di una indennità risarcitoria onnicomprensiva commisurata a diciotto mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, " avuto riguardo all'anzianità anagrafica (38 anni) e di servizio (circa 10) del dipendente ".

Mi corre obbligo, inoltre, far presente che il concetto di sproporzionalità rispetto alla sanzione comminata trova conferma – come affermato dal Giudice – nelle sentenze della Suprema Corte citate a pag. 8 del provvedimento adottato.

In sintesi, può affermarsi – secondo il ragionamento esplicitato dal Dr. De Napoli – che, pur avendo l'Azienda dimostrato in giudizio la sussistenza del fatto illecito contestato al ricorrente, alla luce della specificità e singolarità del caso concreto, il datore di lavoro non avrebbe potuto comminare al lavoratore il licenziamento bensì una minore sanzione disciplinare, anche se non va sottaciuto che il Giudicante non ha tenuto in alcun conto dei precedenti disciplinari del Di Corrado (che avrebbero potuto essere valutati a sostegno della proporzionalità della sanzione irrogata) ed ha, inoltre, dato per vera e dimostrata la circostanza della sussistenza dei permessi scritti rilasciati dal superiore gerarchico sulla base delle dichiarazioni, in parte contraddittorie ed in parte poco attendibili, rese da quest'ultimo in sede di assunzione della prova testimoniale.

STUDIO LEGAL DECORATO

74123 TARANTO - VIA MAZZINI, 42 - TEL. E FAX 099.4594742
e-mail: decorato.bruno@oravta.legalmail.it

Avv. BRUNO DECORATO
PATROCINANTE IN CASSAZIONE

Avv. BARBARA MEI
Avv. FABIOLA TOMASELLI
Avv. ANITA CONVERSANO

Inoltre, è opportuno altresì sottolineare, salvo un maggiore approfondimento anche alla luce del comportamento processuale che controparte riterrà di assumere nei confronti dell'ordinanza in questione e delle valutazioni che l'Azienda andrà ad adottare, che il Giudice non ha tenuto in alcun conto dell'Art. 45 del R.D. 148/1931 e della interpretazione che di esso ha fornito in altra fattispecie la Dr.ssa Leone del Tribunale di Taranto, richiamata dall'AMAT Spa nella memoria difensiva e di costituzione, secondo la quale " una volta ritenuta la sussistenza del fatto concreto in quello astratto non residua discrezionalità alcuna né per il datore di lavoro all'atto della irrogazione della sanzione, né per il giudice all'atto della valutazione della proporzionalità della stessa ".

Infine, quanto ai termini di eventuale impugnazione dell'ordinanza in questione, Vi informo che avverso la stessa è possibile proporre opposizione con ricorso entro 30 giorni dalla notificazione o dalla comunicazione della stessa (che, nel caso in esame, è avvenuta via pec in data 19.6.2018).

Nel rimanere a Vs. disposizione per eventuali chiarimenti nonché in attesa di Vs. determinazioni al riguardo, mi è gradita l'occasione per inviare distinti saluti.

Uw. Bruno Decorato

(All. 1)

SI RICEVE TUTTI I GIORNI ESCLUSO IL SABATO - ORE 17 - 20

ALL 3

Oggetto: Amat/Di Corrado Trib. Ta R.G. 7202/17 - Comunicazioni relative alla nota riservata dell'Avv. Villani

Mittente: "Avv. Bruno Decorato" <decorato.bruno@oravta.legalmail.it>

Data: 22/06/2018 11.31

A: affarigenerali@pec.amat.ta.it, Tiziana Tursi <tursi@amat.ta.it>

In riferimento all'oggetto innanzi evidenziato e facendo seguito alla mia precedente pec del 19.6 u.s. trasmessa il successivo 20.6, con la quale Vi inoltravo l'Ordinanza resa dal Giudice Dott. De Napoli e formulavo osservazioni relativamente al contenuto della stessa nonché valutazioni circa l'iter logico-giuridico seguito dal Giudice per pervenire al provvedimento adottato, Vi comunico che, con nota del 21.6 u.s. (dallo scrivente letta in data odierna), il difensore in atti costituito del Di Corrado ha richiesto il pagamento immediato, da parte di Codesta Azienda, di quanto statuito nell'Ordinanza emessa dal Dott. De Napoli in data 19.6.2018 in favore del ricorrente, rimanendo in attesa di ricevere un riscontro alla sua nota.

A tal proposito, mi corre obbligo farVi presente che l'Ordinanza in questione è immediatamente esecutiva e non può essere sospesa, neanche in caso di opposizione, ai sensi del comma 50 dell'art. 1 L. 92/2012 e che, inoltre, il suddetto pagamento non precluderebbe la possibilità per il Di Corrado 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.

Da ultimo, Vi ribadisco che, in ogni caso, il termine di 30 giorni per proporre opposizione con ricorso allo stesso Tribunale è iniziato a decorrere a far tempo dal 19.6 u.s., data nella quale è avvenuta la comunicazione via pec del suddetto provvedimento giurisdizionale.

Infine, Vi comunico che, dopo aver letto la mail della collega Villani, ho provveduto a contattarla al fine di sondare le intenzioni relativamente al contenzioso in essere. La collega mi ha, sebbene informalmente, ribadito che il suo cliente, sulla scia delle precedenti proposte transattive formulate nel corso del processo, sarebbe disponibile a rinunciare alle somme giudizialmente riconosciute spettantegli, sul presupposto della riassunzione in servizio.

La stessa Avv. Villani mi ha assicurato che - al fine di permettermi di informare Codesta Azienda di quanto sopra rappresentato e di

Amat
Passato per la mobilità nell'area di Taranto
Prot. n. 52381
22 GIU. 2018
AS Amministratore Delegato
AG Direttore Generale
SG Direttore Amministrativo
CA Direttore Tecnico
AP Appalti / Contratti
CM Commerciale / Marketing
ICB Contabilità Bilancio
ES Servizio / Sosta
MA Informatica / Statistica
MAN Manutenzione / Tecnica
HR Risorse Umane
ACS Affari Con. P.F.R. SINISTRI
RAG Ragioneiera
STO Staff Qualità

consentire a quest'ultima di assumere le determinazioni che riterrà più opportune a riguardo - aspetterà una mia risposta in tempi ragionevolmente celeri, atteso che i termini di opposizione per entrambe le parti sono già iniziati a decorrere.

Nel rimenere, pertanto, in attesa di ricevere Vostre rapide comunicazioni e manifestando fin da ora la mia disponibilità a fornirVi anche personalmente ulteriori chiarimenti, mi è gradita l'occasione per inviarVi i più distinti saluti.

Avv. Bruno Decorato



Mail priva di virus. www.avast.com

STUDIO LEGALE DECORATO**Avv.to BRUNO DECORATO**

Via Mazzini, 42 - 74121 TARANTO - TEL E FAX: 099 4594742

pec: decorato.bruno@cravta.legalmail.it

Autogestione per la rete informatica di Taranto

Prot. n. **11845**
del **29 GIU. 2018**

Taranto, 28 Giugno 2018

Spett.le

AMAT SPA

Via C. Battisti, n° 657

74121 Taranto

All'attenzione del Dr. R. AMODIO

Trasmessa via email

AD	Amministratore Delegato	☐
DG	Direttore Generale	☐
DA	Direttore Amministrativo	☐
DT	Direttore Tecnico	☐
UAP	Appalti / Contratti	☐
UCM	Commerciale / Marketing	☐
UCB	Centralità Clienti	☐
UES	Esercizio / Siste	☐
UIS	Informatica / Statistica	☐
UNIT	Manutenzione / Tecnica	☐
URU	Ricerca Umana	☐
UAG	Affari Gen. (P.R. S.M. S.T.)	☐
RAG	Ufficio Ragioneria	☐
STO	Serv. Qualità	☐

Oggetto: AMAT SPA/Di Corrado Luca. Trasmissione preventivo di massima delle competenze professionali per proporre impugnazione avverso il provvedimento reso dal Tribunale di Taranto-Sezione Lavoro, R.G. 7202/2017, Giudice del Lavoro Dr. De Napoli, sul ricorso ex art. 1 comma 47 e segg. L. 92/2012 (c.d. " Rito Fornero ") proposto dal Sig. Di Corrado Luca avente ad oggetto l'impugnazione del licenziamento intimato in data 8.5.2017.

In riferimento all'oggetto innanzi evidenziato e facendo seguito alle mie precedenti comunicazioni del 19.6. e del 22.6. u.s., prima di procedere alla trasmissione del preventivo in questione, mi corre obbligo farVi presente quanto segue :

Il Giudice del Lavoro, Dr. De Napoli, sciogliendo la riserva formulata all'udienza del 19.6.2018, ha adottato un provvedimento avente natura formale di ordinanza (avverso il quale il rito " *Fornero* " prevede il rimedio dell'opposizione allo stesso Tribunale che ha emesso il provvedimento, ai sensi del comma 51 dell'Art. 1 L. 92/2012) pur avendo sostanzialmente espletato un processo a cognizione piena (interrogatorio formale del legale rappresentante dell'Azienda; assunzione della prova testimoniale; produzione di documentazione fornita dalle parti ed ordine all'AMAT Spa di depositare in giudizio gli atti relativi al procedimento disciplinare; concessione dei termini per il deposito di note autorizzate

conclusive) che può indurre a ritenere che il provvedimento conclusivo abbia contenuto sostanziale di sentenza (avverso la quale il rito "Fornero" prevede il rimedio del reclamo alla Corte di Appello competente per territorio).

Alla luce di quanto innanzi rappresentato, tenuto conto dell'ambiguità del provvedimento giurisdizionale adottato dal Dr. De Napoli e del contrasto giurisprudenziale formatosi sul punto (CASS. CIV. Sez. Lav., 19552/2016 ritiene esperibile esclusivamente il ricorso in opposizione laddove CASS. CIV., Sez. Lav., 8467/2017 conclude per la proposizione esclusiva del reclamo quando il provvedimento sia stato adottato a conclusione di un'istruttoria a cognizione piena) ritengo sia opportuno – salva una più approfondita analisi nei prossimi giorni della problematica innanzi evidenziata ed in considerazione dell'esistenza di un margine temporale ancora congruo per impugnare il provvedimento in questione – che l'Azienda predisponga allo stato due distinti atti di conferimento di incarico difensivo per la proposizione dei due distinti rimedi apprestati dal legislatore, salvo poi utilizzare quello ritenuto più idoneo.

A tal fine, esaminato il D.M. 10.3.2014 n° 55, che regola il pagamento delle spese processuali, per quanto riguarda l'eventuale opposizione segnalo che - applicando la Tabella n. 3 (cause di lavoro) e tenuto conto delle varie fasi del processo a cognizione piena da espletare, vale a dire introduttiva del giudizio, istruttoria e/o di trattazione ed decisionale - è possibile determinare ragionevolmente la misura del compenso per le prestazioni professionali da svolgere nella somma di complessivi € 3.500,00=.

Per quanto riguarda, invece, il reclamo alla Corte di Appello competente, ritengo sia possibile determinare il compenso in complessivi € 4.000,00=.

Agli importi sopra indicati dovranno aggiungersi le spese forfettarie ex Art. 2 D.M. 55/14 (15%), nonché l'Iva ed il Cap nella misura di legge in corso alla data di pagamento.

Nel rimanere in attesa di conoscere le determinazioni che saranno assunte dall'Azienda, mi è gradita l'occasione per inviare distinti saluti.

Avv. Bruno Decorato

