



AZIENDA PER LA MOBILITÀ NELL'AREA DI TARANTO S.p.A.

T234/21
1288
30/5/21

ESERCIZIO 20 21

ORDINATIVO DI PAGAMENTO

N. 685

Silvio ASSOCIATO BARBERIO

CONTR. UTILIZZO



Sede legale ed amministrativa: 74100 TARANTO - Via C. Battisti, 657
 Telefono 09973561 (5 linee urbane) - Fax 0997794247
 00146330735.Codice fiscale, Partita IVA e n° di iscrizione al Registro delle Imprese di Taranto 00146330733
 Capitale Sociale sottoscritto: € 5.497.272,00 - Capitale Sociale versato: € 8.381.881,75

STUDIO DI PAGAMENTO

ORDINATIVO DI PAGAMENTO

DATA	GESTIONE CASSA	ESERCIZIO	N. ORDINATIVO	DATA	COD.CASSA	COD.CASSA	IMPORTO ORDINATIVO
29/03/2021		2021	685	29/03/2021			388,50

IL CASSIERE
PAGHERA' LA SOMMA DEL PRESENTE ORDINATIVO
DI PAGAMENTO A FAVORE DI:

STUDIO ASSOCIATO BARBERIO

C.so Italia, 254

74100 TARANTO (TA)

Partita IVA: 02453340735 C.F. 02453340735

CC 13.07.0001;

DICONSI EURO: trecentottantotto e 50 / 100

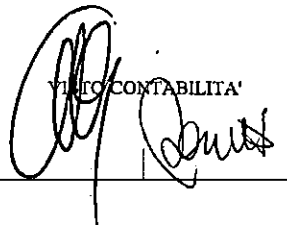
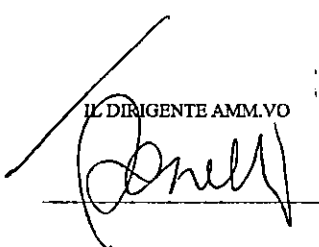
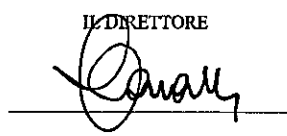
PAGAMENTO: Bonifico

BANCA FIDEURAM SPA - MILANO

IBAN: IT74C0329601601000067324274

CAUSALE DEL PAGAMENTO	IMPORTO LORDO	388,50
CONTRIBUTO UNIFICATO APPELLO INCIDENTALE DELL'AQUILA	TOTALE RITENUTE	0,00
PAGAMENTO FATTURE N. PROT.5454/21	IMPORTO	388,50

CASSA	CASSA
IMPORTO LORDO	388,50
PREVISIONE	
PROG. ORDINATIVI EMESSI	
DISPONIBILITA'	

 **IL CONTABILE**
 **IL DIRIGENTE AMM.VO**
 **IL DIRETTORE**
 **IL PRESIDENTE**

PNC 4735 ARZ 29/03/2024

FATTURA ELETTRONICA

Id SDI: 4838870768 Data SDI: 07/04/2021 17:09

Formato Trasmissione: FPR12

Mittente	Destinatario
STUDIO ASSOCIATO BARBERIO CORSO ITALIA 254 74121 - Taranto - TA - IT P.IVA: IT02453340735 Cod. Fiscale: 02453340735 Regime fiscale: RF01 (Regime ordinario)	AMAT SPA VIA CESARE BATTISTI 657 74121 - Taranto - TA - IT P.IVA: IT00146330733 Cod. Fiscale: 00146330733 Codice Ufficio: 5WKJP7T

Dati Fattura			
Natura Documento	Numero	Data	Importo Totale
Fattura	36	2021-04-07	EUR 388,50
Importo Bollo Virtuale			
2.00			

Dati ordine acquisto

Dati DDT
RIC N.IVA 2021 DATA DI REGISTRAZIONE 09 APR 2021

Dettaglio linee Fattura				
Descrizione	Q.tà	Pr. Unitario	Pr. Totale	IVA
AMAT / DELL'AQUILA Paolo CORTE DI APPELLO DI TARANTO - RG 47/2021 IMPORTO CONTRIBUTO UNIFICATO CORRISPONTO PER APPELLO INCIDENTALE	1	388,50	388,50	(N1)

Dati Ritenuta			
Tipo Ritenuta	Importo Ritenuta	Aliquota Ritenuta	Causale Pagamento
Ritenuta di acconto persone giuridiche	0,00	20 %	A

Dati Riepilogo			
Natura/Esigibilità IVA	Al. IVA	Imponibile	Imposta
N1 (Escluse ex. art. 15) Escluso art. 15 DPR 633/72	0 %	388,50	0,00

Dati pagamento					
Condizioni Pagamento	Modalità	Data Scadenza	Importo	Istituto	IBAN
Pagamento completo					
	Bonifico	2021-04-07	EUR 388,50	BANCA FIDEURAM	IT74C0329601601000067324274

Dati Trasmittente: IT01641790702 - Progressivo Invio: 5E7EW

Oggetto: POSTA CERTIFICATA: Re: Controversia AMAT / Dell'Aquila Paolo_ Corte di Appello (RG n. 47/2021): invio dati timbrature.

Mittente: Per conto di: studioassociatobarberio@pec.it <posta-certificata@pec.aruba.it>

Data: 26/03/2021, 10:17

A: PEC Area Personale <areapersonale@pec.amat.ta.it>, PEC AMAT <affarigenerali@pec.amat.ta.it>

Messaggio di posta certificata

Il giorno 26/03/2021 alle ore 10:17:43 (+0100) il messaggio

"Re: Controversia AMAT / Dell'Aquila Paolo_ Corte di Appello (RG n. 47/2021): invio dati timbrature." è stato inviato da "studioassociatobarberio@pec.it"

indirizzato a:

affarigenerali@pec.amat.ta.it areapersonale@pec.amat.ta.it

Il messaggio originale è incluso in allegato.

Identificativo messaggio: opec2941.20210326101743.22191.773.1.65@pec.aruba.it

postacert.eml

Oggetto: Re: Controversia AMAT / Dell'Aquila Paolo_ Corte di Appello (RG n. 47/2021): invio dati timbrature.

Mittente: studioassociatobarberio <studioassociatobarberio@pec.it>

Data: 26/03/2021, 10:17

A: PEC Area Personale <areapersonale@pec.amat.ta.it>, PEC AMAT <affarigenerali@pec.amat.ta.it>

Buongiorno,

trasmetto la bozza della memoria di costituzione con appello incidentale.

Attendiamo, con cortese urgenza, copia dei pagamenti effettuati in favore del Dell'Aquila al fine di provvedere alla notifica dell'atto ed al successivo deposito.

Il contributo unificato per l'appello incidentale ammonta ad € 388,50; importo che si prega di versare sul seguente c.c.

BANCA FIDEURAM

c/c n. 67/324274 intestato allo STUDIO ASSOCIATO BARBERIO

IBAN IT74 C032 9601 6010 0006 7324 274

Con i migliori saluti

Marco Barberio

SI AUTORIZZA IL PAGAMENTO
DEL CONTRIBUTO UNIFICATO



TARANTO, 29/03/2021

P.x. 6735
29/3/2021

Il 24/03/2021 13:22, studioassociatobarberio ha scritto:

Gent.ma dottoressa,

essistendone i presupposti, proporremo appello incidentale avverso la sentenza n. 302/2021 del Tribunale.

A questo punto, onde richiedere la restituzione delle somme versate, avremmo bisogno di copia dei pagamenti effettuati al Dell'Aquila a seguito della predetta sentenza (6 mensilità) e del provvedimento del G.L. del 10.10.2018 (16 mensilità).

RingraziandoLa sin d'ora, invio cordiali saluti

Marco Barberio

Il 22/03/2021 18:37, PEC Area Personale ha scritto:

Gentile Avvocato buonasera,

con riferimento alla controversia in oggetto, come specificatamente richiesto con pec dello scorso 12 marzo, le trasmetto, in allegato, un prospetto elaborato dal competente Ufficio, sulla base dei dati in archivio, contenente gli orari delle timbrature dei dipendenti **Stella Paolo, Ferrigni Francesco e Vapore Nicola** relativamente alle giornate del **29 e 30 maggio 2014**.

In particolare, la lettera "E" indica l'orario della timbratura in entrata (all'atto di presa servizio), mentre la lettera "U" indica l'orario della timbratura in uscita (al termine del turno di lavoro).

Come può rilevare dall'allegato prospetto, il **29 maggio 2014** il dipendente **Stella Paolo** ha usufruito di un giorno di ferie, mentre il **30 maggio 2014** il dipendente **Vapore Nicola** non ha reso la prestazione lavorativa in quanto **in stato di malattia**.

Nel restare a disposizione, colgo l'occasione per inviarLe cordiali saluti.

MFM

Allegati:

dati-cert.xml	972 bytes
postacert.eml	2,2 MB
DELL'AQUILA P. - cost. in appello (ud. 14:04:21).pdf	1,6 MB

Amat S.p.A. Protocollo In entrata n. 0005459/2021 del 26/03/2021 14:31:50

CE - SEZ. DIST. TARANTO
URFA - ud. 14.04.2021)

CORTE DI APPELLO DI LECCE - SEZ. DIST. TARANTO
(RG 47/2021 - rel. dott. MOREA - ud. 14.04.2021)

* * *

Comparsa di costituzione e risposta - con appello incidentale
AMAT SpA - Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto - (C.F./P.I.
00146330733), in persona del Presidente e legale rappresentante pro-tempore
avv. Giorgia Gira, con sede in Taranto alla via Cesare Battisti n. 657, rappresentata
e difesa dai componenti dello Studio Associato Barberio, avv. Roberto Barberio
(BRBRRT43H20C211X), fax 099.7362875 - pec: robertobarberio@legalmail.it),
Luca Barberio - (c.f.: BRBLCU74M26L049Q - fax 099.7362875 - pec:
lucabarberio@legalmail.it) e Marco Barberio (c.f. BRBMRC77L07L049R - fax
099.7362875 - pec: marcobarberio@legalmail.it), con domicilio eletto presso il
loro studio in Taranto corso Italia n. 254, giusta procura in calce al presente atto
- appellata -

Contro

DELL'AQUILA Paolo (avv. Fabrizio Del Vecchio)

- appellata -

- appellante -

FATTO

Con atto di appello del 13.02.2021 (all. 1), ritualmente notificato unitamente al
decreto di comparizione, il sig. Dell'Aquila ha impugnato la sentenza
n. 302/2021 del Tribunale di Taranto (all. 2).

Con il predetto atto, il ricorrente ha formulato le seguenti conclusioni:

Chiede la Corte di Appello adita, in funzione di Giudice del Lavoro,
accogliere il presente atto di appello ed, in parziale riforma dell'impugnata
sentenza accogliere le domande formulate e

Dichiarare nullo, illegittimo e ingiustificato il licenziamento intimato al Sig.
Dell'Aquila, perché privo di giusta causa, per insussistenza del fatto contestato;
Condannare ai sensi dell'art. 18, comma 4 della l. 300/1970 come modificato
dalla l. 92/2012, AMAT SPA, in persona del legale rappresentante pro tempore, al
reintegro in servizio del ricorrente e al pagamento dell'indennità risarcitoria, pari
a 12 mensilità, parametrata all'ultima retribuzione globale di fatto, oltre al
versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, maggiorati degli interessi
nella misura legale, per tutto il periodo dal giorno del licenziamento a quello della
reintegrazione;

Dichiarare nullo, illegittimo e ingiustificato il licenziamento intimato al Sig.
Dell'Aquila, poiché intimato con violazione della procedura di cui all'art. 7, l.

300/1970;

Dichiarare nullo il licenziamento intimato al sig. Dell'Aquila poiché discriminatorio e posto in violazione del principio di eguaglianza e condannare, ai sensi dell'art. 18, comma 1 e 2, della L. 300/1970, come modificato dalla L. 92/2012, l'Ama S.p.A. al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione;

Condannare, in ogni caso, la convenuta al pagamento delle spese della prima e della seconda fase del giudizio e del presente grado di appello da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore antistatario.

L'impugnazione risulta affidata a 2 argomenti trattati nei paragrafi "Sulla insussistenza materiale del fatto contestato e posto a base del licenziamento" e "Sul principio di non discriminazione".

DIRITTO

L'avverso appello è infondato in fatto e in diritto e pertanto andrà rigettato. Va accolto invece l'appello incidentale proposto con il presente atto.

**

PREMESSA – LA SENTENZA IMPUGNATA

Con la sentenza n. 302/2021 il Tribunale ha accolto parzialmente l'opposizione proposta dal ricorrente.

Nel provvedimento in questione si afferma che :

"In definitiva, se può convenirsi che il fatto contestato come addebito esca, alla luce della nuova istruzione orale compiuta in questa sede, ulteriormente ridimensionato nella sua gravità oggettiva (in relazione ad una molto minore durata delle assenze rispetto all'originario addebito (circa due giornate piene di assenza pari a 15 ore); non può tuttavia sostenersi, come parte ricorrente, una totale insussistenza del fatto, in quanto anche assenze di minore durata temporale, ove celate con modalità artificiose, hanno un oggettivo disvalore disciplinare; ed in proposito, va qui rimarcato come neppure in questo giudizio di opposizione il ricorrente si sia peritato di fornire una spiegazione credibile e plausibile del perché il proprio badge, sia in ingresso che in uscita (come dimostrano indubitabilmente le foto scattate dalla Polizia di Stato allegate agli

sia stato timbrato dalla difesa dell'azienda resistente), sia stato timbrato da altro dipendente, servizio al momento benché egli presente (a suo dire) in servizio al momento delle timbrature nei giorni 29 e 30 maggio 2014.

disciplinamente. Va dunque, confermato che il fatto disciplinarmente rilevante, sia pure (2012, pag. 4). *ridimensionato, sussiste ...*" (v. sent. 302/2021, pag. 4).

del 10.10.2018. Precedentemente, con il provvedimento del 10.10.2018 (all. 2 fascicolo primo (che il fatto congrado)), il medesimo G.L. aveva ritenuto "che il fatto contestato (costituito dalle proprie e timbrature d'ingresso e di uscita altrui invece propria e dalle contestuali assenze lavorative dal servizio del ricorrente per le intere giornate lavorative del 29 e del 30-5-2014) era più limitata, sussiste, ma solo in parte quantitativamente più limitata (potrebbe dirsi che vi è, potendo pre una parziale sussistenza dei fatti contestati), potendo presumersi che il ricorrente, per il 10.10.2018, lavorò risultanti dal marcatempo" (v. ord. del 10.10.2018, pag. 3).

La sentenza, sulla base delle testimonianze rese dai dipendenti Stella, Ferrigni e Vapore, ha ridimensionato la condotta del Dell'Aquila, escludendo tuttavia che le assenze siano state utilizzate per dimostrare "la presenza assidua e continua del ricorrente in servizio per l'intero arco di tempo risultante dalle timbrature del marcatempo pacificamente eseguite dal Porcellini (dalle ore 4.22 alle ore 13.20)" in assenza di dimostrazione dell'effettivo orario lavorativo dei testimoni.

Sul punto, la sentenza avverte che tali deposizioni non sono idonee a "dimostrare la presenza assidua e continua del ricorrente in servizio per l'intero arco di tempo risultante dalle timbrature del marcatempo pacificamente eseguite dal Porcellini". L'orario di lavoro non emergendo dagli atti l'effettivo orario di lavoro osservato dai dipendenti Stella, Ferrigni e Vapore. Dinanzi al deficit ravvisato dalla sentenza in commento, in base alla valutazione probatoria va effettuata in base agli orari di servizio effettivi del 29 e 30 (entrare ed uscire) timbrati dai testi alle date del 29 e 30 maggio 2014 (all. 3):

Data	Orario	ID_Dipendente	Nome_Dipendente	Data	Ora	Verbo
29/05/2014	05.58	500310	FERRIGNI FRANCESCO	29/05/2014	05.58	E
29/05/2014	11.40	500310	FERRIGNI FRANCESCO	29/05/2014	11.40	U
30/05/2014	05.59	500310	FERRIGNI FRANCESCO	30/05/2014	05.59	E
30/05/2014	11.51	500310	FERRIGNI FRANCESCO	30/05/2014	11.51	U
29/05/2014	PERIE	500795	STELLA PAOLO	29/05/2014	PERIE	
30/05/2014	05.55	500795	STELLA PAOLO	30/05/2014	05.55	E
30/05/2014	12.58	500795	STELLA PAOLO	30/05/2014	12.58	U
29/05/2014	05.30	500850	VAPORE NICOLA	29/05/2014	05.30	E
29/05/2014	10.23	500850	VAPORE NICOLA	29/05/2014	10.23	U
30/05/2014	MALATTIA	500850	VAPORE NICOLA	30/05/2014	MALATTIA	

Ufficio Retribuzioni e Personale

Ufficio Retribuzioni e Personale
Firmato digitalmente da ENRICO PICCOLI
Data: 18/05/2021 16:00:14

e quelle eseguite a confronto tra le timbrature dei testi e quelle eseguite dal Porcellini (per il Dell'Aquila), confermano platealmente l'insincerità dei testi e, comunque, lascia scoperti alcuni periodi della giornata.

Giornata lavorativa del 29.05.2014 - le timbrature del Porcellini per il Dell'Aquila, risultano eseguite nei seguenti orari: 4,28 (entrata) e 13,19 (uscita).

Il documento allegato segnala che quel giorno:

* il dipendente Stella era in ferie;

** il dipendente Ferrigni entrò alle 5,58 (1h e 30 min dopo la timbratura del Dell'Aquila) ed uscì alle 11,40 (1h e 39 min prima della timbratura di uscita del Dell'Aquila);

*** il dipendente Vapore entrò alle 5,30 (1h e 32 min dopo la timbratura del Dell'Aquila) ed uscì alle 10,23 (2h e 57 min prima della timbratura di uscita del Dell'Aquila).

Giornata lavorativa del 30.05.2014 - le timbrature del Porcellini per il Dell'Aquila, risultano eseguite nei seguenti orari: ore 4,22 (entrata) e 13,20 (uscita).

Il documento esibito, attesta altresì che:

* il dipendente Stella entrò alle 5,55 (1h e 33 min dopo la timbratura del Dell'Aquila) ed uscì alle 12,58 (22 min prima della timbratura di uscita del Dell'Aquila);

** il dipendente Ferrigni entrò alle 5,59 (1h e 37 min dopo la timbratura del Dell'Aquila) ed uscì alle 11,51 (1h e 29 min prima della timbratura di uscita del Dell'Aquila);

*** il dipendente Vapore era addirittura assente per malattia.

Il quadro così ricostruito asseconda appieno i rilievi avverso le dichiarazioni rese da testimoni. Taluni, nell'occasione, addirittura totalmente assenti dal servizio (Stella il 29.05.14 - Vapore il 30.05.2014).

La produzione odierna del documento dell'Ufficio Retribuzioni e Personale, è pienamente ammissibile in virtù del principio per cui "Nel rito del lavoro, il giudice deve vagliare l'ammissibilità di nuovi documenti prodotti in appello sotto il profilo della rilevanza degli stessi in termini di indispensabilità ai fini della decisione, valutandone la potenziale idoneità dimostrativa in rapporto al 'thema

assunto dall'interprobandum; avuto riguardo allo sviluppo assunto dall'intero processo" (Cass. Civ. sez. lavoro 7883/2019).

In proposito, va altresì considerato che "nel rito del lavoro occorre contemporare
mente, pertanto, il principio dispositivo con quello di verità, pertanto, ai sensi dell'art. 437,
documenti non comma 2, c.p.c., il deposito in appello di documenti non prodotti in prime cure
il giudice non è oggetto di preclusione assoluta ed il giudice può ammettere, anche
ad ufficio, detti documenti ove li ritenga indispensabili ai fini della decisione, in
quanto idonei a superare l'incertezza dei fatti costitutivi dei diritti in
litigio, se contestazione, purchè allegati nell'atto introduttivo, seppure implicitamente, e
probatorie sempre che sussistano significative 'piste probatorie' emergenti dai mezzi
probatori istruttori, intese come, complessivo materiale probatorio, anche documentale,
giudizio di primo grado correttamente acquisito agli atti del giudizio di primo grado" (Cass. Civ. sez.
lavoro 11845/2018).

Tutto ciò, quanto all'istruttoria espletata, rafforza i rilievi dell'AMAT secondo cui la
gravità del fatto contestato in sede disciplinare non può essere sminuita da
testimonianze inattendibili (per le ragioni dette innanzi) oltre che generiche e
lacunose. Comunque, in contrasto con le autorizzazioni di uscita esibite in atti
(che in 2 casi consistono in permessi "singoli").

Il riferimento va fatto ricadere soprattutto sulle n.2 autorizzazioni di uscita del
29.05.14: al solo Dell'Aquila, di cui la prima recava l'uscita alle 10:28 con rientro
alle 11:20 e la seconda, l'uscita alle 11:59 senza alcun successivo rientro.

Tali documenti risultano evidentemente incompatibili con generiche dichiarazioni
in servizio del Dell'Aquila volte a dimostrare la presenza in servizio del Dell'Aquila per le intere
giornate in questione.

Né, in sede di valutazione della prova, si può fare a meno di cogliere l'inspiegabile
stesura individuale (per il solo Dell'Aquila) rispetto all'altra del medesimo
29.05.14, riferita alla collettività dei dipendenti (tra cui l'appellante) adibiti al
medesimo turno, con uscita alle 6:45 e rientro alle 13:08.

Va altresì considerato che l'uso fraudolento del badge, concernente le intere
giornate di lavoro del 29-30.05.2014, documentato dalle foto della Polizia di Stato
(all. 9 del fascicolo Amat fase sommaria), costituisce una violazione dell'obbligo

Amat S.p.A. Protocollo In entrata n. 0005454/2021 del 26/03/2021 14:31:50
e, con esso, della registrazione personale della presenza e, con esso, del perentorio Ordine di Servizio n. 91 del 2012 (all. 8 del fascicolo Amat fase sommaria).
Non v'è dubbio, quindi, che la ricostruzione dei fatti - da cui sono scaturiti la contestazione ed il procedimento disciplinare culminato nel licenziamento - abbia messo a nudo l'estrema gravità della condotta tenuta dal dipendente e, con essa, l'irreversibile recisione del vincolo fiduciario relativo al rapporto di lavoro in essere.

In proposito, a superamento delle infondate censure dell'appellante, torna utile richiamare la giurisprudenza della Suprema Corte secondo cui:
"È legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente che abbia fatto risultare falsamente, mediante timbratura del cartellino marcaperso da parte di un altro collega, la propria presenza in servizio, trattandosi di comportamento gravemente irregolare ed anomalo, idoneo a ledere in misura significativa il vincolo fiduciario con il datore di lavoro" (Cass. Civ. n. 13269/2018).

"E' legittimo il licenziamento al dipendente che abbia fatto risultare falsamente, mediante timbratura del cartellino marcaperso da parte di altri colleghi, la propria presenza in servizio, non incidendo sul giudizio di proporzionalità della sanzione il fatto che l'amministrazione abbia adottato, nei confronti di altri colleghi, cui erano stati mossi addebiti simili, sanzioni di natura conservativa" (Cass. Civ. n. 448/2019).

* *

A questo punto, a conferma dell'infondatezza degli avversi assunti, vale riproporre sinteticamente gli argomenti difensivi utilizzati in primo grado, tuttora funzionali alla corretta valutazione della res litigiosa.

SULLA DEDOTTA INSUSSISTENZA DEL FATTO CONTESTATO

L'avverso atto di appello, insistendo sull'asserita insussistenza del fatto contestato, pretende di alterare la verità attestata dalle riprese della Polizia di Stato mediante rimedi posticci (permessi di uscita e testimonianze inattendibili).
Tuttavia, l'aggiramento "fraudolento" (v. ordinanza conclusiva della fase sommaria) delle regole aziendali (ordini di servizio) sulle tassative modalità di

Amat S.p.A. Protocollo di Entrata n. 0005454/2021 del 06/03/2021 14:31:50
In grado di rientrare ed uscita dal servizio non è un fatto in grado di legittimare il trasgressore
lavorativa in servizio provare la sua improbabile presenza lavorativa in servizio in modo alternativo al
sistema editoriale di controllo (badge), vincolante per l'intero corpo dei
dipendenti.

Quindi, la trasgressione in parola costituisce veicolo destabilizzante in danno
dell'equilibrio organizzativo aziendale e, di conseguenza, dell'insieme sociale dei
dipendenti che fanno capo ad esso. Effetto da cui non può mai prescindere la
valutazione del giudice.

In proposito, la sentenza impugnata ha correttamente evidenziato che *"anche
se assente con modalità di minore durata temporale, ove celate con modalità artificiose, hanno
un obiettivo disvalore disciplinare"*.

In ogni caso, del condotte inosservanti delle tassative regole aziendali, non
possono avvalersi di elementi da anteporre alle immagini sequenziali attestanti
l'uso distorto del badge. Condotta aggravata, e non certo emendata, dalla
complice collaborazione di altro dipendente.

Verità, questa, storicamente consacrata dalle videoregistrazioni della Polizia di
Stato, confermate, poi in sede di prova per testi. Con la certezza di poter
affermare, in fatto, che l'opponente non è mai entrato in servizio attraverso
l'unica via consentitagli a tal fine.

Concedergli, quindi, la chance di dimostrare di essere stato in "regolare" servizio
alla generalità significa far torto "discriminatorio" alla generalità dei dipendenti, cui
è tassativamente richiesto di comprovare la "regolare" presenza al lavoro in base
alle ineccepibili risultanze del badge.

In tal modo, contrariamente a quanto assume l'appellante, il metro di misura
adottato dall'Amat, così come evidenziato nella deposizione del Direttore (*"le
sanzioni disciplinari hanno riguardato circa 30 dipendenti e sono state graduate
da un lato dal numero delle timbrature fraudolente e dall'altro dalla quantità di
ore di assenza cumulate"*) è stato alterato a tutto beneficio del Dell'Aquila.

Tanto perché nessun altro sanzionato ha goduto di "sconti" di orario che, per tutti
gli altri interessati, è stato fatto scaturire dalle marcature e non mai da
ricostruzioni postume dell'interessato, come nel nostro caso, procacciatore di

retta constatazione malaccorte complicità in barba ad una diretta constatazione degli eventi.
E' innegabile, perciò, che prima l'ordinanza del 10 ottobre 2018 e poi la sentenza
n. 302/2021 abbiano concesso al Dell'Aquila l'opportunità (negata agli altri
col badge e sanzionati) di prescindere dagli orari del badge e di avvalersi, invece, di
prerogative probatorie che hanno consentito di snaturare l'originaria uniformità
dei criteri sanzionatori illustrata dal Direttore dell'Amat.

Il tentativo dell'opponente di svalutare ulteriormente il fatto (addirittura, zero ore
significati assenzia!) sulla base di testimonianze complici, significa aspirare a farla franca
di qualsiasi modalità artificiose e, comunque, elusive di qualsiasi controllo effettivo.

Sotto tale profilo, l'Amat ha ragione di dolersi della soccorrevole valenza
probatoria attribuita ai "permessi" e alle dichiarazioni dei testi, a superamento
dell'inconfutabile cronologia offerta dalle registrazioni di accesso e di uscita in
entrambe le giornate del 29 e 30 maggio 2014.

Il computo orario, posto a base della contestazione disciplinare, trova pieno
riscontro storico e logico nelle lancette azionate dal badge taroccato. Invero, ove
mai i "permessi" avessero effettivamente operato nelle due giornate in discorso,
la loro "attestazione" di presenza in servizio non spiegherebbe perché mai il
dipendente non abbia marcato in proprio l'uscita.

Stando così le cose, i fatti contestati con la nota del 24 marzo 2017, sussistono
nella loro pienezza, senza ridimensionamenti di soccorso postumo.

Trattasi, di comportamenti di estrema gravità del dipendente, così
come qualificati dall'O.S. n. 91/2012 (all. 8 della prima fase) purtroppo disatteso,
con inevitabile ricaduta sul sinallagma e, di riflesso, sull'inadempimento del
dipendente, nonché sul rapporto fiduciario.

Stando alle registrazioni video, quindi, il fatto sussiste in tutta la sua storicità,
senza possibilità di disconoscimento.

Le micro-camere, infatti, come confermato anche dai testi Marchitelli e
Lanzillotti, hanno evidenziato che, nella specie, l'accesso in servizio, al pari
dell'uscita, è avvenuto ad impulso di un collega del dipendente (Stanislao
Porcellini), sorpreso a registrare la formalità con l'uso complice del badge del
Dell'Aquila.

sviluppo, s'innesta su tale realtà connotata da particolare disvalore, s'innesta l'inevitabile operatività
non cui "la realtà del predetto 05/2012 Amat secondo cui "la registrazione della presenza in
servizio, attraverso l'utilizzo di tessera personale ha, per l'azienda e per i terzi,
necessari per la corresponsione
delle spettanze retributive. Da ciò discende che: non è consentita la registrazione
della presenza non eseguita personalmente. Pertanto, qualora venisse
accertato l'utilizzo di tessere di terzi, ciò configurerebbe violazione di estrema
gravità".

Stando all'O.S. in questione, una volta materializzatosi il vizio della registrazione
non è documentata uscita, la presenza in servizio non è documentabile in altro modo e,
quindi, nemmeno attraverso la ricostruzione ad opera di altri dipendenti o di
video, peraltro, testimoni volta ad aggirare le risultanze video, peraltro, nemmeno contestate dal
ha tenuto conto di ciò, consentendo
Dell'Aquila di ottenere un'indennità risarcitoria determinata in ben ventidue
oltre rivedibilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione interessi.
L'articollo del punto nodale della questione risiede proprio nell'artificiosa registrazione di cui
della micro-camera.

Una volta accertato il fatto in tal senso, il dipendente non può essere considerato
regola in servizio senza sovvertire la gerarchia tra la regola-divieto universalmente
dipendenti, da impartita dall'Ordinamento ai propri dipendenti, da un lato, e la condotta
dall'altro, praticata da costoro per eludere il divieto, dall'altro.

~~ottica aziendale~~ Invero, stante la rilevanza che, in detta ottica aziendale, assume il sistema di
dell'utilizzo della registrazione delle presenze per mezzo dell'utilizzo della tessera marcatempo
— se pure personale, la condotta che viene in rilievo — se pure concretandosi in false
— attestazioni di presenze in azienda di pochi minuti — non può che assumere
qualche particolare pregnanza sotto il profilo disciplinare, quale irreparabile negazione
"per abuso) del vincolo fiduciario..." (Trib. di Taranto sez. lav. dott. De Palma,
decreto 16.04.2018 n. 12181).

Ad integrazione, va aggiunto altresì che l'insegnamento costante della Suprema
Corte prevede che la falsa attestazione della presenza in ufficio, mediante
timbratura del badge identificativo ad opera di un terzo, implica la violazione di

le della subordinazione fondamentali doveri scaturenti dal vincolo della subordinazione oltre ad integrare
iv. Sez. L. 28/05/ fattispecie penalmente rilevante (Cass. civ. Sez. L. 28/05/2018 n.13269).

Stando così le cose, "la disinvolta violazione delle norme disciplinari e l'elusione
la datrice di lav dei "sistemi di controllo approntati dalla datrice di lavoro" rappresentano sul
piano soggettivo degli elementi che comportano inevitabilmente il venir meno
del rapporto di fiducia in termini incompatibili con la prosecuzione, sia pure
temporanea, del rapporto e non consentono di ritenere adeguata una mera
sanzione conservativa (v. Cass. civ. Sez. L. 23/03/2016 n.5777).

Le circostanze rivelate dalle deposizioni testimoniali non assumono peso
per le stesse, loro indirimento ai fini disciplinari. Tanto perché le stesse, loro malgrado, sono inidonee
a "relidere la sussistenza degli illeciti, e ciò in quanto l'istante...-avrebbe in ogni
caso dovuto timbrare d'uscita, così come il rientro, laddove tali adempimenti non
risultano in alcun modo dimostrati..." (Trib. di Taranto sez. lav. dott. De Napoli,
decreto 19.06.2018).

In linea con tale corretta impostazione, dunque, ove mai si volesse dare peso ai
permessi e alle dichiarazioni dei testi, la mancanza delle timbrature (in entrata e
in uscita) rende posticcia e priva di credibilità qualsiasi contraria ricostruzione.

Né l'effettività del servizio può essere desunta da elementi anteponibili alle
risultanze delle micro-camere vigilate e vagliate dagli agenti di Polizia.

Il dipendente non può giovare di capziosità per fumeggiare un'inesistente
presenza lavorativa con l'aggravante di non aver reso alcuna giustificazione sulla
vicenda del badge.

Sul punto, come correttamente evidenziato dal tribunale, le giustificazioni del
questo ricorrente hanno del tutto eluso il merito della questione e, con esso, i tanti
perché della condotta culminata nella contestazione disciplinare. Tale silenzio
non è privo di incidenza ai fini della valutazione in chiave soggettiva.

Persino in sede di interrogatorio (udienza 24.01.2018), l'interessato ha glissato
del tutto sulle modalità irregolari della timbratura.

Piuttosto ha preferito avvalersi del dubitabile marchingegno dei permessi di
uscita da cui redazione, anche sul piano ontologico, presuppone una presenza in
servizio rispettosa della regolare marcatura del badge. In mancanza di tale

storico e logico-presupposto (imprescindibile sul piano storico e logico-giuridico), i permessi di uscita si riveleranno una "pezza a colore" volta ad introdurre un rimedio del tutto inattendibile.

Il riferimento innanzi a questa modalità è insuscettibile, come già riferito innanzi, di assumere rilievo in caso di mancanza, per origine, di un regolare accesso in servizio. In tal caso, infatti, i permessi di uscita, non importa in quale modo richiesti e rilasciati, non possono rendersi veicolo di accreditamento a beneficio di una presenza in servizio in contrasto con le risultanze della videoregistrazione della Polizia di Stato e con le disposizioni dell'O.S. n.91/2012.

Anche in questa riprova indiziaria è utile rimarcare anche in questa sede l'incongruenza riscontrabile sulle anzidette autorizzazioni di uscita del 29.05.2014 (all. 13 della fase sommaria), che recano i seguenti dati non compatibili tra loro:

le ore 06 45 "visto uscire alle ore 06 45 – visto rientrare alle ore 13 08";
le ore 10 28 "visto uscire alle ore 10 28 – visto rientrare alle ore 11 20";
"visto uscire alle ore 11 59 – visto rientrare alle ore -----".

* * *

Sulla natura non discriminatoria del licenziamento

Il licenziamento disciplinare in discorso è altresì immune da qualsiasi seme discriminatorio. Anzi, per quanto detto innanzi, sarebbe discriminatoria la reintegrazione in servizio del dipendente.

Secondo l'orientamento della Suprema Corte, "In materia di limiti di discrezionalità del datore di lavoro e con riferimento alla complessiva valutazione della condotta posta a base del licenziamento, disciplinata dall'ipotesi di irrogazione di sanzioni disciplinari differenti a più lavoratori che si finiscono responsabili della medesima condotta, che ai fini della sussistenza della giusta causa del giustificato motivo di licenziamento, qualora risulti accertato che l'inadempimento del lavoratore licenziato sia stato tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, è di regola irrilevante che un'analoga condotta, sia stata commessa da altro dipendente, sia stata diversamente valutata dal datore di lavoro" (Cass. civ. sez. Lav. 7.05.2020 n. 8621; conf. Cass. 8.07.2015 n. 14251, Cass. 8.3.2010 n. 5546, Cass. 7.5.2013 n. 10550).

Amat S.p.A. Protocollo In entrata n. 0005454/2021 del 14/03/2021 14:31:50

Il datore di lavoro, responsabile dell'irregolare timbratura del badge, il datore di lavoro ha ritenuto di dover adottare un criterio uniforme per tutti i casi. Tale criterio, unitamente ad altri fattori, ha tenuto conto della durata complessiva dell'assenza illecita di ciascun interessato dal lavoro. La scelta in questione scaturisce dalla sfera insindacabile del potere datoriale che, nello specifico, ha ritenuto di somministrare la sanzione in base ad una scala che, accanto ad altri rilevanti aspetti (incidenza individuale degli episodi, intensità della condotta ostentata, contenuto e tipologia complessiva delle giustificazioni) tenesse conto delle ore complessive di assenza dal lavoro e dei ingressi computata sul filo delle inventate registrazioni di ingresso ed uscita in servizio. Sull'assoluta difetto di giustificazioni si è già detto. Peraltro è innegabile la condotta. L'incidenza di tale silenzio sull'intensità della condotta, per suo conto, già alla ricerca di rimedi tentati (permessi di uscita etc.) nell'auspicio di negare l'inconfutabile verità del fatto.

Per il resto, sul punto ha compiutamente deposto (udienza 28 giugno 2018) il direttore di esercizio dell'Amat.

Come accertato, i comportamenti del dipendente sono afflitti da un elevatissimo tasso di gravità, culminato nell'alterazione dei criteri di registrazione della presenza ad esclusivo beneficio del medesimo.

A fronte di una fiducia irreversibilmente scossa, l'apprezzamento della gravità non può prescindere da una visione unitaria e sistematica.

La configurazione degli addebiti, la ravvisata intensità dell'elemento intenzionale, l'inaffidabilità nello svolgimento delle mansioni ed il comportamento successivo (privo di ravvedimento) offrono lo scenario prognostico del futuro atteggiarsi di rapporto. La reintegrazione, pertanto, si rivelerebbe oltremodo pregiudizievole per l'azienda.

In definitiva, quindi, il comportamento elusivo del dipendente non è preordinabile al ripristino del cessato rapporto di lavoro.

**

APPELLO INCIDENTALE -

Il G.L. di Taranto, con sentenza n. 302/21 del Tribunale G.L. di Taranto, ha ritenuto che il fatto che il fatto della nuova istruzione contestato come inaddebito... alla luce della nuova istruzione orale compiuta in questa sede... sarebbe stato "ulteriormente ridimensionato nella sua gravità... minore durata oggettiva (in relazione ad una molto minore durata delle assenze rispetto... giorni di assenza all'originario addebito (circa due giornate piene di assenza, pari a 15 ore)".

Tale riassunto, però, raffrontato al prospetto redatto dall'Ufficio Retribuzione e Personale il 16.03.2021 a firma digitale di Enrico Picchi (all. 4) - mette a nudo il giudice della fase l'errore in cui, suo malgrado, è incorso il giudice della fase sommaria.

Tanto perché le arbitrarie assenze del Dell'Aquila nelle due giornate del 29 e 30 maggio 2014, ove si tenga lucidamente conto delle patologie istruttorie e delle relative implicazioni (pagg. 3-5), non giustificano il ridimensionamento orario ravvisato dalla sentenza 302/21.

Da un lato, della che porta ad escludere la sussistenza, da un lato, della presunta minor gravità della condotta tenuta dal dipendente e, dall'altro, dei presupposti per addivenire ad un'elevazione premiale dell'indennità risarcitoria da 16 a 22 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione ed interessi.

Diversamente da quanto sostenuto dal reclamante, invece, la condotta del medesimo ha sfoggiato un intreccio di violazioni gravi, ripetute, sistematiche e fraudolente. Gravità che, malgrado il disperato tentativo di occultarla con il silenzio, ha sensibilmente occorrevole aiuto di dichiarazioni complici, ha sensibilmente incrinato il tessuto molecolare delle mansioni di lavoro.

In forza di tutto ciò, la condotta in discorso si è rivelata essere un veicolo lesivo di trattare l'elemento fiduciario, come tale, insuscettibile di trattenere ancora in vita un rapporto di lavoro ed rapporto irreversibilmente viziato tra il datore di lavoro ed il dipendente.

CONCLUSIONI

Voglia il Giudice adito:

1) Rigettare l'appello ex adverso proposto perché inammissibile e comunque manifestamente infondato in fatto e in diritto per le causali specificate nel corpo dell'attuale presente memoria e, per l'effetto confermare l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro dato dal recesso datoriale.

incidentale; 2) In accoglimento del proposto appello incidentale, riformare la sentenza emessa in merito al presupposto
dato dovute al 302/2021 nell'art. 11 in cui ha riconosciuto dovute al dipendente 22 mensilità pari ad una uscita signi-
ficativa, oltre l'ultima retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione ed interessi, così
disposte con le rilevate rispetto alle iniziali 16 mensilità disposte con l'ordinanza 10 ottobre 2018,
che deve essere in subordine, limitare il riconoscimento alle sole 16 mensilità atteso che, per le
ragioni esplicitate nel presente atto, l'incremento a 22 mensilità risulta apportato
nella minoranza in assenza dei relativi presupposti in ordine alla minor durata dell'assenza,
e la restituzione all'Amat SpA della somma
contributi complessiva di € 35.024,50 (comprensiva dei contributi versati) corrisposta a tale
meccanismo di versamento in subordine, alla restituzione della differenza versata a fronte
dell'incremento da 16 a 22 mensilità, pari ad € 9.609,38 (comprensiva dei
contributi versati).
Con vittoria di spese e competenze di lite.

IN VIA ISTRUTTORIA

Ove ritenuto necessario ai fini della corretta valutazione delle deposizioni dei
dipendenti Stella, Ferrigni e Vapore alla luce dell'orario di effettivo servizio da essi
prestato il 29 e il 30 maggio 2014, - anche ai sensi dell'art. 421 cpc e comunque
ad integrazione degli elementi probatori già ritualmente acquisiti in atti - l'adita
del predetto Corteo d'appello Vorrà rinnovare l'audizione dei predetti testi (Paolo Stella,
Francesco Ferrigni e Nicola Vapore) sui seguenti capitoli di prova (formulati a pag.
del Delib. 19 del ricorso in opposizione 15.11.2018 del Dell'Aquila) su cui hanno
precedentemente deposto:

"Se vero che il sig. Dell'Aquila il giorno 29 Maggio 2014 dalle ore 4.28 alle ore
13.19 si trovava regolarmente in servizio ad espletare le sue mansioni di
operaio";

"Se vero che il sig. Dell'Aquila il giorno 30 Maggio 2014 dalle ore 4.22 alle ore
13.20 si trovava regolarmente in servizio ad espletare le sue mansioni di operaio".

Dichiarazione ai fini del contributo unificato: Il valore delle rivendicazioni oggetto
dell'appello incidentale è dato dall'ammontare delle 22 mensilità (dell'ultima

