Proc. n. 719/2016 R.G. Lavoro

TRIBUNALE ORDINARIO di PRATO

Unica Lavoro

Il Giudice del lavoro e della previdenza e assistenza obbligatorie,

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 14.11.2017 in merito al ricorso, *ex* art. 1 co. 48 e ss. della L. n. 92/2012, proposto da [redacted] contro la [redacted]

per sentir accogliere dall'adito Tribunale le seguenti conclusioni:

"*1) Previa dichiarazione in via incidentale dell'illegittimità delle sanzioni invocate in recidiva e comunque previo accertamento dell'inesistenza della recidiva, come in narrativa, dichiarare il licenziamento impugnato: a. In tesi, nullo perché ritorsivo, come in narrativa; b. In ipotesi, illegittimo ai sensi del comma 4 art. 18 l. 300/1970; c. In ipotesi gradata, illegittimo perché non ricorrono gli estremi della giusta causa e quant'altro in narrativa; d. In ulteriore ipotesi, illegittimo per violazione della procedura di cui all'art. 7 l. 300/70. 2) Per l'effetto, condannare la convenuta: a. In tesi, a reintegrare il ricorrente ai sensi del c. 1 art. 18 SL e al pagamento dell'indennità risarcitoria conseguente, pari alla retribuzione globale di fatto spettante dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, considerando la retribuzione globale di fatto mensile pari ad Euro 2.182,13; b. In ipotesi, a reintegrare il ricorrente ai sensi del c. 4 dell'art. 18 SL e al pagamento dell'indennità risarcitoria di cui al medesimo comma nella misura massima di dodici mensilità per quanto in narrativa, salvo diversa quantificazione di Giustizia, considerando la retribuzione globale di fatto mensile pari ad Euro 2.182,13; c. In ipotesi gradata, condannare la convenuta a corrispondere l'indennità risarcitoria prevista dal medesimo art. 18 SL c. 5, nella misura massima di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (pari ad Euro 2.182,13 mensili) per quanto in narrativa, salvo diversa quantificazione di Giustizia; d. In ulteriore ipotesi, condannare la convenuta a corrispondere l'indennità risarcitoria prevista dal medesimo art. 18 SL c. 6, nella misura massima di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (pari ad Euro 2.182,13 mensili) per quanto in narrativa, salvo diversa quantificazione di Giustizia. 3) In ulteriore ipotesi, convertire il licenziamento intimato al ricorrente in licenziamento per giustificato motivo soggettivo e, per l'effetto, condannare la convenuta a pagare a quest'ultimo l'indennità di mancato preavviso, quantificata in Euro 1.258,92, salva diversa somma anche superiore di Giustizia. In ogni caso, 4) Condannare la convenuta alla regolarizzazione previdenziale ed assicurativa del ricorrente e a maggiorare ogni somma di interessi e rivalutazione; 5) Con refusione di spese e contributo e vittoria di compensi professionali.*";

Firmato Da: CONSANI CARLOTTA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 166c10

Scanned by CamScanner

premesso che l'odierna convenuta ha intimato all'odierno ricorrente il licenziamento per giusta causa con decorrenza 16.2.2016 *ex* art. 1, co. 42, L. n. 92/2012 (lettera del 29.2.2016 *sub* doc. 3 fasc. ric.);

premesso che la società datrice con lettere di contestazione disciplinare del 10.2.2016 (docc. 5 e 6 fasc. ric.) ha addebitato al ricorrente quanto segue: aver effettuato soste non autorizzate in data 29.1.2016 dalle ore 12.05 alle ore 13.12 e dalle ore 16.15 alle ore 16.54; aver effettuato soste non autorizzate in data 2.2.2016 dalle ore 10.00 alle ore 10.58 e dalle ore 12.35 alle ore 13.41; aver effettuato soste non autorizzate in data 3.2.2016 dalle ore 9.47 alle ore 10.56 e dalle ore 12.05 alle ore 13.08 (il datore ha ivi specificato che con ciascuna di tali condotta Ucar ha violato precisi obblighi derivanti dalla contrattazione collettiva e ha arrecato grave turbativa all'organizzazione e alla disciplina aziendale); aver cagionato in data 3.2.2016, mentre era alla guida del trattore stradale marca Daf targato DR[redacted], i seguenti danni: rottura della pedana lato dx, rottura paraurti lato dx, staffa pedana piegata, borchia della ruota ammaccata; essere incorso in recidiva in relazione a precedenti provvedimenti disciplinari, ivi elencati, irrogati per condotte analoghe a quelle del Gennaio-Febbraio 2016;

specificato che, per quanto attiene alla contestata recidiva, precedentemente ai fatti del gennaio-febbraio 2016 per i quali è stato irrogato il licenziamento *de quo*, al ricorrente erano state inflitte le seguenti sanzioni disciplinari conservative: in data 11.06.2015 sono state contestate, relativamente al giorno 22.05.2015, soste non autorizzate dalle ore 12:30 alle ore 13:30 e dalle ore 16:15 alle ore 17:30: (v. doc. 11 fasc. conv.): per tali condotte è stata irrogata la sanzione del rimprovero scritto (v. doc. 12); in data 11.06.2015 sono state contestate, relativamente al giorno 25.05.2015, soste non autorizzate dalle ore 12:25 alle ore 13:35 e dalle ore 15:20 alle ore 16:45: (v. doc. 13): per tali condotte è stata irrogata la sanzione del rimprovero scritto (v. doc. 14); in data 11.06.2015 sono state contestate, relativamente al giorno 26.05.2015, soste non autorizzate dalle ore 10:20 alle ore 11:20, dalle ore 12:55 alle ore 14:35 e dalle ore 17:15 alle ore 18:15 (v. doc. 15): per tali condotte è stata irrogata la sanzione della multa di 3 ore della retribuzione base (v. doc. 16); in data 11.06.2015 sono state contestate, relativamente al giorno 27.05.2015, soste non autorizzate dalle ore 10:30 alle ore 11:15 e dalle ore 12:45 alle ore 13:50 (v. doc. 17): per tali condotte è stata irrogata la sanzione della multa di 3 ore della retribuzione base (v. doc. 18); in data 11.06.2015 sono state contestate, relativamente al giorno 28.05.2015, soste non autorizzate dalle ore 12:45 alle ore 14:30 e dalle ore 16:30 alle ore 17:55 (v. doc. 19): per tale condotta è stata irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di 1 giorno (v. doc. 20); in data 11.06.2015 è stata contestata, relativamente al giorno 29.05.2015, una sosta non autorizzata dalle ore 13:30 alle ore 14:45 (v. doc. 21): per tale condotta è stata irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di 1 giorno (v. doc. 22); in data 11.06.2015 sono state contestate, relativamente al giorno 3.06.2015, soste non autorizzate dalle ore 9:35 alle ore 10:30 e dalle

Da: CONSANI CARLOTTA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 166c10

Scanned by CamScanner

ore 12:30 alle ore 13:30 (v. doc. 23): per tali condotte è stata irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di 3 giorni (v. doc. 24); in data 11.06.2015 è stata contestata, relativamente al giorno 4.06.2015, una sosta non autorizzata dalle ore 13:10 alle ore 15:05 (v. doc. 25):per tale condotta è stata irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di 3 giorni (v. doc. 26); in data 11.06.2015 è stata contestata, relativamente al giorno 5.06.2015, una sosta non autorizzata dalle ore 12:40 alle ore 15:00 (v. doc. 27): per tale condotta è stata irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di 3 giorni (v. doc. 28); in data 11.06.2015 è stata contestata, relativamente al giorno 8.06.2015, una sosta non autorizzata dalle ore 12:45 alle ore 14:05 (v. doc. 29): per tale condotta è stata irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di 3 giorni (v. doc. 30); in data 11.06.2015 sono state contestate, relativamente al giorno 9.06.2015, soste non autorizzate dalle ore 8:10 alle ore 9:10, dalle ore 13:50 alle ore 14:55 e dalle ore 17:00 alle ore 18:45, in realtà 17:45 (v. doc. 31): per tali condotte è stata irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di 3 giorni (v. doc. 32); in data 11.06.2015 è stata contestata, relativamente al giorno 10.06.2015, una sosta non autorizzata dalle ore 12:00 alle ore 13:25 (v. doc. 33): per tale condotta è stata irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di 5 giorni (v. doc. 34); in data 26.02.2015 [redacted] ha contestato al sig. U[redacted] che il 24.02.2015, mentre era alla guida del trattore stradale marca Man targato CB[redacted] causava danni al motore dello stesso, in particolare non fermandosi al primo botto del motore per verificare l'accaduto ma continuando la marcia e facendo così salire la temperatura dell'acqua motore, fino ad essere costretto a fermarsi per il blocco del motore (v. doc. 52): [redacted] ha applicato in data 24.03.2015 il provvedimento disciplinare della multa di 3 ore di retribuzione (v. doc. 54); in data 9.03.2015 [redacted] ha contestato al sig. [redacted] di aver opposto, lo stesso giorno, un illegittimo rifiuto all'indicazione, da parte del sig. [redacted] dei compiti da svolgere nella giornata di lavoro successiva, adducendo di non essere in grado di svolgere il lavoro di scarico della cisterna (v. doc. 59): [redacted] S.r.l. ha applicato in data 26.03.2015 il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto (v. doc. 61);

premesso che l'azienda oggi convenuta, nell'ambito delle contestazioni disciplinari del 10.2.2016, ha evidenziato la ritenuta gravità oggettiva e soggettiva delle condotte contestate, prese sia isolatamente che nel loro insieme, ed a maggior ragione se lette in continuità con tutti i precedenti disciplinari elencati, anche ai fini della recidiva, nelle lettere di contestazione e nella lettera di licenziamento;

premesso che, con riguardo alle contestate "soste non autorizzate", la società datrice nel costituirsi in giudizio ha dedotto che gli autisti della .l. possono fare soste durante la giornata lavorativa per le operazioni di carico e scarico, per i riposi imposti dalla legge durante le ore di guida (pari a 45 minuti ogni 4 ore e 30 minuti di guida) e per la pausa pranzo; che essi fruiscono di ½ ora di pausa pranzo se la giornata lavorativa è tra le 12 e 15 ore, e di 1 ora per il

rmato Da: CONSANI CARLOTTA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 166c10

Scanned by CamScanner

pranzo ed 1 ora per la cena se l'impegno lavorativo eccede le 15 ore; e che salvo eventuali problematiche (guasti, incidenti, problemi di salute, code ecc.), che devono essere comunicate tempestivamente al Responsabile Ufficio Traffico, ogni altra sosta effettuata dagli autisti senza comunicazione si intende abusiva;

premesso che la convenuta, quanto alle lamentate conseguenze delle soste, a suo dire, abusive effettuate da ., .el costituirsi in giudizio, ha dedotto che nelle occasioni delle soste di cui alla predetta lettera di contestazione del 10.2.2016, ed a causa delle stesse, .' ha fatto rientro tardi in aziende, e che il medesimo, facendo abuso di soste, non riusciva a rientrare nel pomeriggio, per cui rimaneva di solito fuori per la notte, venendo così retribuito anche per il lavoro notturno e rendendo impossibile l'utilizzo del suo mezzo il giorno successivo;

premesso che, come risulta testualmente dalle lettere di contestazione disciplinare del 10.2.2016, la società datrice ha rilevato le soste di cui imputa al lavoratore la natura abusiva sulla base dell' "***esame del disco tachigrafico*** **[digitale, n.d.r.]" (doc. 62 fasc. conv.);**

dato atto che il Tribunale, all'esito dell'istruttoria espletata, e, quindi, nei limiti della natura sommaria della cognizione propria della presente **fase c.d. "urgente"**, al termine della quale il Giudice è chiamato a formulare un **giudizio di verosimiglianza in ordine alla fondatezza della domanda**, ossia ad accertare rispetto ad essa la sussistenza del *fumus boni iuris*, **reputa che il licenziamento *de quo* sia nullo perché ritorsivo, ossia, al di là delle motivazioni formalmente addotte, intimato per motivo illecito unico e determinante *ex* art. 1345 c.c.;**

ricordato, infatti, che la giurisprudenza di legittimità è consolidata nell'affermare che il licenziamento è ritorsivo quando risulti, non solo, privo di giustificazione, ma anche fondato su un motivo illecito, **unico e determinante**, con onere della prova a carico del lavoratore che deve dimostrare gli elementi oggettivi e soggettivi della condotta datoriale, in sé arbitraria ed improntata ad intento di rappresaglia;

ritenuto che, nel caso di specie, sussistano tutti gli elementi costituivi della fattispecie del licenziamento ritorsivo, ossia, sul piano oggettivo, l'insussistenza dei fatti contestati con le menzionate lettere del 10.2.2016, e su quello soggettivo, l'illecito intento di rappresaglia, avente efficacia determinativa esclusiva della volontà datoriale di estromettere [redacted] dall'azienda, a fronte della testimonianza, sfavorevole al datore, dallo stesso resa nella causa promossa innanzi all'intestato Tribunale contro l'odierna convenuta dal collega [redacted] (R.G. n. 265/2010) e conclusasi con sentenza di accoglimento (n. 95/2012, doc. 7 fasc. ric.) delle domande svolte dal predetto lavoratore (applicazione della c.d. tutela reale *ex* art. 18 L. n. 300/70 nella formulazione anteriore alle modifiche apportate dalla L. n. 92/2012), tenuto conto,

Firmato Da: CONSANI CARLOTTA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 166c10

Scanned by CamScanner

altresì, quanto alla legittimità del comportamento del lavoratore scatenante l'illegittima reazione datoriale, del fatto che avverso la sentenza *de qua* non risulta proposta impugnazione e che la stessa convenuta riferisce che non è stata proposta denuncia-querela per falsa testimonianza;

ritenuto, infatti, che debba dichiararsi **l'inutilizzabilità a fini disciplinari dei dati estrapolati dal disco tachigrafico ex art. 4 L. n. 300/70** nella formulazione applicabile *ratione temporis* al caso di specie, con la conseguenza che, da un lato, ne discende l'insussistenza dei fatti contestati (i.e. delle "soste non autorizzate") da considerarsi *tamquam non esset*, dall'altro, in applicazione del principio di diritto della ragione più liquida, risulta assorbita ogni ulteriore questione agitata da parte ricorrente circa la invocata liceità di dette soste;

considerato, infatti, a tale proposito quanto segue:

- come è noto, l'art. 4 L. n. 300/70, nella formulazione derivante dalle modifiche apportate dall'art. 23 del D.lgs. n. 151/2015 ed applicabile *ratione temporis* alle "soste non autorizzate" di cui alla contestazione disciplinare del 10.2.2016 risalendo i fatti al 29.1.16, 2.2.16, 3.2.16, così recita: "*Gli **impianti audiovisivi e gli altri strumenti** dai quali derivi **anche la possibilità di controllo a distanza** dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati **esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale** e possono essere **installati previo accordo collettivo** stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. **In mancanza di accordo,** gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati **previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro** o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.*
  *La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli **strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa** e agli **strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.***
  *Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a **tutti i fini connessi al rapporto di lavoro** a condizione che sia data al lavoratore **adeguata informazione** delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal **decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.**"*;
- come è parimenti noto, nel settore dell'autotrasporto, fra le misure di sicurezza prescritte dal Codice della Strada (v. art. 179 del D.lgs. n. 285/1992) vi è proprio l'installazione, al fine di tracciare l'andamento del mezzo, di cronotachigrafi con le

Firmato Da: CONSANI CARLOTTA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 166c10

Scanned by CamScanner

caratteristiche e modalità di impiego definite dal Regolamento CEE n. 3821/85, poi sostituito dal Regolamento n. 165 del 2014;

- in primo luogo, a parere del Giudicante, il cronotachigrafo installato sul mezzo deve (allo stesso modo, per esempio, del telepass o del GPS che tracciano i movimenti del lavoratore) essere annoverato fra gli "strumenti di controllo" (comma 1) e non fra gli "strumenti di lavoro" (comma 2), dal momento che esso non pare direttamente funzionale allo svolgimento da parte dell'autista della prestazione lavorativa (ossia alla guida del mezzo) nel senso che tale strumento non appare necessario, servente allo scopo di rendere la prestazione lavorativa, risultando, piuttosto, l'autista in posizione passiva rispetto a tale dispositivo e al tracciamento dei dati da esso effettuato: l'autista non impiega il tachigrafo per rendere la prestazione lavorativa, trattandosi di strumento che non serve né a rendere materialmente possibile l'esecuzione della mansione né ad agevolarla;
- orbene, se alla stregua di un primo indirizzo interpretativo, pur in presenza di un obbligo di legge, l'installazione dello strumento di controllo, quale è appunto il cronotachigrafo, dovrebbe comunque essere autorizzata ai sensi dell'art. 4, comma 1 succitato, deve evidenziarsi come, ai fini che ci occupano, nulla muterebbe in ordine alle conclusioni che si trarranno, neppure aderendo al diverso orientamento in base al quale sarebbero esclusi dal campo di applicazione dell'art. 4, comma 1 in parola quei particolari strumenti di controllo che sono diretta conseguenza di obblighi di legge, nel senso che l'imprenditore-datore di lavoro è oggettivamente necessitato ad adeguarsi al precetto normativo facendo ricorso ad uno strumento di controllo a distanza;
- quand'anche, infatti, si reputasse più convincente questa seconda opzione ermeneutica, parrebbe corretto ritenere che se, da una parte, l'adempimento di un obbligo legittima l'installazione dell'impianto in virtù di una prescrizione speciale che prevale sull'art. 4, comma 1, Stat. Lav., rendendo superflua l'autorizzazione ivi prevista, d'altra parte, il trattamento dei dati così acquisiti non può che restare rigidamente circoscritto alla finalità specifica perseguita dalla legge speciale che lo impone e vincolato alle modalità ivi fissate (si veda, in materia di cronotachigrafo, il già menzionato Reg. CEE n. 165/2014 che precisa modalità e finalità del trattamento dei dati), nonché interamente assoggettato al Codice *Privacy* almeno per la parte in cui, come nel caso del succitato Regolamento CEE, non sia sostituito da una normativa speciale di riferimento. Ne discende che, essendo gli scopi perseguiti dalla normativa speciale che impone lo strumento di controllo diversi (nel nostro caso sicurezza della circolazione stradale) da quelli connessi al rapporto di lavoro, eccettuata l'ipotesi in cui lo strumento di controllo, e cioè nel nostro caso cronotachigrafo, sia stato anche autorizzato ai sensi dell'art. 4,comma 1, **sarà precluso l'utilizzo dei dati per finalità connesse al rapporto di lavoro**;

Firmato Da: CONSANI CARLOTTA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 156c10

Scanned by CamScanner

- a parere del Giudicante, pertanto, condizione necessaria ancorché non sufficiente affinché i dati estratti dal tachigrafo siano utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (e, quindi, fra gli altri a quelli premiali o, viceversa, disciplinari) è che l'installazione dello strumento di controllo, i.e. del tachigrafo, sia stata autorizzata *ex* art. 4, comma 1, Statuto;
- ebbene, nel caso di specie, come risulta provato per *tabulas* dal doc. 4 di parte convenuta, l'accordo sindacale aziendale del 4.3.2014, nel quale, tra l'altro, è stata disciplinata l'adozione del cronotachigrafo quale strumento per la misura del tempo di guida (v. lettera delta delle premesse), quand'anche (me se ne dubita) in assenza di qualunque riferimento alla normativa di cui all'art. 4 Stat. Lav. si potesse riconoscere ad esso natura ed effetti di autorizzazione all'installazione, ai sensi e per gli effetti di tale disposizione, di uno strumento di controllo, quale è il cronotachigrafo, che, pur imposto dal legislatore per esigenze estranee al rapporto di lavoro, rende anche possibile il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (c.d. controlli preterintenzionali o indiretti), è scaduto in data 31.12.2014, senza che la convenuta abbia provato la stipulazione di proroghe della sua efficacia (si noti, al contrario, come le parti diano in esso espressamente atto che si tratta di un **accordo che presenta caratteristiche di emergenza e che per tale ragione ha una vigenza contrattuale transitoria**);
- viceversa, con riguardo al successivo accordo sindacale aziendale del 4.2.2016 con decorrenza 1.1.2016, prodotto dalla convenuta in esecuzione dell' ordine di esibizione impartito dal Tribunale, ritiene il Giudicante, diversamente da quanto argomentato dalla difesa della convenuta, che in esso non possa assolutamente ravvisarsi alcuna - neppure implicita - autorizzazione (ovviamente, come si è spiegato, ai fini del successivo eventuale utilizzo dei dati tracciati per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro) all'installazione dello strumento di controllo di cui si tratta: in tale accordo non viene addirittura mai neppure menzionato il cronotachigrafo. Né, a parere del Tribunale, è possibile sostenere che, siccome "*Quelle dell'accordo del 4.2.2016, torniamo quindi a dire, sono previsioni che presuppongono in tutto e per tutto l'impiego del cronotachigrafo, e non hanno alcun senso in mancanza di esso.*", allora "*Dunque sono oggettivamente autorizzative dello stesso.*" (v. note conclusionali autorizzate). E', infatti, convincimento del Giudicante che ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 co. 1 L. n. 300/70 occorra una apposita ed espressa autorizzazione all'installazione dello strumento di controllo, la quale, come già si è detto, non deve riguardare il cronotachigrafo *sub* specie di strumento di controllo imposto dal legislatore per la tutela della sicurezza stradale (ai fini, quindi, per esempio, della verifica del rispetto dei riposi obbligatori per legge), ma, piuttosto, *sub* specie di strumento che consentendo *ex se* anche il controllo a distanza dei lavoratori, è idoneo a fornire dati attinenti alla prestazione lavorativa resa e, quindi, potenzialmente rilevanti, ad esempio, a fini disciplinari. Deve poi aggiungersi che del tutto apoditticamente parte convenuta sostiene che l'accordo del febbraio 2016

Firmato Da: CONSANI CARLOTTA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 166c10

Scanned by CamScanner

non ha interamente sostituito l'accordo del 2014 e che quest'ultimo ha continuato ad applicarsi di fatto nel 2015 e nel 2016: non ha, infatti, articolato istanze di prova orale al riguardo né prodotto documenti idonei a comprovare tale assunto; come già si è evidenziato, la lettera dell'accordo del 2014 induce univocamente ad opinare in senso contrario, e, infine, l'accordo del 2016 non menziona minimamente quello del 2014;

- in ogni caso, anche ammesso e non concesso che possa considerarsi legittima *ex* art. 4, comma 1, l'installazione del tachigrafo, risulterebbe, comunque, carente nel caso di specie l'ulteriore imprescindibile condizione richiesta dal legislatore per rendere possibile l'utilizzo delle informazioni raccolte ai sensi del comma 1 per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro: ossia l'informativa di cui al comma 3 circa le modalità d'uso degli strumenti (si badi, anche di quelli del comma 2) e di effettuazione dei controlli;
- a giudizio del Tribunale, infatti, il comunicato ai dipendenti del 4.12.2015 (doc. 6 fasc. conv.), anche a voler prescindere dal fatto che esso fa riferimento all'accordo del marzo 2014 ancorché scaduto dal Dicembre 2014 ed è, invece, antecedente al successivo accordo del Febbraio 2016, di tal ché, quand'anche quest'ultimo valesse come autorizzazione, non è dato comprendere come il datore possa informare il dipendente delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli ancor prima di aver raggiunto l'intesa con le OO.SS., non soddisfa affatto, proprio per il suo contenuto, i requisiti minimi necessari per costituire una adeguata informazione *ex* art. 4, comma 3, ossia una informazione conforme al paradigma normativo. In tale davvero scarno comunicato, si legge, infatti, che

Con riferimento all'accordo aziendale stipulato in data 04/03/2014, mediante il quale si è disciplinata, tra l'altro, l'adozione del cronotachigrafo quale strumento per la misura del tempo di guida e di riposo, si ricorda che l'adozione di tale strumento è obbligatoria ai sensi dell'art. 179 del Codice della Strada, e che l'Azienda è tenuta a rilevare, a mezzo del suddetto, il corretto adempimento di ciascun conducente in ottemperanza alla disciplina stradale connessa con la normativa in materia di tutela della sicurezza del lavoro.

Pertanto l'informativa già a tutti nota, sin dal marzo 2014, circa l'obbligatorietà dello strumento e l'utilizzo che l'Azienda è tenuta a farne, deve intendersi qui ribadita anche ai fini e per gli effetti di cui all'art. 4, 3° comma, della legge 20.5.1970, n. 300, come modificato dal d.lgs. n. 153 del 2015.

Ebbene, crediamo sia evidente come tale comunicato non contenga il minimo accenno alle modalità d'uso del cronotachigrafo **né soprattutto alle modalità di effettuazione dei controlli da parte del datore**: anzi, casomai in esso si ribadisce che l'Azienda è tenuta a verificare tramite tale strumento il rispetto da parte degli autisti della "*disciplina stradale*" anche ai fini della salvaguardia della sicurezza sul lavoro, senza che, quindi, nulla di quanto vi si legge consenta di ritenere che l'Azienda con esso si sia riservata l'utilizzo dei dati tracciati a fini, ad esempio, di controllo dell'esatto adempimento degli obblighi, di ben diversa natura rispetto a quelli nascenti dal C.d.S., inerenti al rapporto di lavoro, ossia a fini disciplinari. Viceversa, è convincimento del Giudicante che

Firmato Da: CONSANI CARLOTTA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 166c10

Scanned by CamScanner

l'informativa *de qua*, per soddisfare i requisiti di legge, avrebbe dovuto indicare, con riguardo per quel che qui interessa al cronotachigrafo, quantomeno le sue funzionalità essenziali, l'utilizzo che il datore di lavoro si riservava di farne, l'esistenza di un tracciamento dei dati che l'azienda si riservava di utilizzare a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro;

ritenuto, poi, con riguardo all'ulteriore contestazione del 10.2.2016 (danni al mezzo), che il fatto, pur materialmente accaduto, sia radicalmente privo di rilievo disciplinare e come tale insussistente (v. in tal senso, Cass. civ., sez. lav., n. 18418/2016), dal momento che come affermato dalla S.C. di Cassazione (v., in tal senso, Cass. civ., sez. lav., n. 13369/2009), **incombe sul datore di lavoro l'onere di fornire la prova che l'evento dannoso, che ha pregiudicato la cosa consegnata o il mezzo condotto dal dipendente, sia da riconnettersi a una condotta colposa del lavoratore, per violazione degli obblighi di diligenza, e sia in rapporto di derivazione causale da tale condotta**. Viceversa, come risulta *per tabulas* dalla lettera di contestazione disciplinare e comunque anche dalla memoria difensiva della convenuta, la società datrice nulla ha allegato, né tantomeno chiesto di provare, in ordine ai profili di colpa generica e/o specifica che avrebbero connotato la condotta di guida del ricorrente, ossia in merito alle regole di cautela, a suo dire, non osservate nel caso di specie. Anzi, il Giudicante, richiamati i principi di diritto di specificità e immodificabilità della contestazione disciplinare, rileva come da essa non sia neppure ricavabile la dinamica del sinistro prospettata dall'azienda, essendovi menzionati solo i danni riportati dal mezzo riguardo alla deposizione resa dal teste di parte convenuta, nonché socio della stessa.

, che ha riferito quanto segue: "*Mi occupo io degli incidenti ai mezzi, nel senso che riscontro i danni ai mezzi, faccio le foto e* ***faccio riempire i moduli per gli incidenti****: sono dei moduli* ***prestampati*** *con data e luogo dell'incidente, targa del veicolo e* ***descrizione del sinistro come raccontata dall'autista****, il modulo lo riempie e lo firma l'autista. Io ricordo di un incidente avuto da* [redacted] *nel febbraio 2016: egli stava guidando il mezzo tg. DR*[redacted] *mi disse lui di aver avuto un incidente quando rientrò in ditta e* ***mi disse che aveva urtato con l'angolo destro anteriore del camion contro un guard rail****, non ricordo dove.* ***Non mi ricordo le circostanze di fatto in cui era avvenuto l'urto, non ricordo la dinamica del fatto, non mi ricordo se mi è stato raccontato ciò dall'autista****. Io rilevai danni alla borchia anteriore destra, alla pedanina destra e all'angolo del paraurti destro; feci delle fotografie. I danni sono stati fatti riparare all'interno dell'azienda, non ci siamo rivolti ad una officina esterna.*", il Tribunale osserva che nella lettera di contestazione disciplinare, così come nel capitolato di prova orale articolato nella memoria difensiva (v. cap. 20 "*un incidente*"), non viene fatto alcun cenno ad un urto con un *guard rail*, che nel doc. 62 prodotto dalla convenuta non vi è alcuna descrizione della dinamica del sinistro e che dal fatto che l'autista sottoscriva un modulo prestampato recante la dicitura "*dichiaro di aver procurato al mezzo i seguenti danni*" non può *ex se* presuntivamente ricavarsi l'imputazione del sinistro alla non meglio precisata colpa del

Da: CONSANI CARLOTTA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 166c10

Scanned by CamScanner

dipendente della convenuta che segnala i danni al mezzo. Per tali motivi, si ritiene che la convenuta con detta testimonianza non abbia assolto l'onere probatorio su di essa gravante;

ritenuto che l'insussistenza dei fatti del Gennaio-Febbraio 2016, ossia di quelli per i quali è stato irrogato il licenziamento, renda superfluo ai fini del decidere sindacare in via incidentale la legittimità dei precedenti provvedimenti disciplinari irrogati al ricorrente, atteso che "*Il datore di lavoro, una volta esercitato validamente il potere disciplinare nei confronti del prestatore di lavoro in relazione a determinati fatti costituenti infrazioni disciplinari, non può esercitare, una seconda volta, per quegli stessi fatti, il detto potere ormai consumato, essendogli consentito soltanto, a norma della L. n. 300 del 1979, art. 7, u.c. di tenere conto della sanzione eventualmente applicata, entro il biennio ai fini della recidiva.*" (così, *ex plurimis*, Cass. civ., sez. lav., n. 22388/2014), e, d'altro canto, la ritenuta insussistenza delle nuove e successive infrazioni in relazione alle quali è stato intimato il recesso determina il venir meno del presupposto di operatività della contestata recidiva;

considerato, quanto all'elemento soggettivo del licenziamento per rappresaglia, che nel caso di specie è stata acquisita la prova diretta (testimonianza) e non meramente presuntiva della sussistenza in capo al l.r. della società convenuta . i) dell'intento ritorsivo, dal momento che il teste .o ha in proposito riferito quanto segue: "*Io sono rientrato in azienda verso settembre-ottobre del 2012, comunque dopo le ferie mentre la sentenza era di aprile. Io dal licenziamento fino al settembre-ottobre 2012 non ero più rientrato in azienda.* ***Io affermo di essere stato presente nell'ufficio di ni quando più volte . affermava di dover mandare via i in quanto a suo dire avevano reso falsa testimonianza e quindi in qualche modo dovevano ripagare il danno fatto all'azienda. Aggiungo che la stessa cosa capitava, con particolare insistenza rispetto a [redacted] in occasione delle riunioni sindacali nelle quali invece di parlare delle problematiche aziendali l'argomento finiva per essere la testimonianza resa dai predetti colleghi. … Voglio aggiungere che alla mia presenza e a quella di tizzo quando ci si incontrava per la stipula dell'accordo sindacale di secondo livello, l iti ribadiva che voleva mandare via chiedendo agli stessi sindacalisti della CGIL come fare a mandarlo via. I sindacalisti facevano una risata dicendo "Ma lo chiedi proprio a noi?"***". A parere del Tribunale, infatti, tale testimonianza deve, almeno allo stato, ritenersi credibile e attendibile. Se, da un lato, infatti, è vero che il teste potrebbe avere un debito di riconoscenza nei confronti di per la coraggiosa (in quanto sfavorevole al proprio datore di lavoro) testimonianza a suo tempo da questi resa nel summenzionato processo, dall'altro, non deve dimenticarsi che è, ad oggi, ancora alle dipendenze della convenuta e che, pertanto, alla stregua dell'*id quod plerumque accidit*, non appare plausibile che egli, pur di aiutare un ex collega (' è, comunque, in pensione), abbia deciso di rendere falsa

Firmato Da: CONSANI CARLOTTA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 166c10

Scanned by CamScanner

testimonianza così esponendosi al rischio di compromettere il proprio rapporto di lavoro, ripristinato, lo si ricorda, a seguito di un provvedimento giudiziario, e di incorrere in responsabilità penale. Per giunta, deve evidenziarsi come la testimonianza appaia circostanziata e indichi anche i nominativi di persone che, nell'eventuale giudizio di opposizione a cognizione piena, potrebbero essere escusse sui fatti riferiti dal in quanto, a suo dire, presenti ad essi. Quanto al rilievo di parte convenuta in ordine all'ampio lasso di tempo trascorso tra la sentenza del 2012 e il licenziamento di deve replicarsi che, come univocamente si ricava dalla deposizione di , il fatto che non perdesse occasione per esternare e ribadire la propria volontà di estromettere dalla propria azienda, non può che provare quanto fosse profondo e resistente nel tempo il risentimento dallo stesso nutrito nei confronti dell'odierno ricorrente;

dato atto che, come risulta dalla documentazione prodotta dal ricorrente su ordine di esibizione del Tribunale, non ha conseguito redditi da lavoro successivamente al licenziamento, cosicché non vi è alcun *aliunde perceptum* da detrarre (questione estranea al presente giudizio è, invece, l'eventuale legittimazione dell'I.N.P.S. alla ripetizione del trattamento pensionistico);

dato atto che parte convenuta non ha specificamente contestato l'ammontare della retribuzione globale di fatto allegato dal ricorrente (€ 2.182,13);

ritenuto, pertanto, *ex* art. 18, commi 1 e 2, L. n. 300/70, di dover ordinare alla la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, e di doverla condannare altresì al risarcimento del danno subìto dal lavoratore per il licenziamento *de quo*, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, comunque non inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto, nonché, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;

ritenuto che il regolamento delle spese di lite, liquidate come in dispositivo, debba seguire il criterio legale della soccombenza della convenuta;

visto l'art. 1, comma 49, L. n. 92/2012;

P.Q.M.

il Tribunale di Prato, in funzione di giudice del lavoro e della previdenza e assistenza obbligatorie, ogni ulteriore e/o diversa domanda, deduzione ed eccezione disattesa e reietta o assorbita,

Firmato Da: CONSANI CARLOTTA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 166c10

Scanned by CamScanner

1) accerta e dichiara la nullità del licenziamento disciplinare irrogato dalla odierna convenuta all'odierno ricorrente con decorrenza 16.2.2016, perché determinato da motivo illecito determinante *ex* art. 1345 c.c., ovvero ritorsivo;
2) per l'effetto, *ex* art. 18, commi 1 e 2, L. n. 300/1970, ordina alla . . . . . l. la reintegrazione del lavoratore [redacted] nel posto di lavoro, e la condanna al risarcimento del danno subito dal predetto lavoratore per il licenziamento *de quo*, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, comunque non inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto, nonché, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;
3) condanna parte convenuta a rifondere al ricorrente le spese di lite che, *ex* D.M. n. 55/14, liquida in complessivi € 6.000,00 per compensi professionali, oltre 15% per spese generali, e oltre I.V.A. e C.P.A. come per legge.

Si comunichi.

Prato, 14.11.2017

Il Giudice del Lavoro
Carlotta Consani

CONSANI CARLOTTA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 166c10

Scanned by CamScanner