



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI CIVITAVECCHIA
Sezione lavoro

Il Giudice designato Dott.ssa Emanuela Vitello in funzione di giudice del lavoro, nella causa n. 1585 /2017 RG, tra

[REDACTED], rappresentato e difeso dall' Avv. AIELLO FILIPPO, per procura in calce al ricorso introduttivo;

RICORRENTE

Contro

[REDACTED], in persona del legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa dagli Avv.ti DE BERARDINIS PAOLO, MOZZI VINCENZO, MARIANI DANIELE, e CALDERAI EZIO, giusta procura a margine della memoria difensiva;

RESISTENTE

A scioglimento della riserva incamerata all'udienza del 18.4.2018 ha pronunciato la seguente

ORDINANZA EX ART. 1, COMMA 49, L. 92/2012

Con ricorso ai sensi dell'art. 1, c.48 legge n. 92/2012 depositato in data 7.9.2017 il sig. Savelli Remigio ha impugnato il licenziamento comminatogli da [REDACTED] per giusta causa in data 9.2.2017, a seguito della seguente contestazione disciplinare:

“il giorno 20 gennaio 2017 veniva visto all'interno del catering verso le 7:00 di mattina al di fuori del suo orario di lavoro. Effettuate le verifiche è risultato che Lei ha timbrato alle 22:55 il giorno prima ma non è risultata nessuna timbratura in entrata al tornello di



ingresso, né era stato fatto un pass provvisorio dalla guardiania, né era stato compilato il registro previsto in caso di dimenticanza del badge aziendale.

Alla richiesta di chiarimento alle 14:30 da parte del Direttore del Personale e dal direttore dello Stabilimento Lei confermava di essere rimasto a dormire nel catering nonostante la timbratura di uscita del giorno prima, ma addirittura erano 3 giorni che dormiva al catering e che il motivo era che non aveva mezzo di trasporto per tornare a casa, tanto che dichiarava che sarebbe tornato a casa il lunedì mattina alla fine della settimana di turno il pomeriggio. Di tale situazione Lei non ha fatto minimamente menzione al proprio responsabile per avvisarlo dell'intenzione di rimanere all'interno del catering e fuori dall'orario di lavoro.

Tale sua condotta contravviene alle più elementari regole comportamentali previste dall'azienda e dal CCNL ed in particolare quelle in tema di safety e security.”

Il ricorso è fondato e merita accoglimento.

Oggetto della contestazione è l'essere rimasto nei locali della società, nelle date sopra indicate, pur avendo timbrato l'uscita. Nella lettera di licenziamento senza preavviso la condotta viene qualificata dall'azienda come “dolosa timbratura delle schede” e “violazione del divieto di non trattenersi nei locali dell'impresa oltre l'orario prescritto salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'Azienda”.

Nell'ambito della presente fase sommaria del giudizio è risultata superflua l'istruttoria mediante audizione di informatori, non avendo il ricorrente contestato di aver trascorso la notte tra il 19 e il 20 gennaio (e per sua stessa ammissione anche quella tra il 18 e il 19 gennaio) 2017 nei locali dell'azienda, dopo aver timbrato la fine del turno. Parimenti non sono state contestati dalla resistente i seguenti fatti indicati dal ricorrente già nelle giustificazioni e ribaditi nel giudizio: i) il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa era l'aeroporto di Fiumicino, mentre il ricorrente è residente a Monte San Biagio (Latina), località verso la quale non vi sono collegamenti pubblici accessibili in orario notturno (il primo treno da Roma Termini è alle ore 5:31); ii) il ricorrente per dieci anni ha svolto l'attività lavorativa durante l'orario antimeridiano (dalle 7 alle 15), e saltuariamente in orario notturno (dalle 23 alle 7). Successivamente ad una lunga assenza per malattia (dal



25.11.2016 al 7.1.2017) al ricorrente è stato mutato il turno, con assegnazione per la prima volta del turno pomeridiano che termina alle ore 23:00; ii) Il ricorrente ha trascorso le due notti indicate dentro gli spogliatoi dell'azienda.

Preliminarmente si rileva che non può rinvenirsi nel comportamento del ricorrente la condotta qualificata dal datore di lavoro come “dolosa timbratura delle schede”. Non sussiste infatti alcuna dolosa timbratura nel caso di specie, tenuto conto delle finalità della timbratura, cioè la verifica dell'orario lavorativo svolto, non il controllo degli spostamenti del lavoratore. Il lavoratore ha correttamente timbrato la fine del turno, con lo scopo di individuare l'esatta durata della propria prestazione lavorativa, non potendosi da tale condotta semplicemente desumere (né essendo stati introdotti specifici elementi a tal riguardo) l'intenzione di nascondere la propria permanenza nei locali. Al contrario, ove il lavoratore non avesse timbrato la fine del turno e si fosse intrattenuto nei locali aziendali, pur senza svolgere attività lavorativa, si sarebbe esposto alla censura per omessa timbratura, rendendo non individuabile l'esatto orario di fine servizio.

Con riferimento al mancato allontanamento dal luogo di lavoro, si osserva che il CCNL di riferimento, art. 20 punto 16) prevede che il lavoratore *“non deve essere presente nei locali dell'impresa e/o trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda, ovvero salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge”*.

Tuttavia, anche in considerazione delle motivazioni addotte dal ricorrente e del suo comportamento successivo (egli non solo ha ammesso immediatamente il comportamento contestato ma ha anche aggiunto la circostanza, sconosciuta all'azienda, di essersi intrattenuto nello spogliatoio la notte precedente) – che manifesta buona fede nello svolgimento della prestazione, nell'esecuzione del rapporto di lavoro, e nell'interlocuzione con il datore - la persistenza nei locali senza preventiva richiesta di autorizzazione all'Azienda deve configurarsi come negligenza lieve, quale trascuratezza nell'adempire alle disposizioni di sicurezza della società per la quale lo stesso CCNL prevede una sanzione conservativa. L'art. 21 dello stesso CCNL infatti sanziona con la multa o il richiamo la condotta di *“omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o contrattuali, che possa determinare pregiudizio all'operatività, alla*



disciplina, alla morale, all'igiene, all'integrità alla sicurezza dell'azienda e/o delle persone e/o dei mezzi e degli impianti".

E di fatto il comportamento del ricorrente, il quale al rientro da un prolungato periodo di assenza, anziché opporsi al mutamento di turno si è rassegnato a trascorrere la notte presso i locali dell'azienda nell'impossibilità di raggiungere la propria abitazione – per le modalità di svolgimento dei fatti ed il successivo atteggiamento collaborativo del lavoratore – appare verosimilmente dettato dal timore reverenziale nei confronti del datore di lavoro e nella paura di subire ripercussioni. La sua condotta non può essere considerata idonea a ledere il vincolo fiduciario con il datore di lavoro, ma sembra anzi un tentativo – sebbene goffo – di preservare tale vincolo, avendo cercato il lavoratore di attenersi al nuovo turno imposto dall'azienda a costo di sopportare la scomodità del mancato rientro a casa.

Si osserva infine che, al di là dell'assenza di un pregiudizio, concreti e specifici rischi per l'azienda derivanti dalla condotta del ricorrente non sono nemmeno stati dedotti in maniera specifica dalla resistente: il comportamento del lavoratore, rappresentato da un unico – seppur prolungato – episodio, pur contravvenendo alle disposizioni previste in via generale per un corretto uso degli ambienti lavorativi, non può considerarsi avventato fino al punto di rendere improseguibile il rapporto di lavoro, e rimane circoscritto all'ipotesi sopra richiamata di violazione per la quale è previsto il richiamo verbale o la multa.

Il licenziamento intimato al sig. [REDACTED] dunque illegittimo, e deve farsi applicazione dell'art. 18 comma 4 poiché il fatto contestato rientra tra le condotte punibili con sanzione conservativa.

[REDACTED] deve essere condannata a reintegrare il lavoratore nel proprio posto di lavoro, e al pagamento di un'indennità risarcitoria che, in considerazione del tempo trascorso dal licenziamento, dell'anzianità e delle mansioni del lavoratore – dalle quali deriva una oggettiva difficoltà nel ricollocamento lavorativo – deve commisurarsi nella misura massima di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. La società deve inoltre essere condannata al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.



Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo, secondo i parametri medi ex DM n. 55/2014, come modificato dal DM n. 37/2018 per le cause di valore indeterminabile, complessità media, procedimenti cautelari privi di fase istruttoria.

PQM

- Accoglie il ricorso e per l'effetto annulla il licenziamento intimato da [redacted] a [redacted] il 9.2.2017 e condanna la resistente, in persona del legale rappresentante p.t., a reintegrare il ricorrente nel proprio posto di lavoro;
- Condanna la [redacted], in persona del legale rappresentante p.t., al pagamento in favore del sig. [redacted] di un'indennità risarcitoria pari ad 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;
- Condanna la [redacted] in persona del legale rappresentante p.t., al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del primo licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, oltre interessi legali dalle scadenze al soddisfo;
- Condanna la [redacted], in persona del legale rappresentante p.t., a rifondere al sig. [redacted] le spese di lite nella misura di euro 4.454,00, oltre spese generali, IVA e CPA.

Si comunichi.

Civitavecchia, 30.8.2018

Il giudice
Emanuela Vitello

