



R E P U B B L I C A I T A L I A N A
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
Tribunale Ordinario di Benevento

Sezione Lavoro

Il Giudice designato, dr. Marina Campidoglio
nella causa iscritta al n. 4759/2017R. G. Aff. Cont. Lavoro

TRA

PARENTE CESARE , elettivamente domiciliata in Via Pietro Nenni,13 82100
Benevento ITALIA, presso lo studio dell'avv. PROZZO ROBERTO, che la rap-
presenta e difende in virtù di procura a margine del ricorso;

- ricorrente -

C O N T R O

LAVORGNA SRL elettivamente domiciliato presso PIAZZA RISORGIMENTO
13 BENEVENTO, rappresentato e difeso dall'avv. TRUPPI MICHELE e
dall'avv. G. Papa giusta delega in atti;

- resistente -

all'udienza del 14/02/2019 ha pronunciato la seguente sentenza, mediante
lettura del dispositivo e della contestuale motivazione.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 26.9.17 il ricorrente adiva questo Giudice al fine di
ottenere la dichiarazione di nullità del licenziamento e/o la sua illegittimità per
insussistenza dei motivi, con condanna della convenuta alla reintegrazione nel
posto di lavoro, al pagamento delle retribuzioni maturate dal licenziamento fino
alla effettiva reintegrazione in servizio, nella misura di € 1755,99 mensili, al
risarcimento dei danni ed al versamento dei contributi; in subordine dichiarare



la illegittimità del licenziamento, e adottare tutti i provvedimenti consequenziali di cui al Decreto Legislativo 23/2015, o delle diverse norme che dovesse ritenere applicabili; condannare la convenuta al pagamento delle spese processuali.

La resistente si costituiva in giudizio chiedendo il rigetto del ricorso. La resistente si costituiva in giudizio chiedendo il rigetto del ricorso. In particolare evidenziava la sussistenza dei comportamenti contestati (e non negati da parte ricorrente) come risultanti dalla relazione investigativa; l'insussistenza dei motivi addotti dal lavoratore a giustificazione delle soste, nonché l'insussistenza delle necessità fisiologiche tenuto conto dell'orario di tali soste e della loro reiterazione – anche a distanza di poco tempo – nell'arco della medesima giornata; la assoluta inesistenza di ragioni ritorsive, non avendo il ricorrente avanzato alcuna rivendicazione ed essendo tutto il personale iscritto al sindacato fin dal 2015; l'immediatezza della contestazione, comunicata dopo un mese dalla consegna della relazione investigativa; la proporzionalità per il venir meno del rapporto fiduciario e la gradualità di sanzioni applicate ai diversi dipendenti tenuto conto della gravità degli episodi contestati e della recidiva.

Preliminarmente con riferimento alla natura ritorsiva del licenziamento si osserva che, occorre chiarire la natura del licenziamento cd. "ritorsivo". E' noto che licenziamento discriminatorio, sancito dall'art. 4 l. n. 604 del 1966, dall'art. 15 l. n. 300 del 1970 e dall'art. 3 l. n. 108 del 1990, è suscettibile di interpretazione estensiva: l'area dei singoli motivi vietati comprende anche il licenziamento per ritorsione o rappresaglia, che costituisce l'ingiusta ed arbitraria reazione a comportamenti sgraditi all'imprenditore, quando quest'ultima rappresenti l'unica ragione del provvedimento espulsivo (così Cassazione civile sez. lav., 03 agosto 2011, n. 16925). Il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta che questa sia, è un licenziamento nullo, quando il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante dello stesso, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1418 c.c., comma 2, art. 1345 e 1324 c.c.



Esso costituisce ingiusta ed arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito (diretto) o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione (indiretto), che attribuisce al licenziamento il connotato della ingiustificata vendetta con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni (Cassazione civile sez. lav., 08 agosto 2011, n. 17087).

La Suprema Corte con sentenza n. 2958 del 27 febbraio 2012, ha statuito che “nella prova per presunzioni, ai sensi degli articoli 2727 e 2729 cod. civ. non occorre che fra il fatto noto e quello ignoto sussista un legame di assoluta ed esclusiva necessità causale, ma è sufficiente che il fatto da provare sia desumibile dal fatto noto come conseguenza ragionevolmente possibile, secondo un criterio di normalità; infatti, è sufficiente che il rapporto di dipendenza logica tra il fatto noto e quello ignoto sia accertato alla stregua di canoni di probabilità, con riferimento ad una connessione possibile e verosimile di accadimenti, la cui sequenza e ricorrenza possono verificarsi secondo regole di esperienza; a tale riguardo, l'apprezzamento del giudice di merito circa l'esistenza degli elementi assunti a fonte della presunzione e circa la rispondenza di questi ai requisiti di idoneità, gravità e concordanza richiesti dalla legge, non è sindacabile in sede di legittimità, salvo che risulti da illogicità o da errori nei criteri giuridici”.

Ed ancora sul punto, più di recente, è opportuno richiamare il costante orientamento espresso dalla giurisprudenza della Suprema Corte, secondo cui “L'allegazione, da parte del lavoratore, del carattere ritorsivo del licenziamento intimatogli non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare, ai sensi dell'art. 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604, l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso; solo ove tale prova sia stata almeno apparentemente fornita, incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare l'intento



ritorsivo e, dunque, l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso” (così Cass. n. 6501 del 14/03/2013 e da ultimo Cassazione civile sez. lav., 17/01/2019, n.1195). Chiarisce cioè la Corte che “Il carattere ritorsivo d'un licenziamento costituisce eccezione da sollevarsi da parte del lavoratore, trattandosi di fatto impeditivo del diritto del datore di lavoro di avvalersi di una giusta causa o d'un giustificato motivo di recesso pur formalmente apparenti. Ciò spiega la giurisprudenza di questa S.C. sull'onere del lavoratore, ex art. 2697 cpv. c.c., di provare il carattere ritorsivo del licenziamento. Pertanto, proprio perché integra un'eccezione, l'eventuale mancanza di prova del carattere ritorsivo del recesso in tanto rileva in quanto risulti, invece, dimostrata la giusta causa o il giustificato motivo di cui alla L. n. 604 del 1966, artt. 1 e 3. In altre parole, l'asserito carattere ritorsivo o discriminatorio del licenziamento non vale ad esonerare il datore di lavoro dall'onere della prova a suo carico stabilito dalla stessa L. n. 604, art. 5.”.

Venendo al merito, le ragioni di parte ricorrente illustrate in ricorso volte a dimostrare la sussistenza di un motivo ritorsivo posto a fondamento del recesso, sono solo genericamente dedotte; parte ricorrente si limita ad evidenziare che il licenziamento è stato intimato “nei confronti dei soli lavoratori che avevano mosso rimozioni avverso il comportamento aziendale: tutti gli altri dipendenti, a cui sono state mosse le medesime contestazioni, hanno subito un mero PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DAL LAVORO”.

Invero parte resistente ha dedotto e provato di aver proceduto in maniera diversa tenendo conto del comportamento dei singoli lavoratori, della reiterazione delle condotte e della recidiva. Sul punto deve evidenziarsi infatti che la prova non ha supportato le argomentazioni del lavoratore. I testi escussi non hanno confermato, se non in maniera isolata o estremamente generica, che vi siano stati contrasti tra il ricorrente e parte datrice, né tampoco l'insofferenza della Lavorgna s.r.l. all'iscrizione dei dipendenti al sindacato.



In ogni caso, anche a voler ritenere sussistente un risentimento datoriale, non c'è dubbio che il licenziamento è stato irrogato come conseguenza di comportamenti del lavoratore gravemente lesivi del vincolo fiduciario, con la conseguenza che deve escludersi che l'intento ritorsivo possa rappresentare il motivo unico del licenziamento.

Pertanto sotto tale aspetto la domanda va rigettata.

Ciò posto, parte ricorrente impugna il licenziamento senza preavviso intimato in data in 29.3.17 cui viene contestato lo svolgimento di numerose pause durante l'orario di lavoro presso esercizi pubblici con indumenti contaminati e lasciando il veicolo acceso in strada ed incustodito.

In particolare, la datrice precisava all'esponente che la condotta contestata: "il giorno 12.11.2016 (sabato), durante il suo turno orario fissato da ordine di servizio 12.11.2016, Ella si intratteneva dalle 07,32 alle 08,09 (37 minuti) al Bar Caffè People in Telese Terme alla Via Cristoforo Colombo n. 22, con i suoi colleghi di lavoro Rivetti e Vitelli (affidatari del mezzo aziendale DP 569 KV) nonchè Burini e Porto (affidatari del veicolo aziendale EC 909 SH), lasciando inoltre incustodito (in squadra con il collega Del Nigro) il mezzo aziendale assegnatole, targato EH 589 HJ, nello spazio antistante il detto esercizio commerciale;

-il 14.11.2016, Ella sostava con il mezzo aziendale assegnatole con ordine di servizio del 14.11.2016 (FB 947 EH), nel parcheggio della ditta Lidl in Telese Terme alla Via San Giovanni 11, ove si intratteneva a conversare – senza dedicarsi ad alcuna attività lavorativa – con i colleghi Del Nigro, Di Meo ed Onofrio (cui era affidato il veicolo EH 568 HJ), dalle 11,03 alle 11,15 (per 12 minuti, in orario di servizio);

-il giorno 19.11.2016, Ella, con affidamento del mezzo aziendale targato EH 589 HJ ed in orario di lavoro, dalle ore 07,55 alle ore 08,10 (per 15 minuti) oziava nel e presso il Bar People (in Via Cristoforo Colombo) insieme ai suoi colleghi



Porto e Burini (affidatari del mezzo aziendale EC 909 SH), Vitelli e Rivetti (affidatari del mezzo DP 569 KV) e Del Nigro. Dopo poco tempo, dalle ore 10,29 alle ore 10,58 (per 29 minuti) – sempre in orario di lavoro - si intratteneva a conversare – nel frattempo, non dedicandosi ad alcuna attività lavorativa – nei pressi dello stadio comunale “Cesare Alterio”, con il mezzo aziendale in sosta, insieme ai colleghi Del Nigro, Di Meo ed Onofrio (cui era affidato il mezzo EH 589 HJ). Dopo poco, dalle 11,10 alle 11,30 (per 20 minuti), Ella si intratteneva in orario di servizio presso il Bar Time City in Telese Terme alla Via Vomero, insieme a tutti gli altri colleghi di servizio (per meglio dire: che avrebbero dovuto svolgere il servizio) Del Nigro, nonché Porto e Burini (cui era affidato il veicolo EC 909 SH) ed ancora Di Meo ed Onofrio (cui era affidato il veicolo EH 589 HJ) ed infine Rossano (cui era affidato il veicolo FB 912 PL).

-il giorno 26.11.2016, in coppia col collega Del Nigro ed affidamento del veicolo aziendale EH 589 HJ, Ella dalle 07,40 alle 08,06 (per 26 minuti) si intratteneva presso il Bar People (in Via Cristoforo Colombo) insieme ai suoi colleghi di servizio Del Nigro, Burini e Porto (affidatari del veicolo EC 909 SH). Sempre in tale giorno, dalle 08,50 alle 08,59 (per 9 minuti), insieme agli operatori del veicolo targato DP 569 KV (Rivetti e Vitelli), si intratteneva a conversare con i medesimi fuori dall'automezzo, con i mezzi stazionanti in piazza Francesco da Telese;

-il giorno 30.11.2016, con affidamento del veicolo aziendale EG 073 TJ che veniva parcheggiato dal Suo collega Del Nigro, nei pressi dell'ASL, Ella dalle 07,58 alle 08,21 (per 23 minuti) si intratteneva ancora una volta presso il Bar People (Telese - Via Cristoforo Colombo) in orario di lavoro insieme ai colleghi Del Nigro e Burini (affidatario del veicolo EC 909 SH).

-il giorno 10.12.2016, sempre in squadra con Del Nigro ed affidamento/guida del mezzo aziendale targato FB 947 EH, Ella lasciava incustodito l'autoveicolo



aziendale con il motore acceso nei pressi del Bar People, alla Via Cristoforo Colombo, e si intratteneva all'interno dell'esercizio commerciale – in orario di servizio e con l'autoveicolo aziendale incustodito ed a motore acceso - dalle 07,50 alle 08,18 (per 28 minuti), insieme ai suoi colleghi Burini e Porto (cui era affidato il veicolo targato EC 909 SH), raggiunti nel frattempo (alle 07,54) dai colleghi Rivetti e Vitelli (cui era affidato il veicolo DP 569 KV). Dalle 08.19 alle 08,26 (per 7 minuti), all'uscita dal bar, ancora si intratteneva a conversare, nello spiazzale antistante a tale esercizio commerciale, con i colleghi Burini, Del Nigro e Porto nonché con una passante, lasciando nel frattempo ancora il motore del veicolo aziendale acceso.

La Sua inattività al lavoro (in costanza di orario di servizio) nei suindicati luoghi (e nei modi e tempi sopra precisati) integra, altresì, allontanamento ingiustificato e non autorizzato dal suo posto di lavoro (quale zona / territorio di relativa assegnazione per la raccolta – servizio da espletare), con conseguenti tempi di percorrenza (pure retributivamente rivendicati e addebitati), con costi aggiuntivi e ingiustificati per la scrivente società.

Tra l'altro, gli strumentali prolungamenti di presenza al lavoro, ivi facendovi rientrare (comunque calcolando) i suindicati “tempi” non lavorati (di disimpegno/ozio), integra intenzionalità fraudolenta danno del datore di lavoro. Comportamenti fraudolenti, quindi, integranti, come è evidente, anche danno economico a carico della scrivente società.

Particolarmente grave la omessa custodia e vigilanza dell'automezzo aziendale affidatoLe, condotta manchevole che manifesta evidente disinteresse verso il patrimonio e l'interesse aziendale ed integrante pericolo per la collettività oltre che danno per la società.

Necessario anche evidenziarLe che risultano paradossali, alla luce dei manchevoli comportamenti qui contestati, le Sue lamentele (e quelle di Suoi colleghi, compagni anche negli stessi incontri e tempi di disimpegno/ozio al



lavoro di cui sopra) circa la difficoltà di completare il proprio servizio di raccolta nel turno orario ordinario; ciò ancora a dimostrare il completo disinteresse per l'andamento / organizzazione aziendale ed il mancato rispetto dell'obbligo su di Lei gravante di diligenza ed assiduità nell'espletamento delle mansioni e di leale collaborazione con il datore di lavoro, oltre che dell'obbligo di correttezza e buona fede verso il datore di lavoro.

Ancora sciatteria e menefreghismo, Lei ha dimostrato portandosi negli esercizi pubblici (nei quali, tra l'altro, risulta presenza di alimenti) con indumenti e dispositivi di lavoro, chiaramente contaminati, di tal guisa contravvenendo ad elementari norme e sensibilità igienica.

Le Sue condotte manchevoli sopra evidenziate vengono vieppiù aggravate dal fatto che Lei, con la Sua condotta, in comune con suoi colleghi di lavoro, ha leso gravemente l'immagine ed il buon nome della scrivente società, Sua datrice di lavoro.

Ha mostrato disinteresse, sciatteria, non curanza in un servizio pubblico; condotte negligenti e lesive, le Sue, osservate (subìte anche) dai cittadini-utenti ai quali invece deve essere garantito il servizio (affidato alla scrivente dalla loro Amministrazione e per il quale sono gravati di relativo tributo) con efficienza, impegno e civica sensibilità. La condotta Sua e di Suoi colleghi, in ragione pure delle naturali conseguenze negative nel rapporto con l'ente appaltante, espone la società al rischio di contrasti (ed eventuali contestazioni) circa lo svolgimento e conservazione del servizio appaltato.

Necessario rappresentarLe, infine, che la verifica / indagine della scrivente società ha palesato una Sua abitudinari età nei manchevoli comportamenti di cui sopra, tenuto anche conto del fatto che la stessa indagine è stata condotta non continuativamente ma in giorni "a campione". L'indagine è stata affidata ad autorizzato istituto di investigazione che nei giorni scorsi ci ha consegnato relazione con le risultanze (anche documentali) del proprio lavoro; quindi la



scrivente ha proceduto alla relativa analisi ricostruttiva circa le presenze, i turni orari, l'affidamento dei mezzi per la certa riconducibilità della condotta contestata all'autore delle stesse: Lei, per quelle qui estremizzate.

Le suindicate Sue condotte, integrano la violazione:

- dell'obbligo di tenere comportamenti improntati a responsabilità, collaborazione, buona fede ed educazione anche nei confronti degli utenti, anche ai fini del buon nome dell'azienda;*
- del dovere di dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;*
- dell'obbligo di tenere cura dei macchinari, attrezzature, veicoli e dotazioni aziendali;*
- del dovere di rispettare l'orario di lavoro prestabilito;*
- dell'obbligo di comunicare e giustificare al datore di lavoro qualsiasi assenza e /o allontanamento dal servizio.*

La gravità del Suo comportamento risulta vieppiù integrata dalla reiterazione di comportamenti manchevoli antecedenti ed in particolare quelli attribuitiLe con la contestazione del 04.10.2016 e provvedimento disciplinare di un giorno di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, nonché con la contestazione del 24.11.2016 e conseguente adozione di provvedimento disciplinare - sospensione per 2 giorni dal servizio e dalla retribuzione - in data 05.01.2017; contestazioni e sanzioni, che ai fini del presente atto / procedimento, costituiscono recidiva specifica.

Pertanto, stante la gravità dei Suoi comportamenti manchevoli, vieppiù integrati dalla reiterazione degli stessi, Le contestiamo, ai sensi dell'art. 7 della legge 300/1970 e degli artt. 69 e 72 del vigente CCNL Federambiente, la violazione dei Suoi doveri avendo Ella adottato condotta (recidivata) non corretta e gravemente lesiva degli interesse dell'impresa, della disciplina organizzativa della stessa.



Le evidenziamo che la Sua condotta negativa (purtroppo più volte improduttivamente rappresentataLe) mina irrimediabilmente anche il vincolo di fiducia con il datore di lavoro.

La invitiamo a presentare le Sue giustificazioni entro 5 giorni dal ricevimento della presente”.

Alla luce del motivo di recesso il licenziamento de quo va qualificato disciplinare. L'identificazione della fattispecie licenziamento disciplinare è frutto dell'elaborazione della giurisprudenza che dopo un lungo dibattito è giunta, con la pronuncia a sezioni unite (Cass. n.4823 del 18.06.1987), ad accogliere la tesi cd ontologica, (rifiutando quella cd formalistica che ravvisava la natura disciplinare dell'atto di recesso solo in presenza di un'espressa previsione della contrattazione collettiva), secondo la quale il licenziamento ha natura disciplinare ogni qualvolta sia motivato da un comportamento imputabile a titolo di colpa al lavoratore, anche in assenza di un'espressa qualificazione in tale senso da parte della contrattazione collettiva.

Il licenziamento disciplinare, così definito, copre l'area del recesso per giustificato motivo soggettivo e quella del recesso per giusta causa- ovvero il licenziamento fondato su un grave inadempimento o su un comportamento colpevole del lavoratore restando escluse solo le ipotesi in cui la giusta causa si concreta in fatti non attinenti alla condotta del lavoratore. Da ciò consegue che l'ambito di applicazione dell'art. 7 St. Lav. deve essere circoscritto alle ipotesi in cui sussistano sia la violazione di un obbligo contrattuale - condotta inadempiente - sia l'imputabilità della stessa a volontà o a colpa. Pertanto, ritiene questo giudice che al licenziamento intimato al ricorrente vada riconosciuta la natura di licenziamento disciplinare poichè la condotta del lavoratore attiene in senso ampio e la diligenza usata nello svolgimento della prestazione, nonché l'osservanza delle direttive impartite dal datore ed al rapporto di fiducia.



Dall'affermata natura disciplinare segue l'applicazione delle garanzie procedurali di cui ai commi 2 e 5 dell'art.7 Legge n.300/1970 (nella specie delle garanzie della previa contestazione dell'addebito e del diritto di difesa). Nel caso di specie, l'osservanza di tali disposizioni risulta essere stata garantita al ricorrente.

Quanto al rilievo in ordine all'immediatezza della contestazione degli addebiti, infatti, va evidenziato che, secondo la stessa prospettazione di parte ricorrente, il datore di lavoro avrebbe rilevato gli episodi oggetto di contestazione a partire dal 12 novembre 2016. Senonché ha inviato la contestazione di addebito solo il 7 febbraio, contestando contemporaneamente numerosi episodi che si sarebbero verificati in giorni diversi.

Appare evidente, alla luce dei principi generali in materia di immediatezza della contestazione, che un tale lasso temporale, di poco più di due mesi, intercorso tra la conoscenza della violazione e l'invio della contestazione non può ritenersi idoneo a qualificare la contestazione intempestiva.

Difatti è pacifico che, in tema di licenziamento per giusta causa, la S.C. ha sempre ritenuto che il requisito della immediatezza della comunicazione del provvedimento espulsivo rispetto al momento della mancanza addotta a sua giustificazione, ovvero rispetto a quello della contestazione, pur configurandosi come elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, deve essere inteso in senso relativo, potendo in concreto essere compatibile con un intervallo di tempo più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore, ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso

La valutazione delle circostanze che in concreto giustificano o meno il ritardo, si risolve in un mero apprezzamento di fatto, che va valutato in relazione al caso concreto (cfr. tra le tante Cass. N. 14074 del 2002; Cass. 1562 del 2003).



Nella fattispecie in esame, dalla documentazione in atti, risulta che La Lavorgna s.r.l., a seguito di segnalazioni pervenute da cittadini del Comune di Telese e dalla stazione appaltante, in data 05.11.2016 dava incarico alla Partenopol di Piccolo Antonio di eseguire indagini investigative in ordine all'attività svolta dai dipendenti presso il cantiere di Telese Terme. La Partenopol in data 12.01.2017 consegnava tale relazione dalla quale emergeva che, nei giorni di appostamento ovvero il 12, 14, 17, 19, 26 e 30 novembre 2016 nonché 10 dicembre 2016, i dipendenti della Lavorgna operanti in Telese, più volte durante la giornata di lavoro lasciavano incustoditi i mezzi ed entravano in punti vendita per consumare alimenti o acquistarli, ivi trattenendosi indossando gli indumenti di lavoro. La relazione conteneva riprese video e fotografiche. In data 7.2.17 l'azienda ha proceduto alla contestazione degli addebiti. Il lasso temporale intercorso tra la ricezione della relazione e la predisposizione della contestazione, in sé contenuto, è da ritenersi in ogni caso giustificato, stante la necessità per l'Azienda di procedere alla identificazione delle squadre di lavoro, dei mezzi aziendali affidati e dei singoli dipendenti coinvolti e, dunque, di effettuare controlli incrociati dei fatti emersi, nei quali sono risultati coinvolti, tra l'altro, e per diverse giornate di lavoro, numerosi lavoratori addetti al cantiere di Telese.

Ciò posto il ricorrente non contesta le risultanze dell'attività investigativa (avviata dall'azienda a seguito di lamentele e segnalazioni dei cittadini) se non genericamente ma in ogni caso non nega di aver effettuato le pause di lavoro contestate, tuttavia ritiene che trattasi di "pause contestuali alle soste necessarie per effettuare il travaso dei rifiuti dai mezzi adibiti alla raccolta in quello più grande, adibito al trasporto, o all'espletamento di servizi inerenti alla raccolta differenziata..." o per bisogni fisiologici non potendo usufruire di bagni del datore di lavoro, evidenziando infine che la sua attività lavorativa dipendeva dall'autista (v. sentenza del 2014 n. 4984, con cui la Corte di Cassazione, ha



sancito la legittimità della condotta del datore di lavoro che, sospettando che un proprio dipendente utilizzi i permessi per scopi estranei a quelli per i quali sono stati concessi, conferisce incarico ad un'agenzia investigativa per svolgere le opportune verifiche. Tale pronuncia ha infatti precisato che il divieto per il datore di lavoro di controllare l'adempimento delle prestazioni lavorative dei propri subalterni posto dagli art. 2 e 3 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), riguarda i luoghi di lavoro ed opera solo quando il controllo è volto a vigilare sull'adempimento degli obblighi previsti dal contratto).

Dall'espletata istruttoria e dalla documentazione in atti risultano accertate le condotte contestate al ricorrente ovvero le pause a volte prolungate presso esercizi commerciali durante l'orario di lavoro con la tenuta da lavoro e lasciando in sosta e privo di controllo il veicolo aziendale utilizzato (v. dichiarazioni testimoniali in atti e produzione parte resistente).

E' emerso altresì che l'operazione tecnica, da compiersi con l'ausilio di mezzi elettro-meccanici, del travaso dei rifiuti dal mezzo piccolo a quello grande ha la durata di qualche minuto e, dunque, è inverosimile che il ricorrente e gli altri dipendenti della Società, interessati dalla contestazione, potessero utilizzare spazi temporali a volta addirittura di oltre mezz'ora per compierla. La circostanza che il travaso fosse da compiersi più volte nella giornata od ancora a breve distanza dall'inizio della raccolta prima che il mezzo fosse ricolmo non appare idonea a giustificare il comportamento contestato (cfr. contestazione disciplinare e riprese di immagini in atti).

Inoltre i dipendenti (tra cui il ricorrente) si intrattenevano presso il Bar People alla Via Cristoforo Colombo, il parcheggio della ditta Lidl alla Via San Giovanni, il bar Time City alla Via Vomero, luoghi diversi in cui, dunque, il Di Meo e gli altri dipendenti, non effettuavano e non potevano effettuare alcun travaso, ma si intrattenevano a chiacchierare o a consumare cibi e bevande. Le immagini fotografiche ed i filmati a corredo della relazione investigativa



(confermata dal teste Piccolo) riproducenti i periodi in contestazione escludono che il ricorrente durante gli intervalli di tempo considerati abbia atteso alle proprie mansioni: solo prolungate e ripetute pause giornaliere ricreative con i colleghi di lavoro.

Né il fatto che parte ricorrente (come emerso dalla prova) abbia chiesto al datore di lavoro la predisposizione di un badge può giustificare il comportamento tenuto.

Nella specie siamo in presenza di un lavoratore che, durante il turno di lavoro, si fermava ripetutamente in bar o locali a consumare cibi o bevande o anche a chiacchierare con i colleghi di lavoro. Tale comportamento risulta aggravato dal fatto che, in alcune di tali giornate di lavoro richiedeva il pagamento del lavoro straordinario. L'accertamento di un tale modus operandi, accertato in quasi tutti i giorni di osservazione, induce a ritenerlo abituale, poco rilevando il fatto che comunque il servizio venisse portato a termine, tenuto conto che, se l'operatore avesse lavorato ininterrottamente, il servizio si sarebbe concluso prima e senza erogazione di retribuzioni straordinarie

Emerge nel caso di specie con tutta evidenza come il ricorrente abbia tenuto una condotta violativa del rapporto fiduciario dimostrando “un sostanziale disinteresse per le esigenze aziendali“. Ciò integra “una grave violazione dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro di cui agli articoli 1175 e 1375 codice civile, idonea a legittimare il recesso per giusta causa del datore di lavoro”.

Il comportamento descritto, dunque, viola i più elementari obblighi facenti capo sul lavoratore subordinato, ponendosi in contrasto con i principi generali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 ed 1375 cod. civ., nonché con gli specifici obblighi di diligenza e di fedeltà gravanti sul dipendente ex art. 2104 e 2105 c.c.



Ciò posto, parte ricorrente eccepisce in ogni caso la violazione del principio di proporzionalità del recesso e la violazione della normativa contrattuale.

Con riferimento alla proporzionalità della sanzione applicata dalla resistente va preliminarmente osservato, in via generale, che “ In tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione all'illecito commesso - rimesso al giudice di merito - si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto, e l'inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 cod. civ., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto” (v. Cass. Civ. Sez. L, Sentenza n. 6848 del 22/03/2010).

Il licenziamento disciplinare, come ogni altra sanzione disciplinare, deve rappresentare una conseguenza proporzionata alla violazione commessa dal lavoratore; anzi, in ragione del fatto che il licenziamento disciplinare costituisce la più grave delle sanzioni, occorre che la mancanza di cui il dipendente si è reso responsabile rivesta una gravità tale che qualsiasi altra sanzione risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro (Cass. n. 4138/2000). Per cui il licenziamento disciplinare può considerarsi legittimo solo se, valutando ogni aspetto del caso concreto (sia nel suo contenuto oggettivo che sotto il profilo psicologico), la mancanza del lavoratore si riveli di tale gravità che ogni altra sanzione risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro, nonché sia tale da far venir meno l'elemento fiduciario costituente il presupposto fondamentale della collaborazione tra le parti del rapporto di lavoro (Cass. n. 6216/1998), atteso, altresì, che il giudizio di proporzionalità tra fatto addebitato al lavoratore e licenziamento disciplinare non va effettuato in astratto, bensì con



specifico riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, all'entità della mancanza (considerata non solo da un punto di vista oggettivo, ma anche nella sua portata soggettiva e in relazione al contesto in cui essa è stata posta in essere), ai moventi, all'intensità dell'elemento intenzionale e al grado di quello colposo (Cass. n. 4881/1998). In ogni caso, il requisito della proporzionalità ha una valenza particolare nel caso del licenziamento disciplinare perché, costituendo questo pur sempre un licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, le parti contrattuali nel raccordare gli illeciti alle sanzioni e, quindi, nel definire il codice disciplinare godono di una minore autonomia negoziale considerato che la nozione di giusta causa e di giustificato motivo oggettivo è inderogabilmente fissata (seppur in termini generali) dalla legge. Segnatamente la previsione di ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta in un contratto collettivo non vincola il giudice, dato che questi deve sempre verificare, stante l'inderogabilità della disciplina del licenziamento, se quella previsione sia conforme alla nozione di giusta causa, di cui all'art. 2119 cod. civ., e se, in relazione al principio generale di ragionevolezza e di proporzionalità, il fatto addebitato sia di entità tale da legittimare il recesso, tenendo anche conto dell'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore, salvo il caso in cui il trattamento contrattuale sia più favorevole al lavoratore. Pertanto le clausole della contrattazione collettiva che prevedono per specifiche inadempienze del lavoratore la sanzione del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo non esimono il giudice dell'obbligo di accertare in concreto la reale entità e gravità delle infrazioni addebitate al dipendente nonché il rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione (Cass. n. 13983/2000, Cass. 8139/2000, Cass. n. 1604/1998).

La giurisprudenza di legittimità (v. sentenza del 6 novembre 2014 n. 23669) ha chiarito che: “vero è che in tema di licenziamento per giusta causa, quando vengano contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare,



pure dovendosi escludere che il giudice di merito possa esaminarli atomisticamente, attesa la necessaria considerazione della loro concatenazione ai fini della valutazione della gravità dei fatti, non occorre che l'esistenza della " causa" idonea a non consentire la prosecuzione del rapporto sia ravvisabile esclusivamente nel complesso dei fatti ascritti ben potendo il giudice- nell'ambito degli addebiti posti a fondamento del licenziamento del datore di lavoro- individuare anche solo in alcuni o in uno di essi il comportamento che giustifica la sanzione espulsiva, se lo stesso presenti il carattere di gravità richiesto dall'art 2119 c.c. (cfr. Cass. 30.5.2014, n. 12195, Cass. 31.10.2013, n. 14574, cass. 2.2.2009, n. 2579)". Mentre con sentenza (Cass. 18.7.2017, n. 17723) la Corte ha statuito che anche laddove vi sia una contestazione con più addebiti unitariamente indicati (cosa che nella specie non è), in ogni caso basta accertare i fatti "salienti" per legittimare il licenziamento.

Nel caso in esame la violazione contestata ed accertata costituisce una condotta che alla luce delle suesposte considerazioni certamente è di per sé idonea a determinare, sotto il profilo della proporzionalità della sanzione, il licenziamento del lavoratore avendo violato i doveri generali di correttezza e buona fede e gli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, (Cassazione 18507/2016).

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 26272 del 6 novembre 2017, ha richiamato il noto orientamento giurisprudenziale secondo cui la giusta causa di cui all'art. 2119 c.c. sussiste anche in difetto di una specifica previsione ad opera delle parti collettive, atteso che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha valenza meramente esemplificativa e non esclude perciò la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme dell'etica comune o del comune vivere civile.



Del resto il giudice non deve limitarsi a ricondurre quanto addebitato alle singole fattispecie previste dalla contrattazione collettiva, ma deve valutare i fatti nel loro insieme onde verificare se siano tali da minare la fiducia del datore di lavoro. Alla stregua dunque di una valutazione globale del comportamento tenuto dal dipendente, l'azienda non avrebbe potuto assumere altra sanzione se non quella risolutiva (v. Cass. N. 10647 del 2017).

Nella fattispecie la condotta contestata si configura quale grave negazione di elementi essenziali del rapporto di lavoro, ovverosia l'osservanza dell'orario di lavoro e la cooperazione con l'azienda, lesiva del vincolo fiduciario sotteso al rapporto tra datore e dipendente.

I protratti, ingiustificati e non autorizzati, abbandoni dal posto di lavoro, l'abbandono in sosta del veicolo, l'introduzione in pubblici esercizi con "usati" abiti da lavoro (a contatto con alimenti), emergono lesivi dell'interesse aziendale, sia patrimoniale che d'immagine, riverberandosi ancora e irrimediabilmente sul vincolo fiduciario.

Risulta che il lavoratore non si allontanava dal servizio occasionalmente per un bisogno, ma si allontanava (deviando dal percorso della raccolta, ripetutamente nella stessa giornata di lavoro) per raggiungere o essere raggiunto da altri colleghi, con i quali si intrattiene oziando, chiacchierando e/o per consumare alimenti e/o bevande, più volte, in tutte le giornate dell'indagine, per rilevanti spazi temporali.

L'indagine investigativa, inoltre, non è stata continuativa ma "a campione" e, nondimeno, in tutti i giorni oggetto dell'indagine, il ricorrente si è reso autore dei comportamenti manchevoli, dal che è desumibile con elevato grado di probabilità, prossimo alla certezza, che la condotta violativa sia stata posta in essere anche in altri giorni e che avrebbe caratterizzato anche in futuro la vita lavorativa del prestatore.



Proprio per la tipologia dell'attività svolta, costituente pubblico servizio, e lo svolgimento della stessa all'esterno delle sedi aziendali, l'aspettativa datoriale di una cooperazione leale e di una condotta improntata a buona fede assume un ruolo determinante ed imprescindibile.

Ai fini delle proporzionalità della sanzione, come si evince già dalla contestazione disciplinare oltre che dalla documentazione in atti, parte resistente ha proceduto al licenziamento non di tutti e nove i dipendenti oggetto dell'indagine ma solo di tre, in considerazione del fatto che per tali soggetti (tra cui il ricorrente) le violazioni erano più numerose ed in considerazione della recidiva.

Infatti ai fini della valutazione disciplinare l'azienda ha considerato l'incidenza per il ricorrente di due recidive consistite nell'essersi sottratto al programma formativo di aggiornamento fissato nei giorni 18 e 23 novembre 2016 e nell'essersi assentato dal lavoro il giorno 30.11.16 ed il giorno 1.12.16, senza preavvertire la sua assenza. Comportamenti manchevoli posti in essere a breve distanza temporale l'uno dall'altro.

Su un'analogha questione è intervenuta anche la Suprema Corte che, con la sentenza numero 20440/2015, ha ritenuto legittimo il licenziamento intimato da un datore di lavoro che, con il sistema g.p.s. e con l'ausilio di un'agenzia privata di investigazioni, aveva accertato che il lavoratore, nello svolgimento della propria attività, si concedeva davvero troppe pause caffè, trattenendosi in bar e tavole calde fuori dalla zona di lavoro per colloquiare, ridere e scherzare con i colleghi. In particolare evidenziava che "E' comunque da escludere che la determinazione del tempo e della durata della pausa di riposo, da non confondere coi momenti di soddisfazione delle necessità fisiologiche, sia rimessa all'arbitrio del lavoratore".

Ne consegue che il licenziamento intimato deve ritenersi legittimo con conseguente rigetto del ricorso.



Parte soccombente dev'essere condannata alle spese di lite che si liquidano in dispositivo.

La presente sentenza va dichiarata provvisoriamente esecutiva.

P.Q.M.

Il Giudice Dott.ssa Marina Campidoglio definitivamente pronunciando sul ricorso proposto da Parente Cesare:

- *rigetta il ricorso;*
- *Condanna la parte soccombente al pagamento delle spese di lite che si liquidano in euro € 2550,00 oltre rimb. Forf. Al 15%, I.V.A. e cpa con distrazione.*

Così deciso in Benevento, 14/02/2019

Il Giudice

Dott.ssa Marina Campidoglio

