



**Tribunale Ordinario di Milano  
Sezione Lavoro**

Il giudice designato d.ssa Eleonora Porcelli ha pronunciato la seguente

ORDINANZA ex art. 1 c. 49, l. n. 92/2012

nel procedimento iscritto al n.

R.G. promosso da

SIG. TIZIO

col proc. dom. avv.

via

n. Milano

-ricorrente-

contro

GAMMA

s.c.p.a., col proc. dom. avv.

e

via

n.

Milano

-resistente-

Il Giudice.

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 16-4-13, osserva quanto segue.

Con il ricorso introduttivo del giudizio TIZIO ha chiesto l'accertamento della illegittimità del licenziamento intimatogli, con conseguente ordine alla GAMMA s.c.p.a. di reintegrarlo nella precedente posizione lavorativa e condanna della stessa al pagamento delle retribuzioni maturate e maturande dal 2-11-12 alla reintegrazione, nonché al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali; in subordine il ricorrente ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento dell'indennità di cui all'art. 18, 5° comma, S.L. e in via di ulteriore subordine, dell'indennità di cui all'art. 18, 6° comma, S.L.

GAMMA s.c.p.a., con memoria depositata in data 10-4-13, ha chiesto il rigetto delle domande avversarie.

Il ricorrente ha dedotto la infondatezza degli addebiti disciplinari, la non correttezza del procedimento disciplinare e, comunque, la sproporzione tra addebiti e provvedimento e la mancanza di correttezza e buona fede.

Tali argomentazioni risultano in parte fondate.

Nella lettera 26-10-12 al ricorrente è stata contestata l'assenza dal lavoro della dipendente SEMPROVIA il giorno 2-10-12, senza che fosse stata concordata

alcuna autorizzazione e senza che i superiori fossero stati informati; e' stato inoltre contestato che sebbene la medesima dipendente, nei giorni 24, 25, 26 e 27 settembre risultasse avere effettuato un servizio extra, e quindi fosse stata regolarmente retribuita, non era mai stata vista in servizio dai colleghi di lavoro presenti; e' stato infine contestato che in data 7-10-12 MARTWA era risultata, come attestato dai fogli presenza compilati dietro indicazioni del ricorrente, in turno dalle 20,00 alle 5,00 per un servizio extra, ma in realta' non era stata vista in cantiere quel giorno e a quell'ora.

I fatti oggetto di addebito non sono contestati nella loro materialita'.

Infatti il ricorrente non nega le assenze della dipendente SEMPRONIA e, quanto alla MARTWA moglie del ricorrente, afferma di averla accompagnata regolarmente al lavoro la mattina del 7-10-12, aggiungendo che dopo due circa due ore il sig. NEVIO aveva chiesto alla MARTWA di allontanarsi in quanto il personale sul cantiere era sufficiente.

Nel ricorso introduttivo del presente giudizio il ricorrente si limita a precisare che tra le sue mansioni non rientrava il controllo delle presenze degli addetti ai servizi di pulizia, verifica di esclusiva competenza del sig. NEVIO : sostiene, quindi, che ogni contestazione relativa a pretese scorrettezze circa la rilevazione del personale occupato sui cantieri devono essere rivolte allo NEVIO mentre l'unico errore eventualmente imputabile e' di avere incautamente prestato affidamento sull'operato del collaboratore NEVIO

Tali considerazioni non possono essere completamente condivise e, in ogni caso, non possono certo escludere la rilevanza disciplinare del comportamento del ricorrente.

Contrariamente a quanto sostenuto in ricorso, infatti, non si puo' ritenere che l'unico comportamento addebitabile al ricorrente sia l'essersi incautamente fidato di un proprio collaboratore.

Il comportamento contestato al ricorrente consiste, invece, nel mancato controllo della presenza del personale sui luoghi di lavoro.

Nello stesso ricorso si legge che al ricorrente era assegnato il coordinamento di 18 appalti ALFA , di cui era responsabile; si legge altresì che egli svolgeva mansioni di verifica dei singoli appalti con controllo dell'apertura del cantiere e della necessita' di eventuali sostituzioni di personale assente, approvvigionamento del materiale mancante, verifica e distribuzione delle divise e della dotazione antinfortunistica e che, nel corso della giornata, era in costante contatto telefonico con la capoarea, sig.ra CIAI con cui si confrontava in caso di richieste di permessi e ferie dei dipendenti, nonche' in caso di necessita' di muovere contestazioni disciplinari ai dipendenti.

Il ricorrente aggiunge che, in ragione del ruolo affidatogli, gli erano stati assegnati un'auto e un telefono cellulare; il ruolo del ricorrente comportava pertanto che egli durante la giornata si recasse presso gli appalti di sua competenza onde effettuare i necessari coordinamento e controllo.

E' pacifico, inoltre, che il sig. NEVIO fungesse da collaboratore del ricorrente e si occupasse della compilazione dei fogli presenza, nonché di segnalare al ricorrente eventuali necessita' che si manifestavano e che dovevano essere risolte e riferite ai vertici aziendali.

Dalle considerazioni sopra esposte deriva che nelle competenze del ricorrente non poteva non rientrare anche il controllo della presenza degli addetti sui cantieri; diversamente opinando non si giustificerebbero ne' il suo ruolo di responsabile e coordinatore, ne' la sua presenza sui cantieri.

Inoltre la conoscenza del personale effettivamente presente costituiva presupposto necessario per l'esercizio del potere di verifica dei singoli appalti e di sostituzione del personale assente, indicato nello stesso ricorso.

Si aggiunga che il ricorrente era comunque tenuto, per il suo ruolo sopra specificato, a controllare l'operato del suo collaboratore NEVIO

Poste queste premesse, sicuramente un coordinatore e supervisore non puo' sostenere di non essere stato al corrente dell'assenza di una dipendente dal lavoro per quattro giorni, in quanto cio' integra una evidente omissione di controllo.

Quanto alla contestazione riguardante la moglie del ricorrente, non e' accettabile la giustificazione addotta da quest'ultimo relativamente alla decisione dello NEVIO di allontanare la lavoratrice dal cantiere dopo circa due ore di lavoro, in quanto in evidente contrasto con quanto affermato nello stesso ricorso circa le prerogative del ricorrente.

In particolare non spettava certo allo NEVIO decidere il numero dei dipendenti addetti ad un determinato servizio ed il loro orario ed il ricorrente avrebbe dovuto essere quanto meno informato della decisione dello NEVIO di allontanare anticipatamente la lavoratrice, onde riferirlo alla capoarea.

Si aggiunga che dai fogli presenza risulta la presenza della lavoratrice per l'intero turno, dalle 20,00 alle 5,00: la circostanza non e' contestata ed integra una ulteriore omissione di controllo da parte del ricorrente.

Le giustificazioni rese dal ricorrente appaiono carenti sotto un ulteriore profilo. egli afferma, infatti, di avere accompagnato la moglie al lavoro al mattino, ma non e' contestato che il servizio sia iniziato alle ore 20,00.

Per tutte le considerazioni che precedono, le condotte tenute dal ricorrente integrano una violazione del dovere di diligenza connesso al rapporto di lavoro, soprattutto tenendo conto che il ricorrente rivestiva il ruolo di coordinatore e responsabile.

Il comportamento del ricorrente pertanto appare comunque connotata di rilevanza disciplinare, anche se non possono ritenersi integrate le ipotesi, previste dall'art. 48 del c.c.n.l. di settore, che legittimano una risoluzione del rapporto.

La sanzione espulsiva adottata appare pertanto sproporzionata rispetto agli inadempimenti accertati.

Infatti questi ultimi non appaiono sufficienti ai fini della configurabilità di una giusta causa di licenziamento, vale a dire di una causa che non consente la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto.

Il comportamento del lavoratore, puramente omissivo e circoscritto, non può infatti essere ritenuto così grave da compromettere definitivamente ed irrimediabilmente la fiducia nella futura correttezza dell'adempimento.

In particolare, quanto al primo episodio addebitato, dalla stessa contestazione emerge che la lavoratrice si era assentata improvvisamente nel pomeriggio del 2-10-12, e da ciò consegue l'impossibilità di una preventiva autorizzazione dell'assenza così come di informare preventivamente i superiori; si consideri che l'assenza è stata rilevata dalla CAIA lo stesso 2-10-12.

Inoltre, quanto al terzo episodio, la convenuta afferma solo genericamente che il ricorrente aveva dato indicazioni circa la compilazione del foglio presenza.

Ciò trova conferma nella stessa memoria di costituzione della convenuta, che riconduce la lesione del vincolo fiduciario anche allo svolgimento di operazioni di pulizia sui cantieri da parte di personale non dipendente della società: si tratta, peraltro, di circostanze che non hanno formato oggetto di contestazione.

Si consideri inoltre l'assenza di precedenti disciplinari.

Per tutte le considerazioni che precedono il licenziamento irrogato al ricorrente deve essere dichiarato illegittimo.

Passando a considerare le conseguenze dell'accertata illegittimità, per tutte le motivazioni già esposte si deve ritenere la piena sussistenza del fatto contestato, inteso come comportamento disciplinarmente rilevante.

Inoltre non è possibile valutare se, per la mancanza contestata, il c.c.n.l. applicato o il codice disciplinare prevedessero una sanzione conservativa, in quanto sul punto il ricorso non allega alcuna, né sono stati prodotti il c.c.n.l. o il codice disciplinare.

Non puo' quindi trovare applicazione il 4° comma dell'art. 18 S.L. , come invece richiesto in via principale in ricorso.

Deve invece trovare applicazione il 5° comma della norma, che prevede la corresponsione di una indennita' risarcitoria omnicomprensiva tra 12 e 15 mensilita'.

Nel caso di specie, tenuto conto in particolare dell'anzianita' aziendale del ricorrente e poiche' la condotta del ricorrente ha consapevolmente ignorato le direttive aziendali, tenuto conto altresì del livello di inquadramento e delle mansioni di responsabile e coordinatore si ritiene equo riconoscere al ricorrente un'indennita' pari a 12 mensilita' della retribuzione globale di fatto, la quale non e' stata contestata nel suo ammontare (€ 2.137,88).

Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza.

**PQM**

Definitivamente pronunciando,

dichiara illegittimo il licenziamento intimato al ricorrente con lettera 11-12-12;

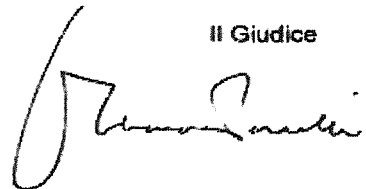
dichiara risolto il rapporto di lavoro tra le parti con effetto dalla data del 13-12-12;

condanna la convenuta a corrispondere al ricorrente, a titolo risarcitorio, un'indennita' pari a dodici mensilita' della retribuzione globale di fatto;

condanna la convenuta a rimborsare al ricorrente le spese di lite, liquidate in complessivi € 2.000,00.

Milano, 23-4-13

Il Giudice



TRIBUNALE CIVILE DI MILANO  
CANTIERE DI GIUSTIZIA

0001 23 APR 2013  
IL CANCELLIERE



FATTORE  
TEL. 02 581151  
IL 23-4-2013  
De Herbas