

**TRIBUNALE DI VERONA****Sezione Lavoro**

Il Giudice, dott. Antonio Gesumunno, nella causa di lavoro n. 2346 /2013
promossa da

da

ROKVIC DUSAN

(Avv. PAIOLA CAROLINA)

Contro

CORSI S.P.A.

(Avv. CINTI RICCARDO)

Ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Il Giudice, a scioglimento della riserva assunta all'udienza 10/10/2014 osserva
quanto segue

Il ricorso è fondato e deve essere accolto nei termini di seguito precisati.

La parte ricorrente eccepisce la tardività della sanzione disciplinare espulsiva
con riferimento alle contestazioni prot. 120-a/2012,121-A/2012,122-A/2012 del
21/11/2012 (doc. 1,2,3 di parte convenuta) e contestazioni del 06/12/2012 e
07/12/2012 (docc. 4 e 5 di parte convenuta). Il ricorrente invoca la previsione
dell'art. 32 CCNL il quale fissa i termini per la conclusione del procedimento
disciplinare. Il datore di lavoro deve contestare l'addebito entro 20 giorni dalla
data in cui ha avuto conoscenza dell'illecito disciplinare. Entro 10 giorni dalla
data di ricevimento della contestazione il lavoratore può chiedere di essere
sentito a sua difesa. La sanzione disciplinare deve essere inviata dal datore di
lavoro al lavoratore entro e non oltre 20 giorni dalla scadenza del termine



previsto per la richiesta di essere sentito a propria difesa. Il licenziamento disciplinare è stato irrogato con lettera spedita il 25/01/2013 (doc. 3 bis di parte convenuta). Secondo il ricorrente il termine di 10 giorni previsto per la richiesta dell'audizione a difesa deve essere fatto decorrere non dalla maturazione del termine di compiuta giacenza ovvero dal ritiro materiale del plico presso l'ufficio, bensì dal rilascio dell'avviso di giacenza del plico presso l'ufficio postale. Il ricorrente espone che tra i dati consultabili sul sito Internet di Poste Italiane non vi è la data di rilascio dell'avviso di giacenza. Tuttavia sostiene il ricorrente che grava sul datore di lavoro mittente l'onere di provare di aver tempestivamente spedito la raccomandata contenente la comunicazione della sanzione disciplinare entro i 30 giorni decorrenti dalla data di rilascio dell'avviso di giacenza in questione.

La parte convenuta replica che il primo momento in cui il mittente può essere a conoscenza della mancata consegna a mani del destinatario è quello in cui viene restituito il plico una volta compiuto il prescritto periodo di giacenza di 30 giorni presso l'ufficio postale.

La giurisprudenza di legittimità ha in più occasioni fissato il principio di diritto secondo il quale la presunzione di conoscenza ex art 1335 c.c. si considera compiuta nel momento in cui viene fatto il tentativo di consegna della raccomandata presso l'indirizzo del destinatario e quindi viene rilasciato l'avviso di giacenza del plico presso l'ufficio postale. Tuttavia tale principio è stato elaborato al fine di tutelare il mittente in caso di eventuali manovre elusive del destinatario attuate mediante il mancato ritiro del plico nel termine prescritto di giacenza (cfr. Cass. 6527/03, 27256/13).

Nel caso in esame invece l'applicazione del criterio in questione avrebbe come effetto sostanzialmente quello di precludere di fatto il rispetto dei termini previsti dal CCNL per la conclusione del procedimento disciplinare, tutte le volte in cui la





contestazione inviata mediante servizio postale non venga consegnata direttamente al destinatario o persone autorizzate e il plico venga depositato nell'ufficio postale. Il datore di lavoro, come risulta dalle copie delle buste prodotte da parte convenuta (doc.1, 2, 3) viene a conoscenza della data in cui è stato fatto l'avviso di compiuta giacenza (annotazione "F.A. 29.11.2012") solamente nel momento in cui la busta è stata restituita dal servizio postale. Nel caso in esame, dalle buste in questione risulta che esse sono state rispedite al mittente in data 31/12/2012. Anche non tenendo conto della data di ricezione allegata dalla parte convenuta (14/01/2013), il termine previsto dal CCNL risulta rispettato, poiché la lettera contenente l'azione della sanzione disciplinare espulsiva è stata spedita in data 25/01/2013.

Le medesime considerazioni valgono per la contestazione del 07/12/2012 (doc. 5 di parte convenuta), il cui plico fu restituito per compiuta giacenza trascorsi trenta giorni dal rilascio dell'avviso (come da annotazione sulla busta avvenuto in data 21.12.2012).

Deve invece ritenersi tardiva l'applicazione della sanzione disciplinare in relazione alla contestazione del 06/12/2012. Dall'avviso di ricevimento prodotto come doc. 4 di parte convenuta risulta che il plico fu consegnato al destinatario il 18/12/2012. Nell'avviso di ricevimento è apposto il timbro di spedizione dell'avviso di ricevimento al mittente, che reca la data del 20/12/2012. La parte convenuta non ha allegato di avere ricevuto effettivamente in data posteriore l'avviso di ricevimento. Pertanto rispetto a tale sola contestazione la sanzione disciplinare appare tardiva.

La parte ricorrente ha contestato la fondatezza nel merito dei singoli addebiti disciplinari che hanno dato origine all'applicazione della sanzione espulsiva

Contestazione prot. n.8/A del 09/01/2013



La società convenuta ha contestato (doc. 6 convenuta) al ricorrente l'assenza ingiustificata dal lavoro per il giorno 07/01/2013 e per il giorno 08/01/2013.

Il ricorrente effettivamente non si è presentato in azienda nelle giornate oggetto dell'addebito disciplinare. Il ricorrente a propria giustificazione adduce il fatto che, secondo la prassi normalmente seguita, in caso di rientro da periodo di assenza, le disposizioni di servizio per la giornata successiva venivano comunicate dall'azienda il giorno precedente il rientro. Il ricorrente, come da disposizioni ricevute via SMS in data 02/01/2013, aveva scontato la sospensione disciplinare applicata in data 08/11/2012 nelle giornate del 2, 3, 4 gennaio 2013. Il giorno 5 era sabato e il giorno 6 domenica, giorni non lavorativi. Il ricorrente espone che, non avendo ricevuto comunicazioni sull'attività da svolgere nella giornata di rientro al lavoro, il giorno 07/01/2013 alla mattina inviò un fax in cui dichiarava la propria disponibilità a riprendere la prestazione lavorativa. Ripeté l'invio di tale messaggio anche nella giornata successiva, senza ottenere alcun riscontro.

Si deve premettere che la contestazione di assenza ingiustificata può essere valutata esclusivamente con riferimento alla giornata 07/01/2013. Infatti il ricorrente inviò via telefax alla mattina dell'8 gennaio la dichiarazione di disponibilità a riprendere l'attività lavorativa. Il teste Dall'Ora ha riferito che in realtà i fax inviati dal ricorrente arrivarono entrambi alla mattina del martedì 08/01/2013. Il teste dall'Ora ha riferito che il fax in questione venne materialmente visto verso le 11, ma non è stato in grado di precisare se il fax fosse arrivato prima. E' verosimile che effettivamente il fax sia arrivato sin dalla mattina presto, poiché il documento pervenuto riportava, come confermato anche dal teste Dall'Ora, come ora di invio le 5:43 del mattino.

Ciò premesso la valenza disciplinare della condotta tenuta dal ricorrente nella giornata di 07/01/2013 deve essere esclusa, in quanto il ricorrente ha dimostrato quantomeno di essere in buona fede circa la mancata presentazione presso il



luogo di lavoro. Infatti il teste dall'Ora ha riferito di avere richiesto al ricorrente di recarsi in azienda per ricevere la consegna di comunicazioni importanti, che presumibilmente attenevano alla gestione del suo rapporto di lavoro, e non pertanto per avere disposizioni sul lavoro da eseguire nella giornata di rientro dalla sospensione. Il teste Dall'Ora ha potuto riferire per conoscenza diretta sulla procedura prevista dal regolamento ma non è stato in grado di riferire per conoscenza diretta sulla prassi effettivamente seguita da coloro che organizzavano i viaggi: *"In caso di assenza per qualunque ragione gli autisti chiamano i disponenti chiedendo cosa devono fare il giorno successivo. La stessa cosa gli autisti devono fare quando finiscono di lavorare il venerdì per sapere cosa devono fare per i giorni successivi ovvero se possono stare a casa nel fine settimana. Io posso dire questo sulla base delle procedure previste nel regolamento. Poiché non mi occupo direttamente della gestione dei viaggi non so dire se vi sia una prassi secondo la quale è la ditta che contatta gli autisti per dare le disposizioni riguardanti i viaggi del fine settimana"*. Il teste Canazza ha riferito: *"io quando rientravo a casa nel fine settimana oppure quando rientravo dai viaggi, i titolari mi comunicava se gli servivo per viaggi per il giorno dopo oppure mi diceva di andare a casa che mi avrebbe comunicato eventuali disposizioni. La ditta mi comunicava le disposizioni per telefono oppure tramite SMS"*. Anche il teste Trovato ha confermato la prassi seguita per la ripresa del lavoro dopo il riposo settimanale (*"la ditta mi comunica poi per telefono o per SMS le disposizioni sul nuovo viaggio da fare"*). Il teste Trovato ha riferito della prassi da lui seguita in caso di rientro da periodi di ferie o di malattia (*"dopo un periodo di malattia o ferie io sempre chiamato in ditta per comunicare che sarei stato a disposizione. In questi casi poi la ditta mi ha comunicato eventuali disposizioni"*), ma non è stato in grado di dire se si tratti di una regola valevole in



via generale per tutti gli autisti (*"Penso che la stessa cosa facciano anche gli altri autisti"*).

Il fatto che immediatamente dopo la fine del periodo di sospensione vi fossero le giornate non lavorative di sabato e domenica in ogni caso può aver ingenerato nel ricorrente la convinzione che secondo la prassi avrebbe dovuto attendere le disposizioni sui lavori da svolgere nella giornata lavorativa immediatamente successiva. Inoltre appare singolare il fatto che l'effettiva ripresa dell'attività lavorativa fosse condizionata ad una iniziativa dello stesso lavoratore e cioè la comunicazione di messa a disposizione della propria prestazione lavorativa. Ciò anche alla luce del fatto che, come riferito dal teste dall'Ora, di regola i disponenti avvisavano gli autisti il giorno precedente per i viaggi che avrebbero voluto fare nella giornata successiva. In particolare il ricorrente era addetto ai viaggi nazionali, che secondo quanto riferito dal teste Dall'Ora in genere partono alla mattina. Pertanto appare improbabile che al dipendente sarebbe stato assegnato un viaggio anche nel caso in cui il fax di messa a disposizione fosse arrivato la mattina del 7 gennaio. Ciò è dimostrato dal fatto che nonostante la tempestiva offerta della propria prestazione lavorativa nella giornata dell'08/01/2013 nessuna disposizione viene comunicata al sig. Rokvic. Si può quindi ragionevolmente presumere che la ditta Corsi non fosse propriamente in attesa delle comunicazioni di Rokvic e che non avesse programmato alcun viaggio da assegnargli nelle giornate in esame.

Contestazione prot. N. 2-a del 3.1.2013 (doc. 13 parte ricorrente)

L'azienda contesta al ricorrente che in data 26.12.2012 dopo aver eseguito uno scarico di carne a Trento di non avere sistemato i ganci della carne scaricata nelle apposite tubovie e di non avere smaltito le corde di imballaggio della carne in violazione della prassi seguita dagli autisti di liberare il cassone dalle corde di imballaggio della merce una volta ultimato lo scarico.





Il ricorrente sostiene che la mansione in questione deve essere qualificata come vera e propria attività di facchinaggio che, ai sensi dell'art. 28 CCNL Autotrasporto non rientra nelle attività di collaborazione nelle operazioni di carico e scarico che sono obbligatorie per gli autisti. Il ricorrente sottolinea la particolare gravosità e pericolosità dell'operazione che comporta la sistemazione di circa 200 ganci da circa 2 kg ciascuno i quali devono essere appesi ad una tubovia che si raggiunge in equilibrio precario su una scala appoggiata un pavimento viscido, coperto da una patina di residui del trasporto di carne

Il ricorrente sostiene che si tratta anche di attività pericolosa ai sensi del D.lg 81/08, che presuppone attività di prevenzione e di informazione da parte del datore di lavoro.

L'azienda convenuta ribatte che in realtà l'attività in questione rientra nel generale dovere di collaborazione tecnica nelle operazioni di carico e scarico prevista dall'Art 28 CCNL e che gli autisti hanno ricevuto una formazione adeguata allo svolgimento di tale mansione. L'attività è stata disciplinata prevista anche nel documento di valutazione rischi.

Il teste Dall'Ora, responsabile del personale dell'azienda convenuta, ha riferito: *"i pezzi vengono attaccati ai ganci che si appendono a strutture tubolari che si trovano nella parte superiore del camion all'interno del cassone. Il carico viene fatto dal personale del macello. A destinazione il personale del destinatario stacca la carne dal gancio. Per quanto mi risulta poiché non faccio io direttamente quest'operazione è possibile che ganci vengano (messi) fuori posto e vengono lasciate sul pavimento del cassone le corde dell'imballaggio della carne. L'autista deve risistemare ganci appendendoli su uno dei tubi (ganci pesano un 1,300 kg ciascuno). Il camion all'epoca in cui lavorava il ricorrente aveva in dotazione 250 ma non è detto che fossero utilizzati tutti contemporaneamente... In fase di scarico gli addetti del destinatario tolgono il*



gancio e lo lasciano sul camion. Posso pertanto riferire sul numero dei ganci utilizzati sulla base di quello che io vedo tramite la documentazione che viene fatta per documentare lo scambio dei ganci. Ogni camion è dotato di una scaletta per fare l'operazione di aggancio delle ganci al tubo”

Il teste Canazza ha riferito che gli addetti delle ditte presso cui scaricava toglievano i ganci e gli spaghi e li lasciavano sparsi sul fondo del mezzo. “Noi dobbiamo raccogliere i ganci e gli spaghi... I ganci dovevano essere appesi ne prendevamo due o tre alla volta per fare questa operazione si usava una scaletta che era in dotazione a tutti i mezzi. Se l'autista era alto poteva fare anche senza scaletta non so dire il peso preciso di questi ganci ma penso che pesassero ciascuno un paio di chili, erano in acciaio. I liquidi che cadevano dalla carne appesa finivano sul fondo del mezzo e quindi si formava una patina scivolosa. C'era sempre il rischio di scivolare anche indossando le scarpe antinfortunistiche. Noi pulivamo il fondo del camion con getto d'acqua o idropulitrice dove erano a disposizione oppure si andava nei lavaggi che erano nella lista fornita dalla ditta. Bisognava fare questa pulizia e il riposizionamento dei ganci perché altrimenti non si poteva andare a fare i nuovi carichi. Per quanto mi risulta si tratta di un'operazione che facevano tutti gli autisti della ditta Corsi... ganci potevano essere tra i due e i trecento e anche 350. In genere venivano usati per appendere la carne tra i 200 e 300 ganci a me è capitato di trasportare anche 350 ganci effettivamente utilizzati. Quando mettevamo i ganci sui tubi si usavano entrambe le mani e stando sulla scaletta c'era il rischio di scivolare. Il riposizionamento dei ganci di pulizia durava al massimo un paio di ore tenendo conto dei tempi di attesa per il lavaggio non c'erano code per il lavaggio poteva durare circa un'ora e mezza, si trattava di operazione da fare con calma e attenzione perché si rischiava di cadere... Non ci sono mai state date istruzioni



della ditta per lo svolgimento di tali operazioni bastava vedere come facevano gli altri autisti.”.

Il teste Stanojevic ha confermato che nelle operazioni di scarico “i macellai buttano sul pavimento e rimorchi ganci oltre alle corde, residui di sangue e carne, nylon. L'autista deve prendere i ganci e sistemarli sui tubi e poi pulire il cassone... Per mettere i ganci sui tubi bisogna usare la scala. Io sono caduto dalla scala perché il pavimento del camion è scivoloso sono rimasto assente per infortunio io ho sempre usato le scarpe antinfortunistiche. Non ho mai ricevuto dalla ditta istruzioni su come svolgere quest'operazione dei ganci “

Sulla base delle dichiarazioni dei testimoni sopra indicati si deve ritenere che l'operazione esuli sicuramente dalle operazioni accessorie di collaborazione nel carico e scarico. Infatti all'autista era richiesto di risistemare sui tubi anche 200 ganci di peso di 1,5 – 2 Kg sollevandoli e sistemandoli con le mani ed è verosimile che per accelerare le operazioni gli autisti ne prendessero più di uno contemporaneamente. Inoltre la sistemazione dei ganci veniva fatta in posizione scomoda, aiutandosi con la scaletta in dotazione a ciascun camion.

Le dichiarazioni del teste Trovato non sono significative poiché egli ha dichiarato di non avere mai dovuto prendere da terra i ganci per sistemarli sui tubi ed anzi, probabilmente preoccupato dal fornire una versione dei fatti favorevole al proprio datore di lavoro, si è spinto sino ad affermazioni che sono in contraddizione con la stessa posizione della ditta convenuta e congruenti con la tesi di parte attrice: *“gli operai delle ditte dove noi scarichiamo la carne rimettono i ganci su uno dei tubi che sono fissati sul soffitto del mezzo, io devo fare solo l'operazione di fissarli con una sbarra di ferro per evitare che oscillano durante la marcia cadono a terra... Io so che per legge non possiamo toccare i ganci per motivi igienico-sanitari l'unico operazione che faccio è quella di bloccare i ganci. Per fare quest'operazione uso la scaletta, scarpe antinfortunistiche, guanti e casco.*



Raramente è successo che gli operai della ditta dove scarico lasciato sul pavimento ganci. In questi (casi) io sempre preteso che facessero tale operazione di rimettere ganci sul tubo. Non risulta che il sig. Trovato sia mai stato sanzionato dalla società convenuta per la sua mancata collaborazione nella raccolta e sistemazione dei ganci.

La società convenuta non ha neppure fornito la prova di avere dato adeguata formazione sulle operazioni in esame, tenuto conto anche degli obblighi di formazione, informazione e sorveglianza sanitaria posti a carico del datore di lavoro nei casi in cui le mansioni possono comportare rischi di sovraccarico biomeccanico (cfr. art. 167 e sgg. D.lvo 81/2008).

Come si è visto i testi Canazza e Stanojevic hanno riferito di non avere ricevuto formazione su tale mansione.

Il teste Loprevite ha riferito: *"io mi occupo come i miei colleghi della formazione iniziale degli autisti. Io tra le altre attività mostro agli autisti un filmato nel quale si fanno vedere le modalità di sistemazione dei ganci nella tubo via. Sono mostrate la modalità d'uso e sistemazione della scaletta per evitare pericoli di caduta... Non sono in grado di riferire sulle modalità di raccolta di ganci eventualmente lasciati sul pavimento del camion".*

La dichiarazione del teste Loprevite conferma che nella formazione svolta dall'azienda agli autisti non rientrava l'illustrazione dell'operazione consistente nella raccolta dal pavimento del camion e sistemazione sulla tubo via dei ganci utilizzati per appendere la carne. Pertanto si deve ritenere che l'attività di sistemazione dei ganci sulla tubovia oggetto della formazione effettivamente esigibile dall'azienda era limitata alla operazione descritta dal teste Trovato e cioè la sistemazione di una sbarra avente la funzione di evitare i movimenti quindi anche la caduta dei ganci durante la marcia del veicolo.





Il teste Trovato ha confermato, previa visione del filmato dell'operazione contenuto nel DVD prodotto dalla convenuta come doc. 13 (contenente il filmato mostrato durante la formazione), che l'operazione di sistemazione dei ganci dalla viene svolta con le modalità che vengono mostrate nel video

Le medesime considerazioni valgono per la contestazione concernente il mancato smaltimento delle corde di imballaggio

Il teste Canazza ha riferito *"Venivano messi degli spaghi per tenere su i prosciutti. Gli addetti delle ditte presso cui scaricavamo toglievano i ganci e gli spaghi e li lasciavano sparsi sul fondo del mezzo. Noi dovevamo raccogliere i ganci e gli spaghi. Gli spaghi venivano buttati in sacchi di nylon e li smaltivamo con le modalità che ci venivano indicate dalla ditta dove facevamo lo scarico... Nella maggior parte dei casi la ditta che faceva il carico metteva sul pavimento un telo di nylon che veniva poi raccolto assieme agli spaghi che venivano lasciati sul fondo del mezzo. C'erano dei casi in cui non veniva messo questo telo... Le corde e gli spaghi che rimanevano sul pavimento erano ricoperti dei residui della carne ed erano maleodoranti"*.

Il teste Stanojevic: *Nel trasporto della carne nelle operazioni di scarico i macellai buttano sul pavimento del rimorchio i ganci, oltre alle corde, residui di carne e sangue, nylon. L'autista deve sistemare il pavimento perché le ditte del lavaggio si rifiutano di fare il lavaggio del camion in queste condizioni. L'autista deve prendere i ganci e sistemarli sui tubi e poi pulire il cassone. In alcuni macelli consentono di smaltire i residui buttandoli nei loro cassonetti, altri non consentono di fare questo e quindi bisogna portarli via. Una volta ho portato questi residui in ditta e il sig. Claudio Corsi mi rimproverò dicendo di non portarli più perché altrimenti li avrebbe messi nella mia macchina"*

Il teste Dall'Ora ha riferito *L'autista deve liberare il cassone dalle corde dell'imballaggio e metterle nel contenitore apposito per lo smaltimento che viene*



fornito dal cliente di destinazione della merce. Può succedere che tali corde siano sporche per il sangue e i residui della carne trasportata. Gli autisti hanno in dotazione le scarpe antinfortunistiche, due paia di guanti una in pelle e una in gomma che vengono sostituiti a richiesta, il caschetto protettivo, un grembiule bianco e uno blu e occhiali di protezione. Si tratta di operazioni che devono fatte necessariamente dall'autista perché i clienti non svolgono queste operazioni. Si limitano a dare il sacchetto per lo smaltimento e indicare il posto dove mettere il sacchetto. Se il camion non è liberato dalle corde non si può lavare il camion e quindi non è possibile fare un nuovo carico. Non mi risulta che vi siano clienti che non accettano lo smaltimento delle corde. Nessun autista mi ha riferito questa cosa.

Anche l'operazione di rimozione e smaltimento delle corde sembra esorbitare dalle operazioni accessorie di collaborazione nel carico e scarico. Infatti non si tratta del semplice lavaggio del cassone del camion ma di raccolta e smaltimento di materiali che sono contaminati con sangue e residui di tessuti animali da cui possono derivare eventuali contaminazioni o infezioni. Tale attività ai sensi dell'art. 167 e 278 Tu 81/2008 devono essere accompagnata da adeguata formazione ed informazione e fornitura di idonei indumenti di lavoro e dispositivi di protezione. Il teste Dall'Ora ha riferito che la operazione di smaltimento non era oggetto della formazione iniziale ai neo assunti: *"Il filmato non descrive lo smaltimento delle corde, per quanto ricordo, perché si tratta di una prassi relativa a materiale che non è in dotazione alla ditta Corsi, si tratta di imballaggio della merce consegnata dai macelli"*

Si deve nuovamente sottolineare la singolarità delle dichiarazione del teste Trovato il quale, anche in questo caso, ha escluso che gli autisti siano tenuti a raccogliere e smaltire le corde. Il teste Trovato ha dichiarato: *"Le corde usate per legare la carne raramente rimangono sul pavimento del camion. Se vado a fare il*



lavaggio nelle ditte convenzionate lo smaltimento delle corde viene fatto dalle ditte del lavaggio. Se rientro in ditta lo smaltimento viene fatto dalla ditta Corsi. Se devo fare un altro carico di regola devo lavare il camion e quindi le corde vengono smaltite durante il lavaggio. Può succedere di lasciare le corde presso la ditta in cui si è fatto lo scarico. Non spetta all'autista di raccogliere le corde e smaltirle o almeno io non l'ho mai fatto.

Sulla base delle dichiarazioni del teste di parte convenuta si pone la seguente alternativa: o la operazione di smaltimento era imposta solo al ricorrente (e quindi si tratta di una palese discriminazione) o essa non era richiesta a nessun autista (e quindi la contestazione non ha fondamento).

A prescindere comunque dalle perplessità suscitate dalla testimonianza Trovato (contraddittorie rispetto alla stessa posizione difensiva della convenuta), la contestazione disciplinare deve pertanto ritenersi comunque infondata, poiché la mancata esecuzione delle operazioni di sistemazione dei ganci e di smaltimento delle corde di imballaggio non costituisce, per le ragioni sopra esposte, un inadempimento agli obblighi contrattuali gravanti sull'autista.

Contestazione 3- A del 3.1.2013 (Doc. 20 ricorrente)

La ditta contesta al ricorrente il seguente comportamento: in data 31.12.2012 un collega del ricorrente agganciò un semirimorchio e lo trovò privo di un palo fermacarichi. La ditta addebita al ricorrente la responsabilità per la mancanza del palo, poiché il sig. Rokvic era stato l'ultimo ad agganciare il medesimo semirimorchio.

Il ricorrente sostiene di avere lasciato il semirimorchio il sabato 29.12.2012 parcheggiato nel piazzale aziendale e di non avere nessuna responsabilità per il mancato reperimento del palo il giorno 31.12.2012.

A prescindere dalla valutazione sulla scarsa rilevanza disciplinare della condotta addebitata, si può ritenere verosimile che la "sparizione" del palo possa essere



avvenuta durante le giornate in cui il mezzo era fermo al di fuori della sfera di custodia del lavoratore. Il teste Dall'Ora ha riferito che quando il mezzo viene parcheggiato nel piazzale, viene lasciata una porta aperta qualora il camion non contenga del carico. Ciò conferma che la mancanza del palo non può essere addebitata con certezza o verosimiglianza al ricorrente.

Contestazione 4 A del 3.1.2013 (doc. 21 ricorrente)

La ditta convenuta addebita al dipendente di non avere consegnato i dischi cronotachigrafi dal 9.10.2012 e di non avere provveduto allo scarico della carta tachigrafica dal 25.8.2012. La azienda espone nella contestazione che, secondo le norme vigenti, l'autista deve custodire i dischi per 28 giorni al fine di poterli esibire in caso di controlli e poi è tenuto a consegnarli in azienda. Invece la carta tachigrafica deve essere scaricata periodicamente (ogni sette giorni) per evitare una sovrascrittura dei dati.

Il ricorrente sostiene che la contestazione è tardiva ai sensi del CCNL per tutti i dischi risalenti oltre 28 giorno precedente la contestazione. La parte ricorrente invoca a tale proposito l'art. 32 del CCNL il quale prevede che la contestazione debba essere comunicata entro 20 gg dalla data in cui il datore di lavoro ha avuto conoscenza dell'infrazione

Il ricorrente sostiene che in ogni caso l'azienda era sempre stata molto tollerante in ordine alla consegna dei dischi e poteva succedere che essi non venissero consegnati anche per diversi mesi.

Il teste Dall'Ora ha riferito di avere dato disposizione per la consegna dei dischi il 29° giorno successivo alla data di ciascun disco. Tuttavia di fatto, per semplificare le operazioni di consegna, gli autisti sono stati autorizzati a consegnare in blocco i dischi di ciascun mese alla fine del mese successivo. Il teste ha riferito che in caso di inottemperanza egli sollecitava verbalmente gli autisti i quali poi provvedevano sempre a depositare i dischi "in tempi brevi" Il



ricorrente invece, nonostante la sollecitazione verbale, non aveva consegnato i dischi "arretrati". Il teste Dall'Ora ha confermato che non venivano documentate mediante ricevute le consegne dei dischi e che inoltre per mancanza di tempo, i controlli sui dischi consegnati venivano fatti non sempre con cadenza mensile, ma anche ogni due mesi. Il teste Loprevite ha confermato che non viene rilasciata ricevuta di consegna e che gli autisti vengono sollecitati a depositare i dischi non ancora consegnati.

Dalle dichiarazioni del teste Dall'Ora emerge quindi che le verifiche sulla consegna dei dischi non erano estremamente "fiscali".

Il teste Stanojevic ha riferito che gli autisti mettevano i dischi in un cestino e che non venivano rilasciate ricevute o attestazioni di consegna. Inoltre il teste ha riferito di avere trovato sui camion "la scatola del cronotachigrafo piena di dischi che non erano stati consegnati" Il sig. Stanojevic riferisce di avere ricevuto contestazioni disciplinare per la mancata consegna dei dischi. Tuttavia questa circostanza non può essere considerata come sintomo della politica di severità adottata dall'azienda nella verifica della consegna dei dischi, ma piuttosto debba essere inquadrata nell'ambito di una generale condotta discriminatoria nei confronti di Stanojevic, accertata in sede giudiziaria. La parte ricorrente ha prodotto all'udienza del 17.2.2014 la copia dell'ordinanza emessa dal Tribunale di Verona dott. Bassi a conclusione della fase sommaria del procedimento ex art. 1 legge 92/12 promosso da Stanojevic Dragan.. Non risulta che altri autisti siano stati sanzionati per la medesima infrazione.

Anche tale contestazione pertanto deve essere quindi valutata come di lieve gravità tenuto conto della prassi aziendale non particolarmente rigida nella verifica della consegna puntuale dei dischi.

Contestazione n. 5 – A del 3.1.2013 (doc. 22 ricorrente)





La ditta ha contestato al ricorrente la violazione di quanto stabilito nel punto 9/ a del regolamento autisti: *“Le palette e i ganci, salvo diversa indicazione dell’esponente, devono di norma essere scambiate in pari numero”*. In particolare al ricorrente è stato contestato di non aver effettuato lo scambio in diverse occasioni nel mese di dicembre 2012 e di aver sostenuto che tale operazione di scambio non era di competenza dell’autista.

Il ricorrente visto il peso e il numero delle palette che vengono movimentati in occasione di ogni carico e scarico infatti sostiene che si tratti di un’attività di facchinaggio, vietata dall’art 28 CCNL.

I testi Stanojevic e Canazza hanno riferito della gravosità dell’operazione determinato dal fatto che le palette sono circa 30 e ciascuna pesa più di 20 chili. Le palette vengono sistemate in un apposito vano e tale operazione richiede che vengono sollevate da terra a mano visto che il vano porta pallet dista da terra 30/35 cm (teste Canazza)

Si tratta di operazione piuttosto faticosa che anch’essa non sembra rientrare nella preparazione del mezzo nella quale l’autista è chiamato a collaborare. Ciò è confermata anche dal fatto che essa non è contemplata nel documento valutazione rischi. Il teste Lo Previte ha confermato tale mancata previsione nel documento valutazione rischi addebitando tale carenza alla periodica revisione del documento in questione.

Non essendo previsto il documento valutazione rischi verosimilmente non è stata fatta alcuna attività formativa agli autisti circa le modalità di azione della operazione in maniera tale da prevenire infortuni e malattie professionali.

Si deve concludere che anche su questo punto la contestazione è infondata poiché il ricorrente legittimamente non ha svolto le operazioni di movimentazione delle palette.

Contestazione del 21.12.2012 n. 129 A (All. 25 ricorrente)



La ditta convenuta ha contestato al ricorrente di avere riferito, in presenza di testimoni, che il sig. Jovic Milan aveva rassegnato le dimissioni poiché l'azienda lo costringeva ad utilizzare una calamita per falsare le registrazioni del tachigrafo digitale. L'azienda specificava che il sig. Jovic aveva confermato di non avere mai pronunciato le frasi riferite dal ricorrente.

Il teste Dall'Ora ha riferito di avere contattato il sig. Jovic per telefono e di avergli chiesto se avesse effettivamente detto quanto riferito dal ricorrente. Il sig. Jovic disse che non aveva detto queste cose e che era disponibile a rendere una dichiarazione scritta. Tuttavia tale dichiarazione non fu mai rilasciata perché l'ex dipendente Jovic lasciò l'Italia per tornare al suo paese di origine.

Il ricorrente sostiene di avere riferito quanto a lui detto da colleghi i quali avevano parlato con Jovic.

Il diritto di critica del lavoratore, come è noto, trova il limite nella verità sostanziale dei fatti pubblicamente esposti dal dipendente. Tuttavia la responsabilità disciplinare non può essere ravvisata qualora i fatti esposti non siano comunque tali da pregiudicare la reputazione del datore di lavoro.

Il ricorrente non è in grado di provare la verità di quanto da lui riferito, peraltro de relato, sulle motivazioni delle dimissioni del sig. Jovic. Tuttavia le prove testimoniali e documentali assunte nella istruttoria fanno ritenere verosimile l'esistenza di una prassi che prevedeva l'uso della calamita quale espediente per mettere in pausa il cronotachigrafo digitale e quindi aggirare le norme che regolano i tempi massimi di guida.

I testi Canazza, Stanojevic e Kovacevic hanno confermato che la ditta nella persona dei titolari chiedeva agli autisti di usare la "calamita". La parte ricorrente ha prodotto i verbali di udienza del procedimento ex art. 1 legge 92/12 promosso dal sig. Stanojevic dinanzi al Tribunale di Verona (doc. 27) nel quale anche il sig. Sasha Kilim ha confermato che la calamita era stata data a tutti gli autisti e che





l'azienda aveva continuato ad agire in questo modo anche dopo la denuncia alla Polstrada da parte del sig. Stanojevic.

I testimoni indicati dalla parte convenuta (Dall'Ora e Trovato), dipendenti della ditta Corsi, hanno riferito di non essere a conoscenza dell'uso della calamita da parte degli autisti.

La parte ricorrente ha prodotto all'udienza del 17.2.2014 la copia dell'ordinanza emessa dal Tribunale di Verona dott. Bassi a conclusione della fase sommaria del procedimento ex art. 1 legge 92/12 promosso da Stanojevic Dragan. Il Giudice con argomentazioni condivisibili, ha ritenuto attendibili le dichiarazioni rese dai testimoni sull'uso generalizzato della calamita valorizzando il fatto che in occasione della perquisizione eseguita dalla Polizia Stradale erano state rinvenute due calamite in un cassetto dell'ufficio.

Pertanto anche tale contestazione disciplinare non è fondata, poiché le dichiarazioni attribuite al ricorrente non potevano avere una valenza diffamatoria o calunniosa a danno della ditta convenuta.

Contestazione del 7.12.2012 (doc. 5 di parte convenuta) prot. 127-A.

Come si è visto in precedenza la sanzione non può essere considerata tardiva rispetto a tale contestazione. Nel merito invece l'addebito (riguardante sempre la mancata sistemazione dei ganci) deve ritenersi infondato per i motivi sopra esposti in ordine alla contestazione del 3.1.2013.

contestazione del 21.11.2012 prot. 121-a (doc. 2 convenuta),

Si deve sottolineare l'assoluta irrilevanza disciplinare della condotta contestata (avere apposto una scritta con pennarello sul giubbotto catarifrangente fornito dalla ditta). La spiegazione fornita dal lavoratore (aveva scritto il suo nome per evitare che il giubbotto fosse sottratto o scambiato dai colleghi) è pienamente plausibile e la condotta non ha comportato alcun danno apprezzabile per la ditta convenuta.

**Contestazione 21.11.2012 prot 120 – A (doc. 1 convenuta)**

La ditta convenuta addebita al ricorrente di avere contestato espressamente un ordine di servizio minacciando l'invio da parte del sindacato di lettere di rimostranza. Anche per tale comportamento deve essere sottolineata la scarsa o nulla valenza disciplinare. Non è stato infatti contestata al ricorrente il rifiuto di seguire l'ordine o altri comportamenti insubordinati.

Sulla base delle argomentazioni che precedono, si deve concludere che le condotte addebitate al ricorrente sono per la maggior parte comportamenti pienamente leciti e per il resto hanno profili disciplinari di scarsa rilevanza e comunque non tali da giustificare, anche complessivamente considerate, l'applicazione della sanzione espulsiva.

Ciò premesso, ci si deve chiedere se possa essere ravvisata un'illecita finalità ritorsiva da parte dell'azienda.

La parte ricorrente ha fornito numerosi elementi di natura presuntiva ed indiziaria al fine di dimostrare la natura ritorsiva del licenziamento.

In primo luogo, è significativa la circostanza che il ricorrente nell'arco di cinque anni di lavoro presso la ditta convenuta non avesse mai ricevuto alcuna sanzione disciplinare sino al settembre 2012 e che a partire da tale momento vi è stata una sequenza di provvedimenti disciplinari per condotte che, come si è visto, hanno scarsa o nessuna rilevanza disciplinare.

In secondo luogo, alcune contestazioni disciplinari sono state applicate in relazione al legittimo rifiuto del ricorrente di eseguire mansioni gravose che non rientravano nei compiti dell'autista. La legittimità dell'assegnazione a tali mansioni fu contestata formalmente dal sindacato SBM a nome degli iscritti Kovacevic, Radojic Rokvic e Stanojevic (doc. 19 ricorrente). Nella lettera in questione si avvertiva l'azienda che i lavoratori suddetti non avrebbero più svolto



operazioni di facchinaggio e carico/scarico e si sarebbero limitati alle operazioni ausiliarie previste dall'art. 28 CCNL.

In terzo luogo le sanzioni disciplinari risultano applicate dopo che il ricorrente come altri colleghi si è iscritto al sindacato Multicategoriale di Trento ed ha rifiutato di sottoscrivere l'accordo aziendale del mese di aprile 2012. I quali parimenti non hanno sottoscritto l'accordo aziendale. Elemento sintomatico della ostilità della Corsi nei confronti dei lavoratori sindacalizzati è la mancata assegnazione di viaggi esteri anche nei confronti degli altri iscritti al sindacato (Stanojevic, Kovacevic, Radojic) con conseguente diminuzione della indennità di trasferta percepita dall'autista.

La Corsi sostiene che ai lavoratori in questione non si applicava l'accordo aziendale del 23.4.2012 e pertanto essi erano soggetti al limite settimanale medio di legge delle 48 ore settimanali con il tetto massimo di 60 ore settimanali. L'azienda sostiene che l'assegnazione dei viaggi poteva avvenire compatibilmente con questi limiti legali (cfr. lettera Corsi a Sindacato SBM prodotta come doc. 19 di parte convenuta).

La parte ricorrente nelle proprie note difensive ha obiettato, con argomentazione condivisibile, che tale giustificazione non è plausibile. Infatti non è in contestazione il fatto che Rokvic e gli altri colleghi non firmatari venissero assegnati ai viaggi esteri prima della stipulazione dell'accordo aziendale, sebbene fossero già in vigore dal 2008 i limiti che invece attualmente sono considerati compatibili solo con i viaggi nazionali.

In quarto luogo, l'inserimento della "escalation" delle sanzioni disciplinari nel quadro di una vera e propria "guerra" tra la ditta Corsi e il gruppo di lavoratori iscritti al sindacato SBM, è confermato dal tono e contenuto della conversazione tra il sig. Dall'Ora e il dipendente Radojic prodotta in formato audio e relativa trascrizione (docc. 39 e 40). Sebbene il teste Dall'Ora abbia comprensibilmente





cercato in sede di esame giudiziale di attenuare i toni apparentemente perentori risultanti dalle trascrizioni, dalla conversazione in questione emerge comunque in maniera chiara che il responsabile del personale Dall'Ora parlava a nome della ditta convenuta o comunque riferiva la posizione della Corsi. Rokvic (indicato come Rochi) era considerato ormai destinato al licenziamento a causa dei suoi continui "dispetti", mentre Rajdoicic veniva ritenuto dall'azienda come persona meritevole di una via di uscita, attuabile mediante una sorta di "ravvedimento" consistente nella firma dell'accordo, uscita dal sindacato e negazione dell'uso della calamita.

A fronte di tale solido impianto indiziario l'azienda convenuta non ha fornito convincente prova dell'inesistenza dell'intento ritorsivo. Come si è visto i comportamenti sanzionati in parte sono di scarsa o nulla rilevanza disciplinare e in parte derivano dal rifiuto legittimo di svolgere mansioni gravose e non rientranti nelle obbligazioni accessorie dell'autista. La sanzione espulsiva è stata applicata proprio in reazione a comportamenti pienamente leciti del lavoratore, attuati nell'ambito di un aspro confronto tra la ditta e il sindacato a cui è iscritto il ricorrente proprio avente per oggetto lo svolgimento di mansioni non rientranti tra gli obblighi degli autisti.

Inoltre la ditta convenuta non ha allegato convincenti argomenti per fornire un significato alternativo alle frasi pronunciate dal sig. Dall'Ora nella conversazione con il sig. Radojcic e Dall'Ora.

Il licenziamento per motivo illecito determinante rientra tra le fattispecie di licenziamento nullo per le quali si applica la tutela reintegratoria piena di cui ai primi tre commi dell'art. 18 legge 300/70.

La parte ricorrente ha indicato la retribuzione globale di fatto nell'importo di € 3.193,31 come da conteggio allegato al ricorso sub. 43. La retribuzione mensile è stata computata calcolando la media delle retribuzioni percepite dal ricorrente





nei due anni precedenti il licenziamento. Ad avviso dello scrivente è corretto computare l'indennità di trasferta nella retribuzione globale di fatto, quale componente della retribuzione collegato stabilmente alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (personale viaggiante previsto dall'art. 6 Parte speciale del CCNL di categoria). In mancanza di accordi individuali o collettivi applicabili al rapporto con il lavoratore ricorrente l'indennità percepita deve ritenersi percepita integralmente a titolo retributivo. Non si ritiene computabile lo straordinario poiché, come risulta dai conteggi allegati da parte ricorrente, l'importo di tale voce muta in notevole misura di mese in mese e quindi è legato a variabili occasionali della prestazione. Appare congrua la determinazione della retribuzione di fatto globale aggiungendo all'importo non contestato della retribuzione base (1654,06 + 236,02 a titolo di ratei 13 e 14) l'importo medio mensile della indennità di trasferta percepita nell'ultimo anno precedente il licenziamento (€ 815,70 da gennaio 2012 a gennaio 2013), calcolato tenuto conto degli importi indicati nel conteggio di parte ricorrente e non contestati. Pertanto l'importo complessivo della retribuzione mensile globale di fatto utile per il calcolo dell'indennità risarcitoria ammonta a € 2705,78.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo tenendo conto dei compensi medi previsti per i procedimenti cautelari di valore indeterminato

P.Q.M.

- 1) dichiara la nullità del licenziamento intimato dalla convenuta e, per l'effetto, ordina alla società convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro;
- 2) condanna la società convenuta a corrispondere al lavoratore, a titolo risarcitorio, una indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto percepita mensilmente dal ricorrente all'epoca del licenziamento (€ 2705,78 mensili) e calcolata dal giorno del recesso sino all'effettiva reintegra, dedotto quanto



percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative oltre rivalutazione monetaria ed interessi sulle somme annualmente via via rivalutate dalle singole scadenze al saldo, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dalla data di licenziamento sino al ripristino del rapporto;

3) condanna la parte convenuta a rifondere le spese di lite che liquida in € 5.535 per compensi oltre Iva e Cpa e rimb. forf. con distrazione in favore del procuratore antistatario.

Verona, 13/08/2015

IL GIUDICE

dott. Antonio Gesumunno

