TRIBUNALE DI ROMA

1^ SEZ. LAVORO

Il Giudice del Lavoro, dott. Vincenzo Selmi, sciogliendo la riserva nel proc. n. 9459/2017 R.G., osserva quanto segue.

. chiedeva, ai sensi dell'art. 1, commi 48 e segg. l. 92/2012, accertarsi e dichiararsi la nullità o comunque l'invalidità del licenziamento intimatogli per giusta causa dalla s.p.a. con conseguente condanna di quest'ultima alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento in suo favore di una indennità risarcitoria pari alla retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento fino alla reintegra.

In via meramente subordinata, la ricorrente chiedeva accertarsi e dichiararsi l'illegittimità del licenziamento con conseguente condanna della società datrice di lavoro al pagamento della indennità risarcitoria nella misura massima di 24 mensilità della retribuzione globale di fatto (retribuzione quantificata in ricorso in un importo mensile di € 2324,48).

La società convenuta si costituiva in giudizio chiedendo il rigetto del ricorso in quanto infondato ribadendo la legittimità del licenziamento impugnato.

Il ricorso risulta fondato e meritevole di accoglimento alla stregua delle considerazioni che seguono.

La ricorrente, già dipendente della società convenuta dal 15/2/2000 con inquadramento, alla data del licenziamento, di operaio di esercizio e mansioni di autista, è stata licenziata per motivi disciplinari connessi

Firmato Da: NARDONE DANIELA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 84a56 - Firmato Da: SELMI VINCENZO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 166007

all'abuso dei permessi ex art. 33 l. n. 104/1992 concessi alla ricorrente in favore della nonna , con opinamento di destituzione espresso con lettera in data 6/7/2016 (comsegnata in data 25/8/2016) successivamente confermato con lettera in data 16/9/2016, consegnata alla ricorrente in data 22/9/2016 (secondo la procedura specificamente prevista in proposito dall'art. 53 del Regolamento all. a del r.d. 148/1931 contenente disposizioni sullo stato giuridico del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna in regime di concessione).

Tale atto di recesso consegue alla contestazione disciplinare di cui alla lettera in data 2/5/2016 (con contestuale sospensione cautelativa dal servizio) con cui veniva in particolare addebitato alla ricorrente (a seguito di accertamenti effettuati avvalendosi di una società di investigazioni private) di avere il 30/4/2016 (giorno in cui sarebbe risultata in permesso ex art. 33 l. n. 104/1992), anziché provvedere all'assistenza della menzionata signora partecipato, dalle 12:00 alle 18:30, al matrimonio di due colleghi (presso la sede del Comune di Olevano Romano) e al successivo ricevimento nuziale presso un ristorante sito nel Comune di Serrone (cfr. contestazione disiciplinare e lettere di opinamento di destituzione e di conferma opinamento di destituzione prodotte quali all.ti 2, 14 e 16 del ricorso).

Si osserva che risulta pacifico (oltre che riscontrato documentalmente) che la ricorrente dopo avere richiesto, in data 17/3/2016 (nell'ambito della programmazione mensile prevista in materia con o.d.s. n. 87 del 18/11/2013) richiesto di usufruire dei 3

Firmato Da: NARDONE DANIELA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 84e56 - Firmato Da: SELMI VINCENZO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 166007

giorni di permesso mensile ex art. 33 l. n. 104/1992 (che era autorizzata ad usufruire per assistere la nonna
affetta da handicap grave ex art. 3, comma 3, l. n. 104/1992) per i giorni 10, 12 e 30 aprile 2016 (all. n. 3 della comparsa) aveva successivamente, in data 2/4/2016 presentato richiesta di congedo ordinario per un periodo, dal 29/4/2016 al 1/5/2016, che comprendeva il giorno (30/4/2016) in cui si sono verificati i fatti oggetto di addebito (cfr. copia della domanda con relativa ricevuta prodotte, rispettivamente, come allegato 5 della comparsa e 6 del ricorso).

Può ritenersi sostanzialmente pacifico che, a tale richiesta di ferie, con specifico riferimento al giorno 30/4/2016, la società convenuta non abbia fornito una risposta (nel senso di accoglimento o rigetto della stessa) limitandosi ad esporre ai dipendenti un foglio di servizio nel quale la ricorrente non risultava tra il personale che avrebbe dovuto espletare la propria attività lavorativa in tale data (all. n. 6 della comparsa).

Così come risulta dalle concordi dichiarazioni rilasciate sul punto in sede di interrogatorio libero dalla ricorrente e dal procuratore speciale della società convenuta (cfr. verbale di udienza del 25/5/2017) il foglio di servizio che viene esposto al personale non contiene l'indicazione (tramite l'apposito codice alfanumerico) della causale dell'assenza, con la conseguenza che la ricorrente non poteva desumere dalla visione dello stesso il motivo per cui non era stata considerata in tale documento tra il personale in servizio il 30/4/2016 (in particolare il

Firmato Da: NAPOONE DANIELA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 84e56 - Firmato Da: SELMI VINCENZO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 166907

suddetto foglio di servizio non conteneva, nella versione esposta ai dipendenti, l'indicazione accanto al nominativo della ricorrente, del codice 5CH rappresentativo dell'assenza per permesso ex art. 33 l. n. 104/1992).

Ciò premesso ritiene il Tribunale che possa escludersi che la la ricorrente abbia il giorno 30/4/2016 (recandosi al matrimonio di due colleghi e al successivo ricevimento nuziale) commesso un consapevole abuso della facoltà di avvalersi dei permessi ex art. 33 l. n. 104/1992.

L'insussistenza di un dolo da parte della ricorrente e la sua condizione di buona fede, può ritenersi sufficientemente dimostrata, quanto meno all'esito della presente cognizione sommaria, proprio dal fatto che quest'ultima aveva pacificamente presentato per il 30/4/2016, formalmente e con un congruo anticipo (poco meno di un mese prima), una domanda di ferie alla quale non era seguito alcun provvedimento di diniego ma esclusivamente l'affissione di un elenco nominativo dal quale non era possibile desumere il motivo la ricorrente era stata considerata, per tale giorno, legittimamente non in servizio.

Non emergono pertanto elementi (elementi che era certamente onere della società convenuta allegare e dimostrare) tali da smentire la versione dei fatti fornita dalla ricorrente e cioè che il giorno 30/4/2016 si era recata al matrimonio dei colleghi convinta del fatto di essere, sotto un profilo amministrativo, assente per ferie e non in permesso ex art. 33 l. n. 104/1992.

Trattasi di condotta che non solo non può essere ricondotta ad un consapevole abuso dell'istituto in questione (così come invece

Firmato Da: NARDONE DANIELA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 84a58 - Firmato Da: SELMI VINCENZO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 160007

contestato chiaramente in sede disciplinare dalla società convenuta) ma alla quale, ritiene il Tribunale, non può nemmeno attribuirsi una rilevanza disciplinare.

A nulla vale infatti, sotto tale profilo, opporre così come effettuato dalla società convenuta la violazione da parte della ricorrente della procedura prevista dall'o.d.s. 87/2013 in materia di revoca o modifica da parte del dipendente dei giorni di permesso ex art. 33 l. n. 104/1992 (prodotta in copia da entrambe le parti in causa) richiesti anticipatamente al fine di consentire la programmazione e gestione mensile di tali assenze dal servizio.

Sostiene in particolare la società convenuta che la ricorrente non avrebbe dovuto limitarsi ad effettuare una domanda di ferie ma, secondo quanto previsto dal menzionato o.d.s., ma avrebbe avuto anche l'onere di chiedere la revoca dei giorni di permesso precedentemente richiesti utilizzando l'apposito modulo "VARPRO.104".

Trattasi di una mera irregolarità procedurale alla quale non potrebbe attribuirsi di per sé rilievo disciplinare essendo suscettibile di giustificare, al più, il rigetto della domanda di ferie (per la parte coincidente con i giorni di permesso già richiesti in sede di programmazione mensile) rigetto che però, in presenza di istanze di contenuto contrastante (e tanto più alla luce del congruo anticipo con cui la domanda di ferie era stata avanzata e cioè, come già evidenziato, poco meno di un mese prima del periodo domandato) era certamente onere della società convenuta, alla stregua di un elementare criterio di

Firmato Da: NARDONE DANIELA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 84e56 - Firmato Da: SELMI VINCENZO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 169007

buona fede contrattuale ex art. 1175 e 1375 c.c., comunicare in modo espresso alla ricorrente (comunicazione che, pacificamente, non risulta essere stata effettuata non essendo desumibile nemmeno dal foglio di servizio esposto al personale il quale, pacificamente, non reputava l'indicazione della causale dell'assenza).

Alla stregua delle considerazioni che precedono il licenziamento dovrà pertanto essere annullato, non potendo attribuirsi, come già evidenziato, rilievo disciplinare alla condotta tenuta dalla ricorrente.

In ordine alle conseguenze ritiene il Tribunale che l'illegittimità ravvisata all'esito della presente cognizione sommaria debba essere ricondotta alla fattispecie della "insussistenza del fatto" di cui all'art. 18, comma 4, l. n. 300/1970, fattispecie ravvisabile nei casi, quale quello di specie, in cui l'addebito contestato posto a fondamento del licenziamento non costituisca illecito disciplinare.

Deve peraltro osservarsi, per maggiore completezza, che in ogni caso tale tutela sarebbe applicabile anche nell'ipotesi in cui volesse comunque attribuirsi un rilievo disciplinare alla mancata osservanza da parte della delle disposizioni di cui all'o.d.s. 87/2013.

Anche in tale eventualità, la condotta della ricorrente non sarebbe certamente qualificabile, proprio in ragione della sua condizione di buona fede (determinata dalla inconsapevolezza dell'implicito rigetto, mai comunicatole, della domanda di ferie precedentemente avanzata) in un consapevole abuso dell'istituto o comunque nell'adozione di un comportamento doloso ed ingannevole nei confronti della società datrice.

Firmato Da: NARDONE DANIELA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 64e58 - Firmato Da: SELIMI VINCENZO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 160007

La condotta della potrebbe, al più essere ricondotta, alla stregua delle considerazioni precedentemente effettuate, nella fattispecie delle "irregolarità di servizio, abusi e negligenze, quando non abbiano carattere di gravità o non dipendano da proposito deliberato" (gravità che deve essere certamente esclusa, nel presente caso di specie, la luce della considerazione che in ogni caso l'assenza della ricorrente, già da tempo programmata, doveva ritenersi insuscettibile di recare danni all'espletamento del servizio pubblico di autotrasporto esercitato dalla convenuta) suscettibile di dar luogo, esclusivamente, ai sensi dell'art. 41, n. 3, r.d. 148/1931 del regolamento all. a del rd. 148/1931, alla sanzione conservativa della multa.

L'applicabilità di una sanzione conservativa, è appena il caso di osservare, non verrebbe meno nemmeno neanche nella ipotesi (non ravvisabile nel presente caso di specie) in cui potesse attribuirsi carattere volontario alla violazione procedurale in questione o fosse stata tale da creare un danno all'espletamento del servizio.

Ciò alla luce della considerazione che il successivo art. 42, n. 10, prevede, nel caso di "volontario inadempimento dei doveri d'ufficio" o di "negligenza, la quale abbia portato danni al servizio o agli interessi dell'azienda" non l'irrogazione di una sanzione espulsiva ma esclusivamente la sospensione dal servizio.

La riconducibilità della condotta della ricorrente nel novero delle condotte punibili, alla stregua della contrattazione collettiva (a cui certamente devono ritenersi equiparabili le previsioni del codice

Firmato Da: NARDONE DANIELA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 84e66 - Firmato Da: SELMI VINCENZO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 166007

disciplinare contenuto, per quanto riguarda il rapporto degli autoferrotranvieri, dal regolamento all. a del rd. 148/1931) con una sanzione conservativa giustificherebbe infatti in ogni caso, com'è noto, l'applicabilità in favore della ricorrente della tutela reintegratoria e risarcitoria di cui all'art. 18, comma 4, l. n. 300/1970.

Deve invece escludersi, alla luce della genericità delle allegazioni effettuate in tal senso in ricorso, la ravvisabilità nel licenziamento impugnato di un motivo discriminatorio o comunque illecito ex art. 1345 c.c. non emergendo motivi specifici e non essendo state comunque fornite allegazioni idonee tali da fare imputare tale atto di recesso ad un motivo discriminatorio o ritorsivo piuttosto che ad una erronea gestione da parte della società datrice dell'esercizio del proprio potere disciplinare.

In applicazione dell'art. 18, comma 4, della l. n. 300/1970 dovrà pertanto disporsi l'annullamento del licenziamento impugnato, con condanna della società convenuta alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro, e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento (avvenuto quest'ultimo in data 22/9/2016, data di comunicazione al ricorrente del provvedimento di conferma dell'opinamento di destituzione del 6/9/2016, all. n. 14 ricorso, e in cui, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 8, rd. All. a 148/1931 il detto provvedimento espulsivo è divenuto definitivo) sino a quella della presente pronuncia, oltre accessori di legge, con condanna della convenuta al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali

Firmato Da: NARDONE DANIELA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 64e68 - Firmato Da: SELIMI VINCENZO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 169007

dalla data del licenziamento sino a quella della effettiva reintegrazione.

Deve ritenersi, così come sostenuto da autorevole dottrina e come già affermato da questo stesso Giudice, che l'indennità risarcitoria ex art. 18, comma 4, l. n. 300/1970, limitata da tale norma, nel suo massimo, a 12 mensilità copra, in realtà, solo il periodo che va dal licenziamento alla presente pronuncia giudiziale (periodo che, nel presente caso di specie, risulta essere inferiore al suddetto limite massimo di 12 mesi) ma non il periodo successivo sino alla effettiva reintegra da parte del datore di lavoro, periodo quest'ultimo in cui le retribuzioni, nel caso di persistente inadempimento all'ordine giudiziale di reintegra, sono dovute anche oltre il suddetto limite.

All'emissione dell'ordine di reintegra consegue infatti, direttamente ed automaticamente, il ripristino del rapporto contrattuale tra le parti e l'obbligo retributivo del datore di lavoro (non soggetto quest'ultimo, naturalmente, al limite massimo delle 12 mensilità, imposto dall'art. 18, comma 4, della l. n. 300/1970 alla sola indennità risarcitoria).

La retribuzione globale di fatto sarà quantificabile, alla stregua delle incontestate allegazioni di cui al ricorso, in € 2.324,48 lordi, per un totale complessivo alla data della presente decisione di € 21.540,18 (€ 2.324,48 mensili per 9 mesi e 8 giorni), oltre rivalutazione monetaria ed interessi.

Del tutto generica, tanto più in ragione del non rilevante lasso di tempo intercorso tra il provvedimento espulsivo impugnato e la presente pronuncia, risulta l'eccezione di aliunde perceptum ed aliunde percipiendum sollevata dalla società convenuta senza effettuare

Firmato Da: NARDONE DANIELA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 84e56 - Firmato Da: SELMI VINCENZO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 166007

allegazioni specifiche in ordine ad una concreta attività lavorativa medio tempore svolta dalla ricorrente o di occasioni lavorative non accettate da quest'ultima (mentre in un tale contesto risultano inammissibilmente esplorative le richieste di esibizione documentale o di informazioni ex art. 213 c.p.c. avanzate nella comparsa di costituzione).

La regolamentazione delle spese di lite del presente procedimento, liquidate come dispositivo, segue la soccombenza.

P.Q.M.

1) Annulla il licenziamento intimato alla ricorrente e condanna la società resistente alla reintegra dello stesso nel posto di lavoro;

2) condanna la società resistente al pagamento in favore della ricorrente, a titolo di indennità ex art. 18, comma 4, l. n. 300/1970, della somma di € 21.540,18 oltre interessi legali sulla somma annualmente rivalutata dalla maturazione al saldo ai sensi dell'art. 429 c.p.c.

3) condanna la suddetta società resistente al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali relativi al periodo dal licenziamento sino alla reintegra.

Condanna la società resistente al pagamento delle spese di lite che liquida in complessivi €2.000,00 oltre rimborso spese forfettarie nella misura del 15%, Iva e Cpa come per legge.

Roma, lì 30.6.2017

IL GIUDICE DEL LAVORO

Firmato Da: NARDONE DANIELA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 64a56 - Firmato Da: SELMI VINCENZO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 166007