



IL TRIBUNALE DI VENEZIA
Il Giudice del Lavoro

ha emesso la seguente

ORDINANZA
ex art. 1, comma 49, l. 92/2012

Nella causa n. 803/2018 RG

promossa da

GIORGIO CORDA

(con gli Avv. Ti PERDICHIZZI GIANLUCA e FIAMINGO ANTONIO)

contro

SANITRANS S.P. S.r.l., in persona del legale rappresentate pro tempore

(con l'Avv. TONOLO ENRICO)

letto il ricorso depositato in data con il quale impugna il licenziamento intimato in data 15.12.2017 chiedendo:

“- in via principale nel merito, previa ritenuta applicazione della c.d. tutela reale alla fattispecie concreta, accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità e/o l'inefficacia del licenziamento disciplinare intimato al ricorrente per assenza di giusta causa e/o di giustificato motivo soggettivo, per tutte le ragioni dedotte in atti;

- pertanto, ai sensi del comma 4 dell'art. 18 St. Lav., condannare Sanitrans S.P. S.r.l. in persona del legale rappresentante pro tempore, a reintegrare il ricorrente nel proprio posto di lavoro, a risarcirgli il danno subito mediante corresponsione di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione lorda globale di fatto dalla data del licenziamento sino all'effettiva reintegra, entro la misura massima di legge, e a versargli i contributi previdenziali e assistenziali dovuti per il medesimo arco temporale, oltre accessori dal dovuto al soddisfo. Impregiudicata ogni altra facoltà di legge;

- in via subordinata nel merito, nella denegata ipotesi di ritenuta applicabilità del comma 5 del medesimo art. 18 St. Lav. alla materia del



contendere, previa declaratoria della risoluzione del contratto alla data del licenziamento impugnato, condannare Sanitrans S.P. S.r.l. in persona del legale rappresentante pro tempore, ai sensi del disposto da ultimo citato, a risarcire il danno grave e ingiusto cagionato al lavoratore mediante corresponsione di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione lorda globale di fatto (doc. 16) dalla data del licenziamento sino all'effettiva reintegra, in misura non inferiore alle n. 20 mensilità in rapporto in primis all'anzianità di servizio (n. 19 anni) del ricorrente e agli altri para-metri normativi;

- in ogni caso, vinte le spese di lite, oltre il rimborso forfettario 15%, CPA 4% e IVA 22%, da distrarsi a favore dei difensori del ricorrente che se ne dichiarano antistatari ex art. 93 cpc.”;

letta la memoria con la quale la società convenuta, ribadita la legittimità del licenziamento, chiede: “ *In via preliminare:*

Nel merito: Respingersi le domande tutte ex adverso formulate, siccome infondate sia in fatto che in diritto, per i motivi tutti esposti in memoria, confermando la legittimità del licenziamento individuale per giusta causa.

Con vittoria di spese ed onorari.”;

letti i documenti, sentiti alcuni testi;

sentiti i difensori delle parti;

OSSERVA

Il ricorrente ha lavorato alle dipendenze della resistente – operante nel settore dei trasporti sanitari e sociali nella laguna di Venezia e sulla terraferma – dal 13.7.1999 alla data del licenziamento (vd. infra), con mansioni di pilota, operaio inquadrato nel livello B c.c.n.l. personale dipendente delle strutture sanitarie associate all'AIOP, all'ARIS e alla Fondazione San Carlo Gnocchi.

Deduce il ricorrente che dal 1.1.2012 la società aveva applicato unilateralmente il c.c.n.l. per il personale dipendente Anpas e dalle realtà operanti nell'ambito socio – sanitario, assistenziale, educativo, delle pubbliche assistenze, con riconoscimento del livello C1 e poi C2 (invariate le mansioni svolte); che stante le differenze tra i due c.c.n.l. egli aveva adito l'intestato Tribunale con ricorso monitorio iscritto all' RG 752/2015 ed aveva ottenuto il decreto ingiuntivo 159/2015 provvisoriamente esecutivo; che tale decreto era stato opposto e l'opposizione rigettata con sentenza 596/2017 del 18.10.2017, che acclarava l'illegittimo mutamento unilaterale del c.c.n.l.; di aver posto la



sentenza in esecuzione, unitamente ad altri colleghi, con atto di pignoramento notificato l'11.12.2017.

In data 14.11.2017 il ricorrente riceveva la seguente contestazione disciplinare *“ la presente per contestarle la violazione di cui all'art. 36 c-d-h- ed i del contratto di lavoro, perché, il giorno 10 novembre 2017 in servizio in orario 07:00/15:30, si allontanava dalla sede verso le ore 07:10 unitamente al collega di turno e con il mezzo assegnatole, senza aver informato la centrale operativa da cui aveva appena ricevuto la lista dei servizi (di cui il primo alle ore 09:00), recandosi, privo di qualsiasi autorizzazione, presso le cavane dell'ospedale civile.*

Da lì alle ore 08:30 circa lei comunicava, alla suddetta centrale operativa, che il mezzo era in avaria tanto da non poter evadere il servizio programmato per le ore 09:00.

Per poter recuperare il suo equipaggio ed evadere il servizio è stato impiegato un altro mezzo con conseguente grave disservizio.

Tale suo comportamento si configura come “ uso dell'impiego ai fini personali” quindi di estrema gravità, e reca grave pregiudizio all'economia, all'ordine ed all'immagine della Sanitrans”

Il ricorrente rendeva giustificazioni scritte in data 17.11.2017, e con lettera datata 15.12.2017 veniva licenziato con la seguente motivazione *“[...] si comunica che le controdeduzioni da lei presentate non sono state ritenute esaustive e quindi lei è ritenuto responsabile di quanto contestatole. Per quanto sopra, ed in considerazione del fatto che le sono stati comminati già due provvedimenti di sospensione disciplinare, uno il 12/2/2015 ed il secondo il 18/12/2015, ai sensi dell'art. 36 del c.c.n.l. – ANPAS punto 6 lettere C) ed H), con la presente le comunico il licenziamenti per giusta causa e/o giustificato motivo, con decorrenza 20 dicembre 2017”*

Il ricorrente eccepisce: A1) la mancata preventiva contestazione della recidiva nella missiva [di contestazione] del 14.11.2017; A2) l'esistenza di un solo precedente disciplinare, atteso che soltanto uno dei due procedimenti disciplinari si era concluso con la sanzione della sospensione dal servizio (ovvero quello del 12.5.2015, mentre il 18.5.2015 il ricorrente aveva ricevuto unicamente una contestazione, non seguita da alcun provvedimento disciplinare); la recidiva peraltro non rilevava automaticamente essendo sempre rimesso al Giudice di valutare la gravità in concreto dei comportamenti; A3) illegittimità dell'art. 36, n. 6 lett. C) c.c.n.l. ANPAS per violazione dell'art. 7, comma 8, STL, atteso che la



disposizione contrattuale prevede che sia comminato il licenziamento per "recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di tre anni dalla applicazione della prima sanzione" mentre l'art. 7 STL prevede che " non può tenersi conto di alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione"; A4) illegittimità dell'applicazione del CCNL ANPAS in luogo del previgente c.c.n.l. AIOF come statuito con sentenza 596/2017 del 18.10.2017, prevedendo il primo condizioni peggiorative rispetto al secondo (quest'ultimo all'art. 41 lett C) prevede che la recidiva è integrata dalla commissione di due provvedimenti disciplinari nell'arco di UN ANNO dall'applicazione della prima sanzione); B) sproporzione del licenziamento rispetto al fatto contestato, da valutarsi secondo giurisprudenza, in concreto, tenuto conto dell'elemento oggettivo e soggettivo; peraltro, mentre con la contestazione disciplinare venivano richiamate le disposizioni che prevedevano sanzioni conservative (art. 36 c-d-h ed i) nella lettera di licenziamento si comminava il licenziamento richiamando il punto 6 lettera C ed H, ove il mutamento di prospettiva - ad avviso del ricorrente - doveva essere addebitato al fatto che a cavallo tra la lettera di contestazione (14.11.2017) e la lettera di licenziamento (15.12.2017) in data 12.12.2017 l'ufficiale giudiziario si recava presso la sede societaria per notificare il pignoramento che veniva rifiutato dalla persona presente, sicché il licenziamento appariva addirittura ritorsivo; B1) errata valutazione dei fatti ed inconfigurabilità della condotta di cui alla lettera H) art. 36 c.c.n.l. ANPAS (trattasi di fattispecie prevista anche dall'art. 41, lettera H, c.c.n.l. AIOF) atteso che quanto posto a base dell'addebito non è mai stato oggetto di precedenti contestazioni disciplinari né nei confronti del ricorrente né nei confronti di altri, il ricorrente aveva comunque iniziato il proprio servizio tempestivamente e il collega marinaio per la stessa condotta non era stato sanzionato.

Premesso che la lettera di contestazione non risulta essere molto chiara, poiché ad una prima lettura sembra contestare non solo di essersi allontanato dalla sede senza autorizzazione ma anche di non aver evaso il servizio programmato, e che la società nel costituirsi ha aumentato la confusione aggiungendo una serie di altri particolari non contestati, si osserva che i fatti concretamente descritti e addebitati nella lettera del 14.11.2017 sono i seguenti: 1) essersi allontanato dalla sede intorno alle 07:10 - con il mezzo assegnato e unitamente al collega - senza aver informato la centrale operativa e recandosi,



privo di autorizzazione, presso le Cavane dell'Ospedale Civile; 2) poiché alle 8:30 il ricorrente comunicava alla centrale operativa che il mezzo era in avaria " per poter recuperare il suo equipaggio ed evadere il servizio" l'essere stato impiegato "un altro mezzo" "con conseguente grave disservizio"; il fatto veniva ricondotto all' "uso dell'impiego per fini personali" (ovvero art. 36 lettera H), mentre nell'esordio della contestazione veniva richiamato l'art. 36 lettere c (" commetta grave negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati"), d ("non si attenga alle disposizioni impartite, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla Direzione o dal superiore gerarchico diretto"), h ("violò il segreto professionale e d'ufficio, non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Organizzazione") ed i ("compia in genere atti, sia all'esterno che all'interno della Organizzazione, che possano arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine ed alla immagine della Organizzazione"), nemmeno del c.c.n.l., ma del "contratto di lavoro".

Successivamente, invece, il ricorrente è stato licenziato ai sensi dell'art. 36 del c.c.n.l. Anpas punto 6 lettera C (*"recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di tre anni dalla applicazione della prima sanzione"*) e H (*"per l'uso dell'impiego ai fini di interessi personali"*).

E' pacifico che nel caso in esame la recidiva è elemento costitutivo della fattispecie richiamata poiché la lettera C) prevede " [...] il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo: [...] C) recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di tre anni dalla applicazione della prima sanzione".

La recidiva, pertanto, doveva essere oggetto anch'essa di contestazione, e - non essendola stata - non può essere posta a fondamento del licenziamento.

Per quanto attiene agli altri fatti al ricorrente è contestato di essersi allontanato dalla sede, o meglio dalla darsena della sede operativa della Sanitrans, sita in Venezia alle Fondamenta delle Guglie (Sestiere Cannareggio), intorno alle 7:10 e di essersi recato presso le Cavane degli Ospedali Civili Riuniti (OCR), da dove alle 8:30 telefonava di trovarsi in avaria.

Non è stato negato dalla resistente che dette Cavane si trovino a pochi minuti dalla sede operativa della resistente (vd. p. 12 ricorrente) ed il ricorrente non ha negato di essersi recato, sostenendo che ciò costituiva una prassi; non



è poi in dubbio che il ricorrente alle 09:00 abbia tempestivamente iniziato il proprio servizio così come previsto dalla scaletta dei lavori assegnata.

Dunque il ricorrente si è trovato in una situazione particolare: ha preso servizio alle 7:10 ma il primo "lavoro", quindi il primo paziente da prelevare, era fissato alle 09:00; egli dopo aver eseguito le operazioni di controllo dei livelli e pulizia, che anche il teste PENZO ha confermato richiedere pochi minuti (p. 8 verbale 19.10.2018, verso la fine) si è recato presso le cavane degli ORC dove alle 8:30 ha segnalato alla centrale operativa di trovarsi con il mezzo in avaria.

Il teste Ballarin (p. 3 verbale 19.10.2018) ha confermato che nel mentre si stava recando agli OCR per andare al bagno, tra un servizio e l'altro, aveva trovato il ricorrente con il vano motore aperto e su richiesta di questi lo aveva riaccompagnato unitamente al marinaio alla darsena; la teste Zermian ha confermato che il ricorrente aveva poi svolto il primo servizio alle 09:00 e poi i seguenti (p. 2 inizio, verbale del 19.10.2018).

Dunque, alcun disservizio si era creato poiché il ricorrente aveva svolto tempestivamente il primo servizio alle 09:00, e la circostanza che il ricorrente abbia dovuto utilizzare altra imbarcazione dipendente dal fatto che la prima fosse in avaria.

Quanto riportato da parte resistente nella memoria di costituzione (p. 10) *"Il comportamento del Corda ha causato la necessità di Sanitrans di dirottare un proprio dipendente presso le cavane dell'ospedale, la necessità di far intervenire con massima urgenza il meccanico dall'isola della Certosa per liberare le cavane dell'ospedale dedicate solo al carico/scarico, non certo alla sosta; la necessità di mandare un altro uomo a recuperare l'imbarcazione e ad essere di ausilio al meccanico per trasportare il mezzo che era in avaria presso l'isola della Certosa; l'utilizzo di altro natante per espletare il servizio; l'utilizzo di ennesima imbarcazione per recuperare chi aveva accompagnato il mezzo all'isola della Certosa"*, non è stato riferito in questi termini nella lettera di contestazione (si parla solo di un altro mezzo), e non ha trovato alcun riscontro, anzi dall'istruttoria svolta è emerso che il ricorrente e il marinaio/barelliere furono riaccompagnati alla darsena, non da un collega mandato appositamente, ma dal Ballarin che stava andando al bagno presso gli OCR.

Il ricorrente nel difendersi in sede disciplinare ha riferito di essersi accorto che "il motore dell'imbarcazione non partiva (accensione difettosa)" e la società non ha riferito di aver rilevato un guasto diverso.



Non è stato contestato, dedotto e/o allegato che il ricorrente abbia utilizzato il mezzo per andare in giro, ma solo per essersi recato alla cavane degli OCR ove, solo con la memoria di costituzione, si contesta che il ricorrente non potesse recarsi e stazionare.

Dall'istruttoria non è nemmeno emerso chiaramente che il ricorrente si trovasse all'interno di una cavana (circostanza sulla quale tanto si è appuntata la difesa della resistente) poiché Ballarin ha riferito " *la mattina del 10 novembre 2017 nel mentre stavo entrando dal canale delle Fondamente Nuove nel Rio mendicanti che è quello che va alla porta notturna dell'ospedale ho visto il ricorrente che mi chiamava, il ricorrente si trovava in piedi sopra la riva non nella barca mi ha detto che la barca aveva fatto avaria e mi ha chiesto di portarlo in darsena per recuperare un'altra barca e iniziare il proprio servizio*" (p. 3 verbale 19.10.2018) e il Baffo "*la mattina del 10 novembre 2017 dovevo svolgere un servizio di trasporto del sangue ed altri emoderivati dall'ospedale di Venezia, pertanto ho timbrato alle ore 8:00 e alle ore 8:15 ero Giunto all'ormeggio dell'Ospedale Civile di Venezia. Ho visto che il ricorrente era ormeggiato in uno degli Ormezzi della Croce Verde e precisamente quello che si trova vicino Immediatamente dopo il pontile che viene utilizzato per il carico e scarico degli utenti, mi sono fermata a salutarlo, lui è salito a bordo ha cercato di accendere il natante e questo non andava in moto pertanto ha chiamato l'ufficio e io poi mi sono allontanato perché dovevo svolgere il mio servizio*" (p. 6 verbale 19.10.2018).

In ordine al fatto che fosse stata data disposizione aziendale che quando non si era in servizio si doveva rimanere o ritornare nella darsena la società ha prodotto un foglio su carta semplice, scritto con pennarello nero, asseritamente in data 25.9.1998 nel quale, tra l'altro si afferma, " *la sosta tra un servizio e l'altro deve avvenire nella sede*" (doc. 2 resistente).

Della data di affissione di tale disposizione non si è raggiunta alcuna prova, posto che la teste Zerminiani non è stata in grado di riferire quanto sia stato affisso ("*francamente non ricordo la data in cui è stato affisso*", p. 3 verbale 19.10.2018), Ballarin " *ADR: la società non ci ha mai dato disposizioni particolari su dove fermarci tra un servizio e l'altro. [...]. Faccio presente che solo da quando è stato licenziato il ricorrente in bacheca è stato affisso un foglio. ADR Il giudice mi mostra il documento 2 della società resistente. Confermo che il foglio a cui ho fatto riferimento è questo documento 2 che mi viene mostrato. [...]*", (pp. 3 e 4, verbale 19.10.2018), Baffo "*ADR mi viene mostrato il documento 2 della resistente*



ricordo di averlo visto in bacheca insieme ad altri documenti da quando sono stato assunto.", id est 2015 (vd verbale 19.10.2018, p. 7) e Penzo " ADR mi viene mostrato il documento 2 della società resistente: Lo riconosco è un documento affisso nella bacheca che si trova in prossimità dello spogliatoio. Non ricordo esattamente quando è stato affisso però non da molto tempo, circa 5-6 mesi fa. ADR è stato affisso dopo il licenziamento del ricorrente. Faccio presente che in questa bacheca sono affissi tanti documenti per cui non salta all'occhio subito. [...] Domanda: non è che lei si sia accorto del doc. 2 solo 5 – 6 mesi fa ma questo era appesa da tempo? Risposta: no, intendevo dire qualche giorno. non si guarda la bacheca tutti i giorni e quindi può passare qualche giorno prima che ci si accorga che è affisso un documento. In questo senso intendevo dire che non salta subito all'occhio. ADR: non ho mai visto il doc. 2 affisso alla bacheca della precedente sede" (vd. verbale 19.10.2018, p. 8 e 9).

Giova ricordare che l'art. 18, legge 300/1970, come modificato dalla legge 92/2012, prevede al 1° comma varie ipotesi di nullità del licenziamento alle quali consegue la c.d. tutela reintegratoria piena, al 4° comma le ipotesi di annullamento del licenziamento perché " non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili" alle quali consegue la c.d. tutela reintegratoria attenuata, al 5° comma le " altre ipotesi" nelle quali viene accertato " che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro" alle quali consegue la c.d. tutela indennitaria forte e al 6° comma le ipotesi di inefficacia del licenziamento per motivi di forma o procedurali ai quali consegue la c.d. tutela indennitaria debole.

Ritiene il giudice che nel caso in esame il fatto contestato cioè così come descritti nella lettera di addebito del 14.11.2015 possano dirsi sussistenti (ad esclusione del fatto che si sia dovuta mandare una imbarcazione a prendere il ricorrente), rimane controversa la loro rilevanza disciplinare non essendosi raggiunta la prova che la disposizione del 25.9.1998 sia stata data veramente in tale data ma comunque non avendo nemmeno adeguatamente il ricorrente giustificato la ragione per cui nel tempo intercorrente tra la predisposizione del motoscafo e l'inizio della prestazione egli si fosse recato presso l'OCR.



Invero, seppur è emerso (vd. Ballarin, PENZO Baffo) che il personale della resistente aveva l'abitudine di fermarsi agli OCR per andare al bagno o per mangiare, o per fermarsi tra un servizio e l'altro, tuttavia non è dato comprendere perché il ricorrente dovesse fermarsi lì per circa due ore.

Ritiene il giudicante che il fatto non rientri in una delle fattispecie sanzionate con la sanzione conservativa, come emerge dalla piana lettura della disposizione (vd. L'art. 36 c.c.n.l. AOIP " *I provvedimenti disciplinari da parte della Organizzazione debbono essere adottati in conformità all'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno 5 giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto da parte del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.*

Al riguardo si conviene che la contestazione disciplinare deve essere comunque inviata al lavoratore non oltre 15 giorni lavorativi dal momento in cui l'ufficio preposto ha avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dalla Organizzazione oltre il termine di 30 giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore; il predetto termine si interrompe nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'Organizzazione:

- richiamo verbale;*
- richiamo scritto;*
- multa non superiore all'importo di 4 ore nella retribuzione;*
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni.*

Secondo la gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incombe nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:



a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi del precedente art. 34 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;

c) commetta grave negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;

d) non si attenga alle disposizioni impartite, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla Direzione o dal superiore gerarchico diretto;

e) ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Organizzazione;

f) compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenzemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;

g) tenga un contegno scorretto od offensivo verso gli utenti, il pubblico, i volontari, gli associati e gli altri dipendenti, compia atti o molestie che siano lesivi delle persone;

h) violi il segreto professionale e d'ufficio, non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Organizzazione;

i) compia in genere atti, sia all'esterno che all'interno della Organizzazione, che possano arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine ed alla immagine della Organizzazione;

j) ometta di comunicare all'amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo di cui all'art. 10 del presente accordo;

k) ponga in essere atti, comportamenti, molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale.").

Nel contempo tuttavia non vi è prova alcuna dell' "uso dell'impiego ai fini di interessi personali" (lettera H dell'art. 36 cit.) ove con tale disposizione pare volersi dire che l'impiego, cioè il lavoro/la prestazione lavorativa viene usata per interessi personali, così per esempio il comandante nell'orario di lavoro guida il motoscafo per accompagnare a casa un parente o per andare a fare le spese per la famiglia o per farsi un giro di piacere in laguna.

Come noto ai fini della configurabilità della giusta causa " nel giudicare se la violazione disciplinare addebitata al lavoratore abbia compromesso la



fiducia necessaria ai fini della permanenza del rapporto di lavoro, e quindi costituisca giusta causa di licenziamento, va tenuto presente che è diversa l'intensità della fiducia richiesta, a seconda della natura e della qualità del singolo rapporto, della posizione delle parti, dell'oggetto delle mansioni e del grado di affidamento che queste richiedono, e che il fatto concreto va valutato nella sua portata oggettiva e soggettiva, attribuendo rilievo determinante, ai fini in esame, alla potenzialità del medesimo di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento" (vd. Sez. L, Sentenza n. 22798 del 12/12/2012).

La giusta causa di licenziamento, infatti, " deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare; a tal fine, quale comportamento che, per la sua gravità, è suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro, può assumere rilevanza disciplinare anche una condotta che, seppure compiuta al di fuori della prestazione lavorativa, sia idonea, per le modalità concrete con cui essa si manifesta, ad arrecare un pregiudizio, non necessariamente di ordine economico, agli scopi aziendali " (vd. Sez. L, Sentenza n. 15654 del 18/09/2012).

Ed invero "la sussistenza in concreto di una giusta causa di licenziamento va accertata in relazione sia alla gravità dei fatti addebitati al lavoratore sia alla proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, con valutazione dell'inadempimento in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 c.c." (vd. Sez. L, Sentenza n. 10842 del 25/05/2016).

Ritiene il giudicante che i fatti come riconosciuti e come provati non siano tali da giustificare la massima sanzione disciplinare, sotto il profilo della proporzionalità della sanzione, in considerazione del fatto che il ricorrente ha comunque iniziato tempestivamente la propria prestazione, il disservizio (il fatto che vi sia stata poi la necessità di andare a prendere il motoscafo agli OCR) si è creato anche a causa del malfunzionamento del motoscafo (e quindi poteva capitare al ricorrente anche durante lo svolgimento del lavoro), non è emerso



con chiarezza ed univocamente dove dovesse rimanere il ricorrente nel tempo tra l'inizio del turno e l'inizio della prestazione, ex art. 7 STL può tenersi conto solo del provvedimento disciplinare del 18.12.2015 assolutamente modesto (seppur punito molto severamente) e che non costituisce recidiva specifica.

Deve pertanto trovare applicazione il 5° comma dell'art. 18 e pertanto deve annullarsi il licenziamento, dichiararsi risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannarsi il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva che viene determinata in 16 mensilità, tenuto conto dell'anzianità del lavoratore (18 anni), del comportamento e delle condizioni delle parti (il ricorrente ha trovato una nuova occupazione) ed in assenza di indicazioni su altri elementi previsti dalla norma.

Deve dunque concludersi come in dispositivo con la precisazione che la retribuzione globale di fatto mensile è pari ad € 1.609,56 (= 1485,75 x 13 : 12)

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate secondo i valori medi previsti dal DM 55/2014 per lo scaglione € 26.000-52.000 per le controversie cautelari, ridotto del 10% ex art. 4, comma 1, DM cit., tenuto conto che è stata svolta attività istruttoria, del valore della controversia e delle questioni di fatto e di diritto affrontate.

P.Q.M.

1) annulla il licenziamento ai sensi dell'art. 18, comma 5°, STL, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna la SANITRANS SP S.r.l. al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a 16 mensilità come indicate in parte motiva, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali dal licenziamento al saldo effettivo ex art. 429 c.p.c.;

3) condanna la alla rifusione delle spese di lite in favore del ricorrente che liquida in € 4.981,50 per onorari di avvocato, oltre rimborso forfettario del 15%, Iva e CPA come per legge, oltre ad € 259,00 per CU ed € 138,20 per spese vive, con distrazione in favore del difensore di dichiaratosi anticipatario.

Si comunichi alle parti.

Venezia, 18/01/2019

Il Giudice

dott.ssa Chiara Coppetta Calzavara

