



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE D'APPELLO DI VENEZIA

SEZIONE LAVORO

composta dai Magistrati:

dott. Linalisa Cavallino

Presidente rel.

dott. Umberto Dosi

Consigliere

dott. Annalisa Multari

Consigliere

ha pronunciato la seguente

CAUSA DI LAVORO	
SENT. N.	264/16
N. 1105	R.G. 2.0.15
N. 2526/16	CRON.
LETTURA DISP. 18.5.16	
OGGETTO: <i>licenziamenti</i>	

SENTENZA NON DEFINITIVA

Nella causa iscritta al n. 1105/2015 R.G., promossa con ricorso depositato
in data 24-12-2015,

da

E. ☒ SI ☐ NO, c.f.

rappresentato e difeso dall'avv. Pablo Bottega, per procura in calce al
ricorso per reclamo e con domicilio eletto presso SlaiProCobas, via
Argine Destro Canale Taglio n.166/167, Marano di Mira;

reclamante

contro

PITTA GROUP S.R.L., p.i. 01069670311, in persona dell'amministratore
unico legale rappresentante pro tempore Roberto Pitta, rappresentata e
difesa dall'avv. Carmelo Tonon, per procura a margine della memoria di
costituzione nel giudizio di reclamo e con domicilio eletto presso l'avv.
Claudio Giannotta;

reclamata

fl

OGGETTO: appello avverso la sentenza n.789/2015 del giudice del lavoro del Tribunale di Venezia; reclamo ex art.1 co.58 L.92/2012; impugnazione di licenziamento.

CONCLUSIONI

Per il reclamante: "in riforma della sentenza emessa in data 13-11-2015 2-12-2015 dal giudice del lavoro del Tribunale di Venezia (n. R.G. 10605/2015 - n. sent. 789/2015), 1.in via principale: accertarsi e dichiararsi l'invalidità, l'illegittimità e comunque l'inefficacia e/o la nullità e/o l'annullabilità del licenziamento intimato oralmente al ricorrente e/o in qualsivoglia altra forma anche scritta, e per l'effetto condannarsi la convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, a reintegrare/ripristinare il ricorrente nel proprio posto di lavoro, e a risarcirgli il danno determinato nella misura pari alla retribuzione globale di fatto percipienda dal licenziamento all'effettiva reintegra/ripristino, ed al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal recesso alla reintegra; 2.in subordine: accertarsi e dichiararsi l'invalidità e comunque l'inefficacia e/o l'illegittimità e/o la nullità e/o l'annullabilità del licenziamento intimato dalla ditta Pitta Group s.r.l., in persona del l.r.p.t. al sig. Di S , e pertanto condannarsi la convenuta a reintegrare il ricorrente nel proprio posto di lavoro e a risarcirgli il danno determinato in misura pari alla retribuzione globale di fatto percipienda dal recesso all'effettiva reintegra, con il limite di 12 mensilità di retribuzione globale di fatto, e a versare i contributi assistenziali e previdenziali dal recesso alla reintegra con interessi nella misura legale ex art.18 comma IVL.300/1970. 3.In ulteriore subordine, accertarsi e dichiararsi l'invalidità e comunque l'inefficacia e/o l'illegittimità e/o la nullità e/o l'annullabilità del licenziamento intimato dalla convenuta al ricorrente, e pertanto condannarsi la convenuta a corrispondergli un'indennità in misura pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto ex art.18 comma V

L.300/70. In via ulteriormente subordinata, accertarsi e dichiararsi l'invalidità e comunque l'inefficacia e/o l'illegittimità e/o la nullità e/o l'annullabilità del licenziamento intimato dalla ditta convenuta al ricorrente, e pertanto condannarsi la convenuta a corrispondergli un'indennità in misura pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto ex art.18 co.VI L.300/70. In subordine, condannarla a riassumere il ricorrente o, alternativamente, a corrispondergli un'indennità in misura pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto ex art.8 L.604/1966. Per tutti i crediti azionati si chiedono interessi e rivalutazione. Spese, diritti e onorari rifusi per tutti i gradi di giudizio. Si insiste per l'ammissione di tutte le istanze istruttorie formulate nel corso dei giudizi proposti".

Per la reclamata: "dichiarare inammissibile il reclamo perché indirizzato ad Autorità diversa da quella competente e comunque rigettare perché destituito di fondamento giuridico e fattuale il reclamo proposto dal sig. Di _____ Si _____ avverso la sentenza n.789/2015 del Tribunale di Venezia, confermando in toto la stessa. Con vittoria del compenso del legale ritenuto di giustizia, spese, rimborso spese generali 15%, cpa e iva come per legge".

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con la sentenza impugnata depositata in cancelleria il 2-12-2015 il giudice del lavoro del Tribunale di Venezia rigettava l'opposizione proposta da S. _____ Di _____ all'ordinanza ex art.49 L.92/2012 che aveva rigettato il suo ricorso avverso il licenziamento irrogato dalla datrice di lavoro Pitta Group s.r.l.

La sentenza escludeva che il licenziamento fosse stato orale come sosteneva il ricorrente, in primo luogo perché la società datrice di lavoro aveva provveduto a comunicare ex art.64 CCNL la lettera di licenziamento

disciplinare all'unico indirizzo noto del dipendente e la circostanza che lo stesso non l'avesse ricevuta perché l'addetto al recapito aveva ritenuto il 'destinatario sconosciuto' era imputabile allo stesso lavoratore, il quale non aveva indicato il proprio nome sulla cassetta postale; inoltre, perché era stato dimostrato dalle dichiarazioni dei testi L. e K. che il ricorrente aveva rifiutato di ricevere la lettera di licenziamento, il cui contenuto gli era stato letto e spiegato dal connazionale K.

In ordine alla condotta che aveva comportato il licenziamento disciplinare, la sentenza evidenziava che il fatto non era contestato e risultava dal documento proveniente da Fincantieri, che attestava che il lavoratore utilizzava un martello per fare cadere dall'alto delle piastre in ferro, ponendo in pericolo chi si trovava nella parte sottostante; osservava che il fatto era contemplato dall'art. 69 CCNL come giusta causa di licenziamento, integrando danneggiamento di materiali aziendali e condotta pericolosa per l'incolumità altrui; aggiungeva che la datrice di lavoro era stata sanzionata dalla committente Fincantieri per tale inosservanza dei regolamenti con la multa di Euro 1.000,00 e la medesima committente aveva ritirato al lavoratore il badge indispensabile per accedere al posto di lavoro, per cui la prestazione non poteva più essere resa presso Fincantieri, non per colpa datoriale ma per colpa del lavoratore; osservava che la prestazione ben avrebbe potuto essere resa altrove, perché c'era stata specifica proposta datoriale rifiutata dal dipendente, secondo quanto avevano riferito i testimoni, per cui concludeva che l'istruttoria era superflua a fronte della chiara condotta imperita, imprudente ed estremamente pericolosa del dipendente.

Con ricorso per reclamo ex art. 1 co. 58 L. 92/2012 depositato il 24-12-2015 D. S. ha proposto tempestiva impugnazione avverso la sentenza, riproponendo le domande formulate in primo grado e in premessa trascritte e censurando la sentenza:



-per avere totalmente omesso la disamina della sua eccezione sulla tardività del licenziamento, in quanto ritenuto irrogato con lettera del 21-1-2015 a seguito della contestazione disciplinare consegnata il 19-11-2014 e perciò oltre il termine previsto dall'art.69 CCNL;

-per avere erroneamente ritenuto che il licenziamento fosse stato intimato in forma scritta, in quanto la lettera non era stata consegnata ed era tornata al mittente con attestazione 'destinatario sconosciuto' e le testimonianze non dimostravano quanto ritenuto dal giudice di primo grado;

-per avere erroneamente ritenuto la giusta causa di licenziamento: sia perché il lavoratore non aveva volontariamente fatto cadere a terra le piastre in metallo, ma le piastre gli erano scivolate perché operava da solo nonostante fosse apprendista; sia perché la condotta non rientrava nelle ipotesi disciplinate dall'art.69 CCNL; sia perché non rilevava che il lavoratore non avesse accettato il trasferimento, che avrebbe comunque dovuto essere preceduto da preavviso; sia perché, se l'azienda intendeva adibirlo ad altro cantiere, ciò dimostrava inequivocabilmente che il fatto contestatogli non costituiva giusta causa di licenziamento.

Si è costituita la reclamata Pitta Group s.r.l. eccependo in via preliminare l'"irricevibilità" del reclamo in quanto rivolto ad autorità diversa, contenendo il reclamo l'contestazione "Tribunale di Venezia"; ha negato che il licenziamento fosse stato irrogato tardivamente, in quanto l'accertamento e la valutazione dei fatti richiedeva uno spazio temporale maggiore di quello previsto dall'art.69 CCNL, perché il lavoratore risultava persona indesiderata da Fincantieri e aveva rifiutato il trasferimento nel cantiere sul mar Tirreno; ha aggiunto che i fatti commessi giustificavano il licenziamento ai sensi dell'art.69 CCNL e che comunque il licenziamento era giustificato ai sensi dell'art.1256 c.c., perché il ritiro del badge al lavoratore da parte di Fincantieri s.p.a. non gli consentiva di accedere allo stabilimento di Marghera, lo stesso aveva rifiutato il trasferimento e perciò

non era possibile la prosecuzione del rapporto di lavoro per causa non imputabile alla società.

All'udienza del 20-4-2016, all'esito della discussione, poiché il reclamante comparso personalmente manifestava la disponibilità alla conciliazione già espressa in primo grado, la Corte disponeva la comparizione personale anche del legale rappresentante della società reclamata per esperire tentativo di conciliazione; all'udienza del 12-5-2016 era svolto il tentativo di conciliazione, che non dava risultato positivo perché infine il reclamante dava la disponibilità a conciliare la causa con il pagamento di Euro 6.000,00 complessivamente in un'unica soluzione e la reclamata proponeva di pagare in un'unica soluzione Euro 4.000,00 e all'udienza successiva Euro 4.200,00; quindi all'udienza del 19-5-2016, all'esito della discussione, la causa è stata decisa dando lettura in udienza del sottoriportato dispositivo della sentenza ex art.437 c.p.c. e provvedendo di seguito al deposito della sentenza ai sensi dell'art.438 c.p.c., ritenendo che non osti all'applicazione delle ordinarie disposizioni sul giudizio di appello in materia di lavoro la previsione dell'art. 1 co.60 L.92/2012, in quanto disposizione che ha esclusivamente inteso abbreviare il termine per il deposito della sentenza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Preliminarmente all'esame del merito deve essere esaminata l'eccezione della società reclamata, che sostiene l' "irricevibilità", inammissibilità o nullità del ricorso per il fatto di essere indirizzato al Tribunale di Venezia, senza che nel corpo dell'atto vi sia alcun riferimento alla Corte d'Appello di Venezia, neppure nelle conclusioni.

L'eccezione è infondata perché, seppure è vero che il ricorso per reclamo è intestato "Tribunale di Venezia – Sezione Lavoro", è altresì vero che di seguito vi si legge "Reclamo ex art.1 comma 58 L.92/2012" e che il reclamo è stato ritualmente depositato il 24-12-2015 avanti la Corte d'Appello di Venezia – Sezione Lavoro, il cui Presidente ha provveduto a

fissare l'udienza di discussione, tanto che ritualmente si è costituita anche la società reclamata Pitta Group s.r.l. Quindi, è evidente che nell'intestazione dell'atto è stato commesso un mero errore materiale, privo di qualsiasi effetto sull'instaurazione del giudizio di reclamo, tempestivamente e ritualmente avvenuto avanti l'autorità giudicante competente.

*

Nel merito, poiché in via principale D. Si invoca la tutela di cui all'art.18 co.1 L.300/1970 novellato, deve essere esaminato per primo il motivo di reclamo con il quale la sentenza impugnata è censurata per avere escluso che il licenziamento fosse stato orale.

Il reclamante lamenta sia che la sentenza abbia ritenuto irrilevante il dato che la lettera di licenziamento non fosse stata consegnata presso l'indirizzo del lavoratore perché l'addetto al recapito aveva ritenuto il destinatario sconosciuto, sia che la sentenza abbia ritenuto dimostrato che la lettera di licenziamento fosse stata comunicata mediante lettura al lavoratore che ne aveva rifiutato la consegna.

Le questioni riferite al mancato recapito per posta della lettera non devono essere esaminate e rimangono assorbite per il fatto che risulta pienamente dimostrato in causa che il datore di lavoro, nel luogo di lavoro, aveva cercato di consegnare la lettera, dopo avergliela letta, al lavoratore, il quale si era rifiutato di riceverla.

In punto di diritto, si deve fare applicazione dei principi posti da Cass. 22717/2015, ove si legge *"fermo restando che gravi sul datore di lavoro la prova della comminazione per iscritto del licenziamento, tuttavia la consegna a mani e il rifiuto del lavoratore di sottoscrivere per ricevuta ben possono formare oggetto di prova testimoniale (si veda Cass. 4 febbraio 1997, n.1024, Cass. del 16 novembre 2000, n.14825).*

Secondo un principio fondamentale del nostro ordinamento, desumibile dalle norme sulla mora credendi, nonché dall'art.1335 cod. civ., e dall'art.138 cod. proc. civ., il rifiuto

di una prestazione da parte del destinatario non può risolversi a danno dell'obbligato, inficiandone l'adempimento; tale principio si coniuga, nell'ambito del rapporto di lavoro, con l'obbligo del lavoratore di ricevere comunicazioni, anche formali, sul posto di lavoro e durante l'orario di lavoro, in dipendenza del potere direttivo e disciplinare al quale è sottoposto. In conseguenza è stato da questa Corte già da tempo affermato che il rifiuto da parte del lavoratore di ricevere l'atto scritto di licenziamento non impedisce il perfezionarsi della relativa comunicazione (così Cass. 12 novembre 1999, n.12571; Cass. 5 novembre 2007 n.23061; 3 novembre 2008 n.26390; Cass. 18 settembre 2009 n.20272; Cass. 25 marzo 2013 n.7390 "

In fatto, non può essere condivisa la critica del reclamante alla valutazione delle risultanze istruttorie eseguita dal reclamante, perché è stato pienamente dimostrato in causa che D^o S^o hu ha rifiutato di ricevere la lettera di licenziamento sul luogo di lavoro. Specificamente, la testimone A^o L^o dipendente della società datrice di lavoro sentita all'udienza del 23-4-2015, ha dichiarato che, circa una settimana o dieci giorni dopo che, all'ingresso del cantiere, lei stessa aveva letto personalmente al D^o la lettera della società che offriva il trasferimento ad altro cantiere, nello stesso luogo aveva assistito al fatto che Roberto Pitta (legale rappresentante della società) aveva cercato di consegnare al Deb Nath la lettera di licenziamento; ha aggiunto che lei stessa aveva letto quella lettera mentre un altro ragazzo, tale Utzob, aveva spiegato il significato della lettera al D^o il quale aveva rifiutato di riceverla e di firmare la ricevuta. A sua volta U^o K^o, sentito come testimone all'udienza del 18-6-2015, ha confermato di essere stato presente sia nell'occasione in cui era stato offerto al D^o il trasferimento a Muggiano, sia nella successiva occasione in cui Roberto Pitta aveva tentato di consegnare al Deb la lettera di licenziamento, aggiungendo che aveva spiegato allo stesso, nella loro lingua, il contenuto della lettera, che il D^o non aveva preso in consegna, dicendo di non avere capito perché

veniva licenziato per il fatto di avere rifiutato di andare a lavorare nel cantiere di Muggiano.

Il reclamante tenta di porre in dubbio la veridicità delle testimonianze, in primo luogo valorizzando il dato che U. K. è stato sentito in giudizio con l'assistenza di interprete, ma il testimone ha espressamente dichiarato che riesce a capire bene la lingua italiana, mentre ha difficoltà a parlare in italiano, per cui non vi è ragione di dubitare della veridicità di quanto da lui riferito, che trova conferma nelle analoghe dichiarazioni della testimone L. ; il reclamante tenta anche di valorizzare l'imprecisione dei testimoni nel ricordare le data dei fatti, ma entrambi i testi hanno collocato il primo episodio all'inizio di gennaio e U. K. ha indicato la data della consegna della lettera di licenziamento al 20 o 21 gennaio, e infatti la lettera di licenziamento ha data 21-1-2015.

Del resto, non può neppure ritenersi che il D. avesse legittimamente rifiutato la consegna della lettera di licenziamento, perché comunque il datore di lavoro aveva tentato di eseguire la consegna nel luogo di lavoro, tale dovendosi ritenere il luogo di accesso al cantiere dove è avvenuto l'episodio; il fatto che il D. all'epoca non potesse entrare nel cantiere a causa del ritiro del suo badge da parte di Fincantieri non rileva ai fini che interessano, perché è pacifico che all'epoca il rapporto di lavoro era in essere e perciò, essendosi il D. presentato alla convocazione ricevuta dal datore di lavoro all'ingresso del cantiere, il tentativo di consegna deve ritenersi avvenuto durante l'orario di lavoro e nel luogo di lavoro. Pertanto, non rileva neppure che i testimoni abbiano riferito di aver detto al D. che veniva licenziato perché non aveva accettato il trasferimento a Muggiano, e perciò indicando una causa del licenziamento diversa da quella indicata nella lettera; in primo luogo questo particolare non è utile al fine di ritenere che i testimoni abbiano riferito il falso, come pare sostenere il reclamante, perché al contrario il dato che fosse stato proposto al D. il trasferimento risulta documentalmente confermato (lettera 5-1-

2015, doc.8 fascicolo primo grado società); inoltre, al fine di ritenere il licenziamento scritto, sulla base dei principi posti da Cass. 22717/2015 sopra citata, interessa che il lavoratore abbia rifiutato la consegna della missiva e di questo fatto le testimonianze forniscono piena prova, come già ritenuto nella sentenza impugnata.

Ne consegue che il motivo di reclamo deve essere rigettato, avendo esattamente escluso la sentenza impugnata che il licenziamento sia stato orale.

Di seguito deve essere esaminato il motivo con il quale il reclamante censura la sentenza per avere ritenuto la giusta causa di licenziamento, in quanto il reclamante, in via subordinata rispetto alla tutela ex art.18 co.I, a lui non spettante per le ragioni esposte, chiede la tutela ex art. 18 co.IV L.300/1970 novellato.

L'elemento oggettivo del fatto posto a fondamento del licenziamento disciplinare risulta documentalmente, dal doc.10 prodotto dalla società e non è contestato dal lavoratore; in tale missiva, inviata da Fincantieri a Pitta Group s.r.l., si legge che "il personale di vigilanza, in servizio di ronda a bordo C.6236, notava cadere all'interno di un trunk del ponte A delle piastre in ferro del peso di circa 2 kg. Da verifica è emerso che tali piastre cadevano dal ponte 3, ove all'interno del trunk si trovava il suindicato nominativo intento a rimuovere le piastre colpendole con martello con il chiaro intento di farle cadere". Di [] non ha mai negato di essere stato il soggetto che aveva commesso il fatto, ma diverse considerazioni si impongono con riguardo all'elemento soggettivo della condotta, perché egli ha sempre negato di avere avuto l'intento di fare cadere a terra le piastre, deducendo che le piastre gli scivolavano perché operava da solo ed eseguiva l'operazione con il martello che gli era stato fornito dalla datrice di lavoro; è altresì vero che la notazione sul "chiaro intento" di fare cadere le piastre, in quanto valutazione contenuta nella missiva di Fincantieri che

non ha trovato altra conferma in causa, non comporta in sé la prova che il lavoratore operasse dolosamente senza osservare gli ordini che gli erano stati dati al fine di fare cadere a terra le piastre, e neppure comporta che la condotta avesse determinato in concreto pericolo a persone, perché nella nota di Fincantieri non vi era alcun riferimento a questo ulteriore elemento. In effetti nella lettera di contestazione disciplinare (doc.7 fascicolo primo grado società) la stessa datrice di lavoro contestava al dipendente una condotta colposa e non dolosa: "il giorno 19.11.2014 il sig. Di mentre stava scarpentando il trunk di emergenza faceva cadere alcune manarelle di rispetto, tale episodio poteva causare un incidente grave all'interno del trunk...la sua condotta non conforme al regolamento di diligenza e sicurezza, nonostante i numerosi preavvisi, costituisce una rilevante violazione dei doveri di diligenza e sicurezza". Quindi, sulla base della stessa contestazione della datrice di lavoro, il lavoratore eseguiva senza la necessaria diligenza il lavoro a lui affidato, mentre l'ulteriore affermazione che ciò poneva in pericolo le persone era sì contenuto nella contestazione disciplinare, ma non era stato neppure lamentato da Fincantieri. Inoltre, è documentale che Di era stato assunto solo alcuni mesi prima con contratto di apprendistato (contratto 20-5-2014, doc.3 fascicolo primo grado società) e, a fronte della sua deduzione, tempestivamente svolta già in primo grado e riproposta nel grado di reclamo, che alcune manarelle gli erano scivolate inavvertitamente (punto 14 ricorso nella fase sommaria e punti 69, 88 ricorso nella fase di opposizione) e perché operava da solo (punto 82 ricorso nella fase di opposizione), la società non ha offerto di provare che le modalità corrette con le quali eseguire l'operazione fossero state adeguatamente insegnate all'apprendista e avrebbero sicuramente impedito lo scivolamento a terra di alcuni pezzi, nel caso in cui l'operatore svolgesse le operazioni da solo.

A fronte di questi dati, mancano sufficienti elementi di prova in ordine all'elemento soggettivo della condotta e deve essere altresì condiviso

l'ulteriore rilievo del reclamante secondo cui la condotta, come contestata e accertata, sicuramente non integrava le ipotesi di cui all'art.69 CCNL richiamate dalla sentenza impugnata. Infatti, l'art.69 lett.c) n.6 prevede come giusta causa di licenziamento il danneggiamento colposo o volontario "al materiale dello stabilimento e al materiale di lavorazione" e nella fattispecie non ricorre tale ipotesi, neppure contestata al lavoratore, perché la società non allega neanche in giudizio che le manovre in questione, una volta divelte, dovessero essere recuperate, per cui la caduta a terra ne avrebbe determinato danneggiamento. Inoltre, l'art.69 lett.e) n.3 prevede come giusta causa di licenziamento "abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, o da parte di altro personale nel caso in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti" e perciò individua la condotta pericolosa quale causa di licenziamento nel caso in cui si concreti in un abbandono del posto di lavoro che possa provocare pregiudizio all'incolumità delle persone, e non nell'esecuzione in sé delle lavorazioni con modalità non rispettose delle misure di sicurezza. Posto che non può ritenersi provato che la condotta avesse messo concretamente in pericolo persone, perché in tal caso l'incantieri lo avrebbe contestato nella propria comunicazione del 26-11-2014, si poteva vertere al più in ipotesi sanzionata con la multa o con la sospensione, perché il medesimo art.69 alla lett.c) n.3) prevedeva l'irrogazione della multa per "inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrono i casi previsti dai successivi commi d) e e)" e alla lett.d) n.3) prevedeva la sospensione per "inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone".

Si aggiunga che il medesimo comportamento posto in essere dalla società datrice di lavoro che, dopo il ritiro del badge al dipendente Di [] da parte della committente l'incantieri, aveva offerto allo stesso il trasferimento in un altro cantiere e aveva provveduto al licenziamento soltanto successivamente al suo rifiuto -come dedotto dalla società e confermato dai testimoni L [] e K []-, costituisce la conferma insuperabile che la condotta posta in essere dal dipendente non aveva fatto venire meno la fiducia della datrice di lavoro nei confronti del suo dipendente; ciò perchè evidentemente, in caso di diverso, la società non avrebbe proposto allo stesso di continuare a lavorare alle sue dipendenze in altro cantiere. In effetti, seppure il reclamante espressamente deduca nel proprio reclamo che l'intenzione di adibire il Di [] ad altro cantiere dimostra in modo inequivocabile che il fatto contestato non costituiva giusta causa di licenziamento, nella memoria di costituzione la società non tenta neppure di offrire qualche concreto elemento volto a sostenere la compatibilità tra l'offerta di impiegare il lavoratore in un altro cantiere e il definitivo venire meno del vincolo fiduciario tra le parti; perciò tale compatibilità deve essere esclusa e si deve concludere che il fatto che la società datrice di lavoro fosse disponibile a proseguire il rapporto di lavoro costituisce la definitiva conferma del fatto che la condotta posta in essere né sotto il profilo oggettivo né sotto il profilo soggettivo poteva consentire il licenziamento.

Non consentono di giungere ad altra conclusione gli argomenti con i quali la società insiste nell'evidenziare, come già la sentenza impugnata, che il dato che l'incantieri avesse ritirato il badge al Di [] così impedendogli l'ingresso nel cantiere, rendeva impossibile la prestazione per causa non imputabile alla datrice di lavoro e di per sé giustificava il licenziamento. Infatti, ciò che interessa evidenziare è che, seppure era stata la condotta del Di [] a comportare il ritiro del badge, neppure il ritiro del badge aveva fatto venire meno la fiducia della datrice di lavoro nel suo

dipendente, tanto che la stessa avrebbe voluto impiegarlo in altro proprio cantiere; pertanto, sotto questo profilo, al fine di valutare la legittimità del licenziamento disciplinare irrogato, il ritiro del badge era in sé dato irrilevante. Invece, se con tali argomenti la società intende valorizzare il dato dell'impossibilità di svolgimento della prestazione da parte del dipendente, che non poteva entrare nel cantiere per ragioni non imputabili alla datrice di lavoro e non aveva voluto essere trasferito, si impone il rilievo che tali argomenti non sono in alcun modo valorizzabili per ritenere la legittimità del licenziamento disciplinare irrogato; infatti, se ricorreva tale ipotesi, la datrice di lavoro avrebbe potuto procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, trovandosi nell'impossibilità di utilizzare il dipendente per causa che non era ad essa imputabile, ma che non giustificava il licenziamento disciplinare. Deve escludersi, e infatti non è stato neppure chiesto dalla società datrice di lavoro, che sussistano le condizioni per convertire il licenziamento disciplinare in licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che è soggetto allo specifico procedimento di cui all'art. 1 co.40 L.92/2012.

Ne consegue che, in riforma della sentenza impugnata, deve essere dichiarato illegittimo il licenziamento ai sensi dell'art.18 co.IV L.300/1970 novellato, per insussistenza del fatto contestato per la mancanza dell'elemento soggettivo e perché comunque il fatto connesso rientra tra condotte punibili con sanzione conservativa.

Non devono essere esaminati, rimanendo assorbiti, gli ulteriori motivi di reclamo svolti al fine di ottenere la minore tutela di cui al comma V e al comma VI dell'art.18 novellato e la causa deve essere rimessa in istruttoria per decidere sulla domanda di risarcimento del danno, perché è emerso in causa che D. ha reperito nuova occupazione poco dopo il licenziamento e al fine della quantificazione del danno è necessario accertare i redditi percepiti.

P. Q. M.



La Corte, non definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe indicata, rigettata ogni diversa istanza, eccezione e deduzione, così decide:

-accoglie parzialmente il reclamo e, in riforma della sentenza impugnata, annulla il licenziamento ai sensi dell'art.18 co.IV L.300/1970 novellato e per l'effetto condanna la società reclamata a reintegrare il reclamante D.

Si nel posto di lavoro;

-dispone con separata ordinanza il proseguo del giudizio per decidere sulla domanda di risarcimento del danno;

-spese al definitivo.

motivazione della sentenza depositata in cancelleria entro dieci giorni ex art.1 co.60 L.92/2012.

Venezia, 18 maggio 2016

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO

Vanna GOBBO
Vanna Gobbo

Il Presidente estensore

Jott. Linalisa Cavallino
Linalisa Cavallino

DEPOSITATO IN CANCELLERIA

25 MAG 2016



IL FUNZIONARIO SEGRETERIO

Vanna Gobbo

DEPOSITATA MINUTA IL 25.5.2016
PUBBLICATA IL 25.5.2016