



TRIBUNALE ORDINARIO di BRESCIA

Sezione Lavoro

Il Tribunale di Brescia, nella persona del Giudice Unico, dott.ssa Natalia Pala, nel procedimento iscritto al n. r.g. **1546/2020** promosso ai sensi dell'art. 1 comma 48 l. n. 92/2012, letti gli atti ed i documenti di causa, scioglimento della riserva formulata all'udienza del 19 novembre 2021, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Con ricorso proposto in data 31/8/2020, D. M. - assunto alle dipendenze di GERMANI S.P.A. in data 1.7.2013, inizialmente con contratto a tempo determinato successivamente prorogato sino alla trasformazione in contratto a tempo indeterminato a far data 30.6.2014, con qualifica di operaio III livello Super CCNL Trasporti Spedizione Logistica e mansioni di autista - adiva l'intestato Tribunale chiedendo dichiararsi l'illegittimità del licenziamento intimatogli con comunicazione del 6 luglio 2020 per asserita giusta causa, per manifesta insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, con conseguente condanna della convenuta alla sua reintegrazione nel posto di lavoro ed al pagamento delle retribuzioni maturate e maturande dalla data del licenziamento e sino all'effettiva riammissione in servizio, oltre interessi e rivalutazione e oltre contributi assistenziali e previdenziali come per legge.

In subordine, chiedeva la condanna del datore di lavoro al pagamento dell'indennità di cui all'art. 18 comma 5 della l. n. 300/70 nel testo novellato dalla l. n. 92/2012 con condanna della società convenuta al pagamento di un'indennità risarcitoria compresa tra le 12 e le 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La convenuta, costituitasi ritualmente in giudizio, contestava la fondatezza delle domande avverse chiedendone l'integrale rigetto.

Falliti i plurimi tentativi di conciliazione, esaminata la documentazione prodotta in causa ed escussi gli informatori ammessi, all'udienza del 19 novembre 2021 i procuratori delle parti discutevano la causa, riportandosi alle conclusioni e deduzioni già svolte nei rispettivi atti introduttivi. Il Giudice, all'esito della discussione, riservava la decisione.

In data 24.6.2020 la Germani S.P.A. ha contestato al ricorrente D. M. l'assenza ingiustificata protrattasi a partire dal 15 sino al 24 giugno 2020 (cfr. doc. 10 fasc. ricorrente) cui ha



fatto seguito il licenziamento comminatogli in data 6 luglio 2020 per giusta causa (cfr. doc. 12 fasc. ricorrente).

Si osserva che, secondo la condivisa giurisprudenza di legittimità, la giusta causa di licenziamento 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. Ne consegue che la sussistenza di una giusta causa di licenziamento va accertata in relazione sia alla gravità dei fatti addebitati al lavoratore (desumibile dalla loro portata oggettiva e soggettiva, dalle circostanze nelle quali sono stati commessi nonché dall'intensità dell'elemento intenzionale), sia alla proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta: per la quale ultima, rileva ogni condotta che, per la sua gravità, possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali, essendo determinante, in tal senso, la potenziale influenza del comportamento del lavoratore, suscettibile, per le concrete modalità e il contesto di riferimento, di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, denotando scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza (cfr. Cass. 17636/17). Inoltre, quale evento che *"non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto"*, la giusta causa di licenziamento integra una clausola generale, che richiede di essere concretizzata dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni che hanno natura giuridica e la cui disapplicazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della ricorrenza concreta degli elementi del parametro normativo si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in Cassazione se privo di errori logici e giuridici (Cass. 6498/12; Cass. 5095/11).

Ai sensi dell'art. 5 legge n. 604/1966, incombe poi sul datore di lavoro l'onere di provare l'esistenza della giusta causa di recesso. Tale disposizione è stata interpretata dalla giurisprudenza di legittimità in modo rigoroso nel senso di porre *"inderogabilmente a carico del datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo, sicché il giudice non può avvalersi del criterio empirico della vicinanza alla fonte di prova, il cui uso è consentito solo quando sia necessario dirimere un'eventuale sovrapposizione tra fatti costitutivi e fatti estintivi,*



impeditivi o modificativi, oppure quando, assolto l'onere probatorio dalla parte che ne sia onerata, sia l'altra a dover dimostrare, per prossimità alla suddetta fonte, fatti idonei ad inficiare la portata di quelli dimostrati dalla controparte (Cass. sez. lav. sent. n. 7830/2018).

Tanto premesso in punto di diritto e, in particolare, di ripartizione dell'onere probatorio, si ritiene doverosa un'ulteriore specifica al fine di un corretto inquadramento della vicenda *sub iudice*.

Nel proprio ricorso introduttivo, premesso di esser stato inquadrato al livello 3° Super CCNL di categoria, il lavoratore ha allegato di esser un "autista discontinuo" come tale non soggetto ai limiti d'orario legalmente previsti e allo svolgimento di una prestazione lavorativa predeterminata.

Secondo quanto stabilito dal CCNL applicato, appartengono al livello 3° Super "i lavoratori con mansioni di concetto o con cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla impiantistica, alla tecnologia del lavoro ed alla utilizzazione delle macchine, o particolari capacità ed abilità conseguite mediante diplomi di istituti professionali e che guidino e controllino altri lavoratori con limitata iniziativa per il risultato e la condotta degli stessi. Inoltre, appartengono al presente livello gli operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso - e collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi. **Operai**

- Conducenti di autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali e i conducenti di autocarri con portata superiore a 20 quintali muniti di gru;*
- primi conducenti addetti ai trasporti eccezionali;"*

Il successivo art. 11 bis testualmente dispone "**Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue**

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 11 comma 1, per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3° Super e 3° livello Super Junior (rif.art.11 quater), il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 62, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti 37 CE 561/06, 3821/85 e 165/2014, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali.

Risulta quindi provata *per tabulas* l'appartenenza del ricorrente alla categoria dei lavoratori discontinui la cui definizione è stata articolata anche dalla giurisprudenza di legittimità quale modalità lavorativa caratterizzata da attese non lavorate, durante le quali il dipendente può



reintegrare con pause di riposo le energie psicofisiche consumate (cfr. Cass., sez. lav., sent. n. 5023/2009).

Il lavoratore ha poi dedotto che la concreta struttura della propria attività lavorativa, in relazione a turni, viaggi e orari di lavoro, necessitasse di continue indicazioni da parte del proprio disponente preposto, inoltrate di volta in volta tramite telefonate ovvero messaggi. Del resto, è la stessa convenuta ad affermare, nella propria comparsa di costituzione e risposta che *“l'autista infatti è a conoscenza del suo programma di lavoro che di regola viene conferito due/tre giorni prima e talvolta anche il giorno antecedente il servizio (per motivi organizzativi)”* (cfr. pag. 6 memoria cost.).

Tale allegazione è stata altresì supportata dalle affermazioni rese dal teste F. L., responsabile del ricorrente e addetto all'organizzazione dei vari turni, il quale ha affermato *“Per dare il lavoro agli autisti io lo comunico la sera quando li vedo rientrare oppure se non li incontro mi chiamano loro o li chiamo io per dare il programma del giorno successivo.”*

Avuto quindi riguardo alla peculiare qualifica lavorativa del ricorrente e alle concrete modalità organizzative della prestazione lavorativa, ne consegue che per potersi configurare un'ipotesi di assenza ingiustificata è onere dell'azienda dimostrare di aver tempestivamente e concretamente chiamato al lavoro il ricorrente, comunicandogli il giorno e l'ora del turno ovvero del viaggio assegnatogli.

Venendo quindi agli addebiti contestati nel caso *de quo*, D. M. ha riferito di un diverbio verificatosi in data 11 giugno 2020 con l'amministratore delegato Mauro PAGANI all'esito del quale gli veniva comunicato di attendere una chiamata dei disponenti per conoscere i turni della settimana successiva. Successivamente, D. M. ha allegato di aver ricevuto una chiamata da parte di F. L. alle ore 18.43 del 15 giugno 2020 (cfr. *screenshot* doc. 18 fasc. ricorrente) in cui veniva invitato a presentarsi presso il piazzale aziendale. Una volta giunto sul posto, al ricorrente sarebbe stato intimato di consegnare le chiavi del mezzo usualmente in sua dotazione e di togliere dalla cabina i propri effetti personali, senza ricevere nuove istruzioni in relazione a turni, viaggi ovvero orari per i giorni successivi.

Trattasi di allegazioni in fatto che hanno trovato parziali riscontri nelle risultanze testimoniali, non solo da parte del teste U. L., ma anche dalle affermazioni rese dallo stesso F. L. In particolare, il primo ha riferito *“Mi ricordo che il 15 giugno 2020 ho accompagnato il ricorrente in un parcheggio privato a Borgo Satollo, nelle vicinanze del cimitero. Il sindacato mi aveva informato che il ricorrente aveva un problema e che gli serviva un testimone; pertanto l'ho accompagnato.”*



Saranno state le 19, non ricordo molto bene.

Io mi sono fermato al cancello e ho visto che c'erano vari camion parcheggiati.

Il ricorrente è entrato nel parcheggio ed è uscito dopo circa dieci minuti, io parlavo al telefono; è uscito con la sua roba (intendo la roba personale che a noi serve per stare fuori), presa dal camion, e non mi ha detto niente.

Lui poi mi ha portato nel parcheggio dove mi aveva preso per accompagnarmi a Borgo Satollo.

Sapevo che doveva cambiare il camion; lo so perché lui scherzava durante il viaggio dicendo mi danno un altro camion, più brutto o più bella. Lui sapeva che il camion cui si stava recando doveva essere liberato dalle sue cose perché serviva all'azienda.

Non posso dire che ha consegnato le chiavi perché non l'ho visto; posso indurlo, perché ne parlava, perché questo era il suo scopo e perché è tornato con la sua roba.” mentre il secondo ha affermato “Mi ricordo di avere chiamato il ricorrente; mi viene esibito il cellulare del ricorrente, vedo una chiamata con il mio numero del 15 giugno 2020 alle ore 18.43. Durante il fine settimana mi ricordo che il camion era parcheggiato a Borgo Satollo e io gli avevo detto che se intendeva non venire doveva liberare il camion. Sinceramente non mi ricordo se lui mi aveva detto che non intendeva più venire.

So che qualche giorno prima c'era stata una discussione con Mauro Pagani.

L'ho chiamato perché di solito facciamo lasciare le chiavi sotto la cabina e in quel caso non c'erano.

L'ho chiamato successivamente per chiamarlo a lavorare.

Sulla discussione di cui ho detto prima non so dire nulla, perché non ho sentito. Visto che non ho sentito la discussione, non ho sentito neanche se al ricorrente è stato detto di presentarsi il 15 mattina. Io ero la persona che dava le disposizioni lavorative al ricorrente, quantomeno al 90%; altrimenti mi sostituisce il mio collega F. M.

Io mi ricordo che il ricorrente, dopo tale episodio, aveva liberato parzialmente il camion delle sue cose; io poi l'ho chiamato dicendogli: se non vuoi lavorare devi liberarmi il mezzo. Forse l'avrò chiamato una volta.”

Di contro, quanto sostenuto dalla società resistente non ha trovato puntuali e adeguati riscontri. In particolare, dalle risultanze testimoniali di cui si è dato poc'anzi conto non è emerso:

- che al ricorrente, al termine del diverbio dell'11 giugno 2020, fosse stato intimato di presentarsi al lavoro il successivo 15 giugno;
- che il disponente F. M. avesse contattato il ricorrente perché preoccupato di non vederlo presente al lavoro;



- che il ricorrente avesse chiaramente comunicato la propria intenzione di non presentarsi più al lavoro;
- che la società non avesse più avuto notizie del lavoratore dal giorno del diverbio e di aver semplicemente trovato le chiavi all'interno del mezzo in uso a quest'ultimo da cui erano stati altresì asportati gli effetti personali apparentemente senza spiegazione alcuna;
- che il ricorrente, in data 15 giugno 2020 non fosse presente sul luogo di lavoro;
- che nei giorni successivi a tale ultima data il lavoratore avesse ricevuto indicazioni sulla ripresa lavorativa.

D M ha altresì allegato di non aver più ricevuto, né personalmente né per il tramite del proprio sindacato di appartenenza, alcuna comunicazione della società in ordine all'assegnazione di successivi viaggi. Ha altresì riferito di aver presentato alla GERMANI s.p.a., dapprima tramite P.E.C dell'O.S. inviata in data 18 giugno 2020, ore 17.57 (cfr. doc. 8 fasc. ricorrente) e, in seguito, con raccomandata ricevuta in data 23 giugno 2020 (cfr. doc. 9 fasc. ricorrente), formale messa a disposizione e contestuale richiesta di riammissione in servizio, ma che entrambe le comunicazioni erano rimaste prive di riscontri.

Tanto premesso, osserva quindi il Tribunale come le assenze ingiustificate contestate al ricorrente non possono dirsi compiutamente provate.

Dall'istruttoria testimoniale risulta infatti che intorno alle ore 19 del 15 giugno 2020, dopo la chiamata del responsabile F , il ricorrente si è effettivamente presentato a Borgo Satollo ove era parcheggiato il mezzo allo stesso in uso, provvedendo a riconsegnare le chiavi e a prelevare i propri effetti personali mentre, come già evidenziato, non è emerso che il ricorrente, all'esito del diverbio dell'11 giugno, fosse stato convocato in tale data ovvero nei giorni antecedenti (dal 12 al 14 giugno, ma tali assenze non sono state effettivamente contestate) per rendere anche la propria prestazione lavorativa.

E se è vero che le testimonianze non hanno confermato che il lavoratore si fosse messo a disposizione già a partire dal 15 giugno 2020 nondimeno, anche a voler considerare come legittime le contestate assenze dal 16 al 18 giugno e considerando che la società ha ricevuto la raccomandata del ricorrente solo in data 23 giugno 2020, risulta tuttavia di documentale evidenza come già in data 18 giugno fosse stata inviata alla convenuta una p.e.c. da parte del sindacato di appartenenza con la quale era stata inequivocabilmente offerta la prestazione lavorativa di D M , in uno alla richiesta di riammissione in servizio, comunicazione alla quale la società convenuta non ha mai replicato e alla quale non ha mai fatto seguito alcuna convocazione del ricorrente per l'assegnazione di nuovi turni o viaggi di lavoro.



Ciò posto, ne consegue che il licenziamento intimato a D M ai sensi dell'art. 32 CCNL

“C) Licenziamenti

1. I licenziamenti individuali sono regolati dagli artt.2118 e 2119 del Codice Civile, dalle leggi 15 luglio 1966, n.604, 20 maggio 1970, n.300 e 11 maggio 1990, n.108.

A puro titolo semplificativo e non esaustivo il licenziamento disciplinare può essere adottato:

- nel caso di assenza ingiustificata del lavoratore per almeno quattro giorni consecutivi, salvo i casi di forza maggiore;

- nel caso di assenza ingiustificata per almeno quattro volte nel periodo di un anno;” deve considerarsi illegittimo.

Trova quindi applicazione la disciplina di cui all'art. 18, comma 4 legge n. 300/1970 che, in questi casi, prevede l'annullamento del licenziamento, con condanna del datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma del medesimo art. 18 e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione avuto riguardo al fatto che la misura dell'indennità risarcitoria non può superare le dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale.

In conclusione, il ricorso va accolto, con annullamento dell'impugnato recesso e con le conseguenze ripristinatorie e risarcitorie definite in motivazione e in dispositivo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate in euro 4.800,00 per compenso professionale, oltre spese forfetarie, I.V.A, C.P.A. come per legge.

P.Q.M.

- 1) dichiara illegittimo il licenziamento intimato da GERMANI S.P.A. a D M ;
- 2) ordina al datore di lavoro la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e lo condanna al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, comunque in misura non superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali sul capitale annualmente rivalutato, dalla scadenza dei singoli ratei del credito e sino al soddisfo, e dedotto



quanto eventualmente percepito dal ricorrente, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative;

3) condanna altresì il datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione;

4) condanna GERMANI S.P.A. alla rifusione, in favore del ricorrente, delle spese di lite, liquidate in € 4.800,00 per compenso professionale, oltre spese forfetarie, I.V.A, C.P.A. come per legge.

Si comunichi.

Brescia, 13 dicembre 2021

Il Giudice
Natalia Pala