N. 14796/2012 R.G.

Tribunale Civile e Penale di MILANO

Sezione Lavoro

Il Giudice

a scioglimento della riserva assunta all'esito dell'udienza in data 23.1.2013, nel procedimento promosso da

Modou Diakhate *con l'avv.to Moro, elettivamente domiciliato in Milano alla via Lamarmora n. 42,*

contro

Transport Line Scrl *con l'avv.to Lo Presti elettivamente domiciliato in Milano alla via Appiani n. 2,*

ha emesso la seguente

ORDINANZA

ai sensi dell'art. 1 comma 47 e ss. Legge 28.6.2012 n. 92

Il sig. Modou, con ricorso depositato in data 29.11.2012, ha chiesto che venisse accertata e dichiarata l'inesistenza e/o l'illegittimità e/o nullità del licenziamento di natura disciplinare intimato al lavoratore in data 12.10.2012 dalla società Transport Line, presso cui lo stesso ricorrente risultava regolarmente assunto in forza di contratto di lavoro a tempo indeterminato sin dal maggio 2012 e con mansioni di autista.

La difesa di parte ricorrente impugnava il licenziamento irrogato sotto un molteplice ordine di profili tra cui in particolare;

- natura ritorsiva del licenziamento.
- tardività della contestazione su cui si è successivamente fondata la risoluzione del rapporto.
- insussistenza del fatto contestato.
- non proporzionalità della sanzione adottata.
- mancata applicazione della sanzione prevista dal CCNL di riferimento.

A seguito della fissazione di udienza davanti al giudice designato si costituiva ritualmente in giudizio la parte resistente Transport Line chiedendo il rigetto di tutte le domande proposte alla luce della infondatezza delle prospettazioni in fatto ed in diritto addotte a fondamento della domanda medesima.

Il ricorso è fondato e deve essere accolto.

L'istruttoria e le produzioni documentali acquisite nel corso del procedimento, necessariamente coerente con gli atti di istruzione necessari ed opportuni previsti dal quadro sistematico di riferimento e soprattutto tenuto conto della peculiarità del procedimento "sommario" introdotto dall'articolo 1) comma 47/48 della Legge n. 92/2012, consentono di definire la controversia allo stato degli atti.

Il licenziamento di cui è stato espressamente qualificato dalla parte datoriale quale licenziamento di natura disciplinare ed è stato letteralmente motivato, richiamando sostanzialmente la precedente contestazione effettuata al lavoratore, **" ... Con il verbale del 31 agosto 2012 le è stata contestata la violazione dell'art. 148 comma 11 c.d.s. per avere sorpassato altri veicoli in lento movimento per caso di congestione del traffico. La manovra azzardata, compiuta in**

condizioni di particolare pericolosità, è stata causa di gravi danni per l'azienda ed ha esposto a grave rischio la vita di terze persone coinvolte nel sinistro ....."

Deve preliminarmente essere disatteso il primo dei motivi di doglianza individuati dalla difesa di parte ricorrente in punto di natura discriminatoria del licenziamento intimato.

La natura discriminatoria del licenziamento medesimo dovrebbe essere ravvisata, secondo la prospettazione di parte ricorrente, in ragione del fatto che il medesimo licenziamento sarebbe intervenuto immediatamente dopo il diniego che il lavoratore avrebbe frapposto alla richiesta della Transport Line di risarcire i danni materiali causati all'automezzo aziendale.

Ora, anche a prescindere dalla fondatezza della prospettazione in fatto così come rappresentata dalla difesa del Modou, il licenziamento non potrebbe in ogni caso essere qualificato alla stregua di licenziamento di natura ritorsiva.

Come ha in più occasioni rilevato la Corte di Cassazione il licenziamento di natura ritorsiva presuppone che il licenziamento medesimo" ... *costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione, ..., quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni.* " (così' Cass. 8.8.2011 n.17087) ed ancora " *...l'area dei singoli motivi vietati comprende anche il licenziamento per ritorsione o rappresaglia, che costituisce cioè l'ingiusta e arbitraria reazione, quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essenzialmente quindi di natura vendicativa. In tali casi, tuttavia, è necessario dimostrare che il recesso sia stato motivato esclusivamente dall'intento ritorsivo* (così' Cass. 18.3.2011 n. 6282)

Nel caso di specie, non vi è dubbio come il ricorrente abbia effettivamente causato l'incidente automobilistico che è stato posto dalla parte datoriale a fondamento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Ancora, l'eventuale richiesta formulata dalla stessa parte Transport al Modou di procedere al risarcimento dei danni causati all'automezzo di proprietà aziendale non può certamente ritenersi richiesta di per sé illegittima *(diversa è la valutazione in ordine alla imputabilità integrale e/o al lavoratore del sinistro occorso e quindi la sua eventuale responsabilità patrimoniale).*

La stessa ricostruzione di parte ricorrente evidenzia inoltre come la predetta richiesta risarcitoria, al cui diniego avrebbe fatto seguito il licenziamento di natura ritorsiva, sarebbe avvenuta in occasione dell'incontro del 28.9.2012 e quindi <u>successivamente</u> alla comunicazione di contestazione disciplinare datata 18.9.2012.

La contestazione disciplinare effettuata in un momento precedente aveva pertanto già reso evidente la volontà della parte datoriale di sanzionare il lavoratore per l'infrazione commessa, con la conseguenza che il successivo rifiuto al risarcimento dei danni non possa ragionevolmente essere individuato come unica ed esclusiva ragione sottesa al licenziamento successivamente irrogato.

Deve conseguentemente escludersi la natura ritorsiva del licenziamento medesimo.

Ugualmente infondato appare il secondo motivo di doglianza in punto di tardività della contestazione effettuata.

La contestazione è stata infatti formalizzata al lavoratore a distanza di circa 18 giorni dal verificarsi del sinistro, lasso temporale che appare assolutamente coerente con le evidenti necessità per il datore di lavoro di acquisire e valutare gli elementi necessari per l'eventuale irrogazione della sanzione, sia con riferimento alle modalità di causazione del sinistro che alle conseguenze di natura patrimoniale derivanti dalla condotta del lavoratore.

L'immediata contestazione dell'addebito, prevista ad evidente tutela del lavoratore al fine di assicurare al lavoratore incolpato il diritto di difesa nella sua effettività, così da consentirgli il pronto allestimento del materiale difensivo per poter contrastare più efficacemente il

contenuto degli addebiti, "*.... pur dovendo essere inteso in senso relativo, comporta che il datore di lavoro deve procedere alla formale contestazione dei fatti addebitabili al lavoratore dipendente non appena ne venga a conoscenza* ". (Cosi' Cass. 13.6.2006 nr.13621)

Peraltro, come ha correttamente osservato la Suprema Corte con pronuncia che questo giudice si sente di condividere, " *... il criterio di immediatezza va inteso in senso relativo, dovendosi tener conto della specifica natura dell'illecito disciplinare, nonché del tempo occorrente per l'espletamento delle indagini, tanto maggiore quanto più è complessa l'organizzazione aziendale* " (cosi' Cass. 20.6.2006 n. 11415).

Ora, nel caso di specie, appare di tutta evidenza come il lasso temporale intercorso tra la data di accertamento e la contestazione formulata al ricorrente appaia assolutamente congrua alla luce delle necessarie ed imprescindibili attività istruttorie della parte datoriale.

Anche sotto questo profilo l'impugnazione deve conseguentemente ritenersi infondata.

Il licenziamento deve viceversa ritenersi illegittimo sotto il profilo della sua non congruità ed ancor piu' della non corrispondenza alle previsioni della contrattazione collettiva di riferimento.

Innanzitutto bisogna rilevare come nel pur pochi mesi di durata del rapporto di lavoro precedenti al sinistro di cui è causa, nessuna contestazione natura disciplinare sia mai stata elevata al ricorrente che pure risulta aver sempre svolto le mansioni di autista.

Il Modou, sin dalle dichiarazioni rese ai Carabinieri intervenuti nelle immediatezza del sinistro, ha inoltre sempre e chiaramente dichiarato e riconosciuto la propria responsabilità nella causazione del sinistro medesimo.

Il Modou infatti, alla guida del furgone aziendale ed in occasione di un improvviso rallentamento delle autovetture che lo precedevano nel medesimo senso di marcia e nel tentativo di sorpassarle, aveva invaso la carreggiata del senso opposto di marcia senza riuscire ad evitare la collisione con un veicolo che procedeva nel senso contrario.

La documentazione relativa ai rilievi effettuati dalle forze dell'ordine *(doc. 6 parte ricorrente)* evidenziano in maniera assolutamente chiara, a differenza di quanto rappresentato in sede di discussione dalla difesa della Transport, come il Modou abbia effettuato la manovra di sorpasso in un tratto di strada in cui la linea di mezzaria risultava discontinua, rendendo così pacificamente legittima la manovra di sorpasso in quel tratto di strada pur con le dovute attenzioni e cautele previste dal C.d.S..

Ovviamente diverse avrebbero potuto essere le considerazioni svolte da questo giudice nel caso in cui il ricorrente avesse posto in essere una manovra di sorpasso in presenza di una doppia linea continua come rappresentato dalla difesa della Transport.

La condotta complessivamente tenuta dal ricorrente anche nella immediatezza della causazione del sinistro, in uno con le modalità che hanno condotto alla causazione dell'evento, fanno ritenere la sanzione del licenziamento non corrispondente alle previsioni della contrattazione collettiva.

La Corte di Cassazione ha osservato, con reiterate pronunce che questo giudice si sente di condividere, come " *... il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione all'illecito commesso - rimesso al giudice di merito - si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto, e l'inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 cod. civ., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto.* " (cosi' Cass. n. 22.3.2010 n. 6848) ed ancora "*Puo costituire giustificato motivo di licenziamento di un autista dipendente, un*

incidente stradale con conseguenti danni alla autovettura del datore di lavoro, che l'autista medesimo abbia provocato per imprudenza, imperizia o inosservanza di Disposizioni regolanti la circolazione, qualora il fatto integri gli estremi di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ed in particolare di quello di diligenza." (Cosi' Cass. 9.11.1977 n. 4833)

L'art. 32 del C.C.N.L. di riferimento, pur non richiamando espressamente ipotesi e fattispecie circostanziate a cui collegare la sanzione del licenziamento per giusta causa, prevede infatti l'irrogazione del licenziamento medesimo quale sanzione "ultima" rispetto a quelle irrogate per le precedenti violazione, secondo un evidente criterio di proporzionalità.

D'altra parte lo stesso art. 29 del C.C.N.L. di riferimento esclude la riconducibilità immediata del sinistro, pure causato per colpa del lavoratore, alla sanzione del licenziamento in tronco prevedendo espressamente la possibilità che anche in caso di ritiro della patente all'autista *(ipotesi ragionevolmente connessa ad un elevato profilo di responsabilità del conducente)* lo stesso lavoratore abbia comunque diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi.

Appare quindi di tutta evidenza come il licenziamento in tronco debba essere necessariamente connesso a violazioni del C.d.S. di particolare gravità *(guida in stato di ebbrezza, sotto l'effetto di stupefacenti, violazione dei limiti di velocità in maniera significativa, con evidenti ed indubitabili violazioni del C.d.S. oggettivamente e immediatamente percepibili al conducente, ecc.)* ma non necessariamente connesse ad infrazioni pure contestabile al lavoratore ma connaturate ai normali rischi della circolazione stradale.

Certamente il sorpasso di autovetture in un tratto di strada delimitato da striscia discontinua, che rendeva conseguentemente possibile la manovra, non esclude ovviamente la responsabilità del conducente, che nell'effettuare tale sorpasso deve prestare tutta l'attenzione richiesta dalla manovra ma non integra una violazione di gravità tale da compromettere il rapporto fiduciario col datore di lavoro al punto tale da giustificare la risoluzione del rapporto.

Il licenziamento di cui è causa è stato peraltro irrogato in data 12.10.2012 e quindi successivamente all'entrata in vigore della Legge n. 92/2012 che all'art. 1 c. 42 ha modificato in maniera significativa le conseguenze a tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo.

Ritiene questo giudice come nel caso di specie si verta in una ipotesi di indubbia sussistenza del fatto contestato ma punibile con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi applicabili.

Da ciò ne consegue la condanna della parte resistente alla reintegrazione del Modou nel posto di lavoro con le medesime mansioni e con il medesimo inquadramento contrattuale fatto salvo evidentemente l'applicabilità dell'art. 29 del medesimo C.C.N.L., con condanna della stessa società al pagamento di una indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto al tallone mensile lordo di €. 1.472,oo dalla data predetta (12.10.2012) alla data della effettiva reintegrazione e comunque nel limite di legge delle cinque mensilità, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dovuto al saldo.

All'accoglimento della domanda segue inevitabilmente e per legge la condanna di parte resistente al pagamento delle spese del presente procedimento, spese che si liquidano in complessivi €. 2.000,oo oltre Iva e cpa come per legge.

DICHIARA

l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente Modou Diakhate in data 12.10.2012 e per l'effetto

ORDINA

alla parte resistente Transport Line Scrl di procedere alla reintegrazione del ricorrente Modou Diakhate nelle precedenti mansioni e con il precedente inquadramento contrattuale.

Condanna Transport Line Scrl a risarcire il danno cagionato al ricorrente mediante il pagamento di una indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto al tallone mensile lordo di €. 1.472,oo dalla data predetta (12.10.2012) alla data della effettiva reintegrazione e comunque nei limiti di legge, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dovuto al saldo.

Condanna Transport Line Scrl al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali con riferimento al medesimo periodo.

Condanna Transport Line Scrl al pagamento delle spese di causa che si liquidano in complessivi €. 2.000,oo oltre Iva e cpa come per legge.

Milano , li' 24/01/13

Il Giudice
dott. Marco Lualdi

IL GIUDICE
Dott. Marco Lualdi

Depositato nella Cancelleria della Sez. Lavoro del Tribunale
28 GEN. 2013