
IL TRIBUNALE DI PADOVA

I° SEZ. CIVILE - CONTOVERSIE DEL LAVORO

Il Giudice,

nel procedimento ex art. 1, c. 47°, l. 92/12, n. 1375/14

introdotta da:

Singh G (Avv. E. Zanarello),

nei confronti di,

Koiné s.p.a. (Avv. A. Amore, C. Dal Pan)

ha emesso la seguente:

ORDINANZA

ritenuto che:

il ricorrente, dipendente di Koiné s.p.a. con mansioni di autista, ha impugnato il licenziamento a lui intimato con missiva in data 29.11.13; a seguito di contestazione disciplinare del 12 novembre, in cui gli era contestato:

di essersi recato il giorno 7.11.13 presso la sede di S. Giorgio in Bosco per prendere visione dell'ordine di servizio che prevedeva la partenza per Venezia la sera di quello stesso giorno; egli avrebbe poi dovuto ripartire alle 19 del giorno 8 per Parigi. Egli contestava l'ordine di servizio, dicendo che

non avrebbe potuto riposarsi, usando un "tono di voce molto alto", andandosene "tirando dietro di sé la porta in modo molto energico";

gli era poi proposto, a modifica dell'originario ordine di servizio, di partire per Parigi non il giorno 8, ma nel pomeriggio di sabato 9; anche tale proposta era rifiutata, perché il ricorrente doveva rientrare a casa per il giorno 14; l'ufficio lo avvertiva allora che lo avrebbe contattato il giorno seguente per trovare una soluzione;

il giorno 8 il ricorrente si rendeva irreperibile telefonicamente, gli era inviato allora un sms, col quale gli si comunicava che avrebbe dovuto partire la sera stessa, alle 22, per Parigi;

egli rifiutava di partire e nella conversazione avuta con la procuratrice generale della società, alzava il tono della voce dicendo "io ho registrato la telefonata"; ad altro dipendente diceva: "se oggi mi lasciate a casa io vi porto in Tribunale";

non si presentava al lavoro né il giorno 8, né il giorno 9;

telefonicamente il giorno 11 comunicava di essere disponibile a lavorare, ma poi si metteva in malattia.

Erano contestate altresì plurime recidive, senza specificare se esse avessero carattere specifico.

La società convenuta si è costituita in giudizio, chiedendo il rigetto del ricorso.

In punto di fatto, le circostanze esposte nella lettera di contestazione sono riconosciute, quanto meno in relazione al fatto fondamentale contestato.

Tale fatto, se si prescinde dal generico riferimento a comportamenti alterati o a frasi inopportune (che sono "narrate" nella lettera di contestazione, ma non specificamente contestate), consiste nel rifiuto di eseguire l'ordine di servizio che prevedeva la partenza per Parigi, dapprima il giorno 8, e poi il giorno 9 novembre, e nella conseguente assenza dal lavoro in tali giornate.

Il ricorrente afferma che il rifiuto era a suo avviso giustificato, sia perché, partendo il giorno 8, egli non avrebbe fatto le ore di riposo dovute, sia perché, partendo il giorno 9, avrebbe corso a suo dire il rischio di non poter essere di ritorno per il giorno in cui doveva portare in ospedale la moglie incinta, per controlli.

Tali giustificazioni non convincono. In particolare non convince che la partenza il giorno 9 per Parigi rendesse impossibile o altamente improbabile il rientro in sede per il giorno 14; ed in ogni caso mette conto rilevare che non risulta in atti che per quel giorno il ricorrente avesse chiesto ed ottenuto un permesso per assentarsi dal lavoro o che la natura del controllo medico a cui doveva sottoporsi la moglie fosse tale da giustificare una assenza.

A prescindere da ciò, il disvalore contestato si sostanzia nell'assenza dal lavoro per due giorni. Il fatto che egli abbia comunicato il rifiuto non aggrava il disvalore della condotta, posto che il disservizio sarebbe stato lo stesso, o anche più grave, se egli semplicemente non si fosse presentato al momento convenuto per la partenza.

A termini di contratto collettivo, il licenziamento è giustificato dall'assenza per almeno quattro giorni consecutivi, ovvero dall'assenza per quattro volte nel periodo di un anno.

Nessuna di tali ipotesi si è verificata, né è allegata.

Escluso dunque che alla condotta tenuta possa applicarsi la sanzione del licenziamento, deve rilevarsi che essa non è nemmeno inclusa tra quelle per le quali è prevista una sanzione conservativa (è evidentemente diversa la condotta del lavoratore che simula una malattia, fatto non contestato, e nemmeno può parlarsi qui di esecuzione del lavoro con negligenza, verificandosi l'opposta situazione di un rifiuto consapevole del lavoro).

Non sussiste dunque la situazione prevista dall'art. 18, 4° c., st. lav., mentre le parti sindacali hanno mostrato di voler fissare in sede contrattuale la soglia di assenteismo oltre la quale il licenziamento è giustificato.

Non resta dunque che ricondurre la fattispecie in esame al quinto comma dell'art. 18 st. lav., stimandosi anche, in ragione della durata del rapporto (iniziato il 17.5.06) e della presumibile dimensione dell'impresa, in sedici mensilità di retribuzione globale di fatto l'indennità da corrispondere al ricorrente.

Sono dovute le spese di causa.

p.q.m.

dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e condanna la s.p.a. Koinè a corrispondere a G Singh una indennità onnicomprensiva di sedici retribuzioni globali di fatto, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali sino al saldo;

condanna la s.p.a. Koinè a rifondere le spese di causa, che liquida in € 2100 di compensi, oltre spese generali, cp e iva.

In Padova, li 6.10.14.

Il Giudice

Dott. Mauro Dallacasa

Depositato in Cancelleria
Padova, 7/10/14

A. FUNZIONARIA... UFFIZIARIO

INVIATA A COMUNICAZIONE
TELEMATICA IL
7/10/14
CANCELLERIA