

IL TRIBUNALE DI VENEZIA Il Giudice del Lavoro

ha emesso la seguente

ORDINANZA

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

Nella causa n. 400/2016 RG

promossa da

E M

(con l'Avv. BARRANCA GIUSEPPE)

contro

ZANARDO SERVIZI LOGISTICI S.P.A., in persona del legale rappresentate pro tempore

(con gli Avv. Ti SPOLVERATO GIANLUCA e MARCHESAN FRANCESCA)

letto il ricorso depositato in data 24/2/2016 con il quale il ricorrente impugna il licenziamento comminato con lettera datata 5/8/2015 (ritirata il 24/8/2015), chiedendo: via l'accertamento/dichiarazione in principale, della nullità/inefficacia/invalidità/illegittimità dell'impugnato licenziamento, con applicazione della tutela di cui all'art. 18, comma 1, l. 300/1970 deducendone l'accertamento/dichiarazione ritorsività; in via subordinata, della nullità/inefficacia/invalidità/illegittimità della sanzione disciplinare sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per tre giorni irrogata con provvedimento del 30/7/2015 nonché l'accertamento/dichiarazione della nullità/inefficacia/invalidità/illegittimità del licenziamento impugnato con l'applicazione della tutela di cui all'art. 18, comma 4°; in via ulteriormente subordinata, l'accertamento/dichiarazione dell' invalidità/inefficacia/illegittimità/nullità della predetta sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e l'accertamento/dichiarazione



della nullità/inefficacia/illegittimità del licenziamento con il riconoscimento della tutela di cui all'art. 18, comma 5° o, in via di estremo subordine, con la tutela di cui all'art. 8, legge 604/1966;

letta la memoria con la quale la società resistente contesta quanto dedotto dal ricorrente e chiede il rigetto del ricorso;

letti i documenti, sentite le parti e numerosi testi; sentiti i difensori delle parti;

OSSERVA

Considerato che:

- il ricorrente è stato assunto in data 11/5/2011 con contratto di lavoro a tempo determinato, poi prorogato sino al 30/9/2012 e poi trasformato in contratto a tempo indeterminato, con mansioni di autista ed inquadramento nel livello 3 Super c.c.n.l.;
- allo stesso con lettera datata 30/6/2015 (ricevuta dallo stesso l'11/7/2015) veniva contestato << [...] il giorno 22 maggio 2015, il sig. C B della società cliente Cavino s.c.a. c'ha inviato una comunicazione, che riportiamo in parte, con la quale ci informava del seguente fatto: " in data 19/6/2015, durante le attività di messa in sicurezza del mezzo, prima di iniziare le attività di scarico/carico per mezzo di baie di carico, un vostro autista (M E) si è rifiutato di lasciare nella cassetta affianco alle baie, la chiave del mezzo (targata CZ328LN). Si fa presente che tale attività è necessaria, per la sicurezza dell'operatore che deve entrare e uscire dal mezzo con il trans pallet. Ad [aggravare] quanto appena esposto sopra, l'autista ha risposto in maniera inappropriata al nostro dipendente, ed ha messo in moto il mezzo ... contravvenendo a tutte le norme di sicurezza e di comportamento interne"[..]>>, oltre alla recidiva generica;
- con lettera datata 6/7/2015 (ricevuta dal ricorrente in data 11/7/2015) veniva altresì contestato <<[...] il giorno 2/7/2015 l'ufficio è venuto a conoscenza che il mezzo targato CZ328LN, da lei utilizzato, ha il cronotachigrafo scaduto dalla data del 14/6/2015. In data 2/7/2015, il meccanico [ha] acceso il veicolo ha notato l'allarme lampeggiante del cronotachigrafo scaduto. [...] le contestiamo altresì la recidiva generica. [...]>>;



Firmato Da: COPPETTA CALZAVARA CHIARA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 6fa89834c3f154c3a3ba5416f223290e

- con lettera datata 11/7/20115 il ricorrente, tramite l'organizzazione sindacale, rendeva le proprie giustificazioni in relazione ad entrambe le contestazioni, evidenziando altresì che al lavoratore era giunta altra comunicazione con AR n. 14981955425-9 inviata il 6/7/2015 inerente a tre sanzioni di cui due richiami scritti e due ore di multa per le quali si chiedeva "prova della mancata consegna delle relative contestazioni, in caso contrario si impugnerà in sede giudiziaria";
- con lettera datata 30/7/2015 la società comminava al ricorrente la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per tre giorni, per il fatto del 19/6/2015 (contestazione 30/6/2015-11/7/2015);
- con lettera del 5/8/2015 (ricevuta il 24/8/2015) il ricorrente veniva licenziato con la seguente motivazione << [..] Facciamo seguito alle sue giustificazioni dell'11 luglio 2015, in pari data ricevute, relative alla nostra contestazione di addebito disciplinare recante data 6 luglio 2015, spedita sempre in tale data da lei ricevuta all'11 luglio 2015, che qui si intende integralmente richiamata, e al riguardo le rappresentiamo quanto segue. Le sue difese sono infondate e non possono [...] trovare accoglimento. Non corrisponde in alcun modo al vero, infatti, che il sig. F avrebbe riferito che il cronotachigrafo era già stato revisionato, né che lei non avrebbe avuto modo di accorgersi del fatto che il predetto cronotachigrafo era scaduto. Come puntualmente contestato con la nostra lettera di addebito, il cronotachigrafo del mezzo targato CZ328LN a lei assegnato era scaduto dal 14 giugno 2015, ciò nonostante lei ha ugualmente utilizzato il mezzo e non ci ha fatto pervenire alcuna segnalazione al riguardo. Di tale fatto lei non può non essere stato conoscenza, perché auando il cronotachigrafo è scaduto si accende sul cruscotto la spia "T". E infatti, il giorno 2 luglio 2015, il meccanico che ha acceso il veicolo ha subito notato l'allarme lampeggiante del cronotachigrafo. Il comportamento è grave. Era suo compito preciso attivarsi subito per risolvere il problema all'automezzo a lei assegnato e darcene tempestiva segnalazione. Lei invece, si è totalmente disinteressato, rendendosi con la sua condotta gravemente inadempiente agli obblighi di diligenza, di correttezza e buona fede a cui è tenuto nei nostri confronti. Con il suo comportamento, inoltre, lei ha esposto la nostra società al rischio di



incorrere nelle relative sanzioni che l'autorità competente ci avrebbe potuto comminare. Già in precedenza lei si è reso inadempiente ai suoi doveri nei nostri confronti, ponendo in essere più volte un comportamento sprezzante delle regole di condotta e delle norme di sicurezza vigenti presso la nostra società, che ha portato all'adozione di sanzioni disciplinari nei suoi confronti, come contestato. Ci riferiamo, in particolare: 1) alla sanzione del rimprovero scritto che le è stata comminata con provvedimento del 20 aprile 2015, a seguito della contestazione disciplinare del 16 marzo 2015, per aver lasciato le chiavi sull'automezzo; 2) alla sanzione della multa di due ore che le è stata comminata con provvedimento del 20 aprile 2015 a seguito di contestazione disciplinare del 16 marzo 2015, per aver danneggiato il parafanghi e la minigonna laterale del mezzo; 3) alla sanzione del rimprovero scritto che le è stata comminata con provvedimento del 20 aprile 2015, a seguito della contestazione disciplinare del 16 marzo 2015, per essersi rifiutato di lavare l'automezzo nonostante l'ordine del suo responsabile; 4) alla sanzione della multa di due ore che le è comminata con provvedimento del 14 maggio 2015, a seguito contestazione disciplinare del 15 aprile 2015, per aver fatto troppo gasolio rispetto al necessario e per aver superato l'importo massimo concesso nella tessera di rifornimento Esso, per una differenza di € 91,00; 5) alla sanzione della sospensione di 3 giorni che le è stata comminata con provvedimento del 30 luglio 2015 a seguito di contestazione disciplinare datata 30 giugno 2015, spedita il successivo 6 luglio 2015, per essersi rifiutato di rispettare, nonostante le fosse stato apertamente richiesto, le norme di sicurezza vigenti presso il nostro cliente Caviro s.c.a. Lei, con la sua condotta, ha irrimediabilmente leso il vincolo di fiducia che deve necessariamente informare ogni rapporto di lavoro subordinato. Per tutto [quanto] sopra esposto, e tenendo conto a titolo di recidiva dei suoi precedenti disciplinari, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 legge 300/1970 e dell'art. 32 C.C.N.L. Logistica e trasporto, le comminiamo la sanzione del licenziamento disciplinare. Di conseguenza il suo rapporto di lavoro alle nostre dipendenze cessa al momento del ricevimento della presente (...)>>;

- deduce il ricorrente che: I) il licenziamento ha natura ritorsiva (e quindi discriminatoria) essendo motivato da ragioni che esulano dagli addebiti



disciplinari contestati al ricorrente; rappresenta solo l'ultima di diverse sanzioni disciplinari, basate su fatti di scarsa importanza, pretestuosi ed infondati contestati a seguito delle difese opposte dal lavoratore medesimo alle disposizioni datoriali di utilizzare veicoli aziendali in cattivo stato di manutenzione (gomme lisce, guasto alla serratura dello sportello di guida assegnatogli) e di violare le norme inderogabili, in materia di tempi di guida, pause e riposo, di cui al Reg. CE 561/2006, all'art. 17 d.lvo 285/1992 e al c.c.n.l., mediante estrazione della scheda tachigrafica durante il periodo delle operazioni di carico/scarico delle merci presso i clienti della società convenuta, alterando la registrazione tachigrafica per far risultare l'assenza di operatività del mezzo condotto e guadagnare tempo per la guida, come risulta dalle registrazioni audio prodotte sub. doc. 14; II) il licenziamento è stato adottato in violazione dell'art. 7 legge 300/1970 per mancata affissione del codice disciplinare; III) la società aveva indicato per la prima volta nella lettera di licenziamento che << quando il cronotachigrafo è scaduto si accende sul cruscotto la spia "T">>; nessuna spia si era accesa sul cruscotto del veicolo targato CZ328LN; la spia T non segnala affatto la scadenza del cronotachigrafo; IV) tale addebito non sarebbe nemmeno equiparabile ai comportamenti contemplati dall'art. 32 c.c.n.l., sanzionabile con il licenziamento disciplinare in quanto palesemente sproporzionato; V) il licenziamento inoltre era nullo in quanto intimato nelle more della costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato presso al DTL di Venezia a norma degli art. 7, comma 6, legge 300/1970 e 32 c.c.n.l., a seguito di istanza inoltrata dal ricorrente in data 18/8/2015 ed avente ad oggetto la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per tre giorni, istanza che aveva comportato la sospensione dell'efficacia del provvedimento, richiamato ai fini della recidiva; quanto a tale sanzione disciplinare, il ricorrente evidenzia che si tratta di contestazione generica, pretestuosa e relativa a fatti non rispondenti al vero, infatti non era vero che il dipendente della cliente Caviro avesse chiesto al ricorrente di riporre la chiave del mezzo nella cassetta a fianco delle baie, non era vero che il ricorrente avesse risposto in maniera inappropriata al dipendente della Caviro, non era vero che egli ricorrente mise in moto il mezzo; se i fatti fossero avvenuti realmente si sarebbe



comunque trattato di un «contegno inurbano o scorretto verso la clientela» sanzionato con la multa non superiore a 3 ore di retribuzione (vd. art. 32, B), commi 1 e 3, c.c.n.l.); la contestazione della recidiva generica era comunque nulla per non essere stato affisso il codice disciplinare e non avrebbe comunque potuto comportare automaticamente il licenziamento, dovendo il Giudice valutarne la gravità; per tutte dette ragioni, non sussisteva una giusta causa né un giustificato motivo del licenziamento;

considerato che l'art. 18 legge 300/1970, stante la formulazione e la graduazione delle tutele, impone di valutare prima la sussistenza del licenziamento ritorsivo, gradatamente, la insussistenza del fatto contestato, la insussistenza della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo per ragioni diverse dalla insussistenza del fatto contestato, vizi procedurali;

considerato quanto al motivo ritorsivo che deve distinguersi il licenziamento ritorsivo da quello discriminatorio(vd. Cass. n. 6575 del 05/04/2016)¹, ove nel primo rileva il motivo del licenziamento (che deve essere unico e determinante²

^{2 &}lt;< Il divieto di licenziamento discriminatorio, sancito dall'art. 4 della legge n. 604 del 1966, dall'art. 15 st.lav. e dall'art. 3 della legge n. 108 del 1990, è suscettibile - in base all'art. 3 Cost. e sulla scorta della giurisprudenza della Corte di Giustizia in materia di diritto antidiscriminatorio e antivessatorio, in particolare, nei rapporti di lavoro, a partire dalla introduzione dell'art. 13 nel Trattato CE, da parte del Trattato di Amsterdam del 1997 - di interpretazione estensiva, sicché l'area dei singoli motivi vietati comprende anche il licenziamento per ritorsione o rappresaglia, ossia dell'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essendo necessario, in tali casi, dimostrare, anche per presunzioni, che il recesso sia stato motivato esclusivamente dall'intento ritorsivo>> (vd. Cass. n. 24648 del 03/12/2015)



^{1 &}lt;< L'assunto è infondato. Esso ha quale implicito presupposto la attrazione del licenziamento discriminatorio alla fattispecie del licenziamento determinato da motivo illecito- ai sensi dell'art. 1345 cc.- con la conseguente sussistenza della illiceità soltanto allorquando il motivo illecito sia esclusivo e determinante. L'equivoco nasce dalla assimilazione del licenziamento discriminatorio al licenziamento ritorsivo, in relazione al quale la consolidata giurisprudenza di questa Corte (ex plurims: Cass. n. 3986/2015; Cass. n. 17087/11; Cass. n. 6282/11; Cass. n. 16155/09) ha affermato non essere sufficiente che il licenziamento sia ingiustificato, essendo piuttosto necessario che il motivo pretesamente illecito sia stato l'unico determinante. La assimilazione del licenziamento ritorsivo al licenziamento discriminatorio viene compiuta in alcune pronunzie di questa Corte (cfr. Cassazione civile, sez. lav., 08/08/2011, n. 17087) allo scopo di estendere al licenziamento ritorsivo le tutele previste per il licenziamento discriminatorio. La ricerca dell'intento illecito è tuttavia rilevante al solo fine di estendere l'area di protezione delineata da specifiche disposizioni di legge. La nullità derivante dal divieto di discriminazione discende invece direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno ed europeo, senza passare attraverso la mediazione dell' articolo 1345 cc. Sotto il primo profilo rilevano le previsioni della legge n. 604 del 1966, art. 4, della legge n. 300 del 1970, art. 15, della legge. n. 108 del 1990, art. 3. In particolare, l'articolo 3 della legge 308/90 dispone che il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie - ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300- e' nullo indipendentemente dalla motivazione addotta con ciò evidenziando, da un lato, una netta distinzione della discriminazione dall'area dei motivi, dall'altro, la idoneità della condotta discriminatoria a determinare di per sé sola la nullità del licenziamento. [...] La discriminazione- diversamente dal motivo illecito- opera obiettivamente ovvero in ragione dei mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta- ed a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro. [...] >> (vd. Cass. n. 6575 del 05/04/2016)

della risoluzione del rapporto, ai sensi dell'art 1345 c.c.) mentre nel secondo rileva la situazione oggettiva;

<u>ritenuto</u> pertanto che - nonostante l'ordine gradato delle questioni - al fine di valutare la sussistenza del licenziamento ritorsivo debba valutarsi la legittimità del licenziamento sotto il profilo della sussistenza dei fatti, della loro rilevanza disciplinare e della proporzionalità, poiché se i fatti contestati sussistono, sono rilevanti disciplinarmente e la sanzione è proporzionata alla gravità degli stessi, l'eventuale motivo ritorsivo non si qualificherebbe più per l'essere determinante;

<u>rilevato</u> che il ricorrente si è riservato di impugnare in separata sede le sanzioni disciplinari precedentemente irrogate, ma che tuttavia le stesse sono richiamate quali precedenti ai fini della recidiva e sulle stesse la resistente si è difesa, sicchè appare necessario valutarne, almeno incidentalmente, la legittimità;

considerato quanto alla sanzione del rimprovero scritto comminata con provvedimento del 20/4/2015 a seguito della contestazione disciplinare del 16/3/2015 « per aver lasciate inserite le chiavi nell'automezzo» che al ricorrente fu contestato:

in data dal 23/02/2015 al 6/03/2015 Le è stato assegnato come mezzo il trattore stradale Volvo targato AE014WJ in quanto ha sostituito, sino al giorno del Suo rientro, il sig. A M che era assente per ferie. Quando questi è rientrato in servizio il 9/03/2014, ha trovato le chiavi dell'antifurto inserite nel cruscotto. Tale episodio è contrario alle procedure aziendali se non "del buon padre di famiglia". Le stesse dovevano essere depositate assieme alle altre chiavi, nel cassetto di sicurezza chiuso a chiave.

rilevato che:

- la circostanza risulta, seppur indirettamente, confermata da D. R. L. (<< ADR: sul capitolo 4 [memoria] confermo che il giorno 9 marzo 2015 il signor M. trovava sul mezzo trattore stradale Volvo targato AE014 WJ le chiavi dell'antifurto inserite nel cruscotto. Posso riferire questo in quanto quando M. ha preso il mezzo mi ha chiamato perché ha detto di aver trovato le chiavi dell'antifurto inserite nel cruscotto. Sono stato chiamato per telefono non ho poi preso visione diretta di questa circostanza. >>) e M. P. (<< ADR: 4) memoria, non ricordo la data, comunque confermo la circostanza, nel periodo in cui M. era in ferie il trattore stradale fu usato dal ricorrente,



- quando il M tornò dalle ferie trovò le chiavi dell'antifurto inserite nel cruscotto. L'ho saputo perché mi è stato riferito come responsabile del personale.>>);
- la contestazione fu regolarmente ricevuta dal ricorrente in data 31/3/2015 a mezzo posta (vd. doc. 6 resistente);
- lo stesso ricorrente, secondo quanto risulta dal provvedimento disciplinare, si era giustificato affermando di aver riscontrato un malfunzionamento della chiave dell'antifurto (vd. doc. 7 resistente);
- il fatto appare contrario alle disposizioni impartite dalla società con il Manuale dell'autista, p. 7, punto 5.6 (manuale che risulta essere stato consegnato ad ogni autista all'atto dell'assunzione: vd. M. , V I , doc. 3 e 4 resistente):

Al fine di prevenire la possibilità di furti e/o rapine l'Autista deve:

- Essere attento a non sostare o transitare in aree a rischio, dove in passato si sono già verificati incidenti noti.
- Effettuare le soste in aree illuminate, non isolate e possibilmente con altri automezzi in sosta
- · Non lasciare il mezzo senza sorveglianza

che:

- · Assicurare il corretto funzionamento e l'inserimento dei dispositivi antifurto
- la società ha comminato (vd. doc. 7 resistente) la sanzione del << rimprovero scritto>> rilevando che:

In azienda, nessuno era stato messo al corrente del malfunzionamento della chiave dell'antifurto e, inoltre, il sig. A M quando è rientrato dalle ferie non la riscontrato alcuna anomalia riguardo l'antifurto del mezzo. In ultimo, non risulta che siano stati fatti interventi di qualunque tipo al mezzo nella settimana del 06.03.2015 e, di conseguenza, neppure interventi al sistema di sicurezza.

Lei è al corrente del fatto che la società debba essere informata del malfunzionamento, in quanto rientra tra i Suoi compiti quello di assicurarsi del corretto funzionamento dei dispositivi antifurto come riportato al punto 5.6 a pagina 7 del regolamento aziendale da Lei sottoscritto in data 15.12.2014.

- pertanto il fatto contestato e sanzionato appare fondato;

 <u>rilevato quanto</u> alla sanzione della multa di due ore comminata con
 provvedimento del 20/4/2015 a seguito della contestazione disciplinare del
 16/3/2015 per aver danneggiato il parafanghi e la minigonna laterale del mezzo
- con lettera del 16/3/2015, ricevuta a mezzo posta il 31/3/2015, è stato contestato al ricorrente:



dal 23/02/2014 al 6/03/2014 Le è stato assegnato provvisoriamente il trattore stradale Volvo targato AE014WJ perché il sig. A M era assente per ferie. Il giorno 9/03/2015 alla mottina riprendendo il mezzo, il sig. AI MI ha notato che il parafango e la minigonna laterale del trattore erano danneggiati ed ha provveduto ad avvisare la direzione.

- con lettera del 20/4/2015, ritornata al mittente per compiuta giacenza il 29/4/2015, e che pertanto deve ritenersi essere stata ricevuta ai sensi dell'art. 1335 c.c., salvo la prova da parte del destinatario di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia la società ha comminato la sanzione disciplinare di due ore di multa con la seguente motivazione (doc. 9 resistente):

Facciamo seguito alla nostra lettera raccomandata di contestazione del 16.03.2015, da Lei ricevuta il 31.03.2015, il cui contenuto si intende qui integralmente riportato, e alle giustificazioni da noi ricevute il 03.04.2015 tramite posta certificata per comunicarLe che queste non sono state accolte.

Le ricordiamo che è Suo onere, come da Lei ammesso nelle Sue giustificazioni, informare la Società di eventuali danneggiamenti. Infatti, anche quando è rientrato dal viaggio ha lasciato l'automezzo nel piazzale senza premurarsi di avvisare la Direzione.

Lei è al corrente di questa prassi che è indicata anche a pagina 9 e 10 (punto 8.1) e a pagina 4 (punto 5.1. settimo punto), del regolamento aziendale da Lei sottoscritto in data 15.12.2014.

- il fatto deve ritenersi provato almeno nei limiti propri della fase sommaria posto che è stato confermato da D. R. (<< ADR: sul capitolo 6, ora non ricordo la data precisa se fosse il 9 marzo 2015 o altra data comunque ribadisco che nella stessa circostanze in cui M si lamentò perché aveva trovato le chiavi dell'antifurto inserite si lamentò anche della pulizia del mezzo e anche del fatto che lo stesso era danneggiato nella carrozzeria ora non ricordo i dettagli. Comunque ribadisco che M era stato in ferie, il mezzo era stato affidato al ricorrente e il M era il primo giorno dopo il rientro dalle ferie che prendeva in mano nuovamente questo mezzo e mi ha telefonato arrabbiato rilevando queste cose, quindi ripeto, inserimento delle chiavi dell'antifurto nel cruscotto, non pulizia del mezzo e danni alla carrozzeria. ADR: alla sera al rientro per il fare rifornimento di gasolio questa situazione che era stata rilevata dal M è stata poi verificata da e E se non sbaglio sono anche state fatte delle ADR: sul capitolo 7 il ricorrente a me personalmente non aveva comunicato che erano stati fatti questi danni alla carrozzeria del mezzo nel periodo in cui lo ha avuto in uso.>>), si tratta di fatto rilevante disciplinarmente posto che, anche secondo la diligenza normale richiesta al



dipendente, lo stesso, se rileva che vi è un danneggiamento al mezzo deve darne comunicazione al datore di lavoro affinché lo stesso provveda, tra l'altro, alle relative tempestive riparazioni; inoltre il manuale dell'autista prevede al punto 5.1:

L'Autista della ZANARDO SERVIZI LOGISTICI SPA:

Annota eventuali danneggiamenti ai mezzi e alle attrezzature, appena riscontrate, nel Rapportino giornaliero.

<u>rilevato quanto alla sanzione</u> del rimprovero scritto comminata con provvedimento del 20/4/2015, a seguito di contestazione disciplinare del 16/3/2015, << per essersi rifiutato di lavare l'automezzo nonostante l'ordine del suo responsabile>> che:

- con lettera del 16/3/2015 (doc. 10 resistente), ricevuta in data a mezzo raccomandata in data 31/3/2015, al ricorrente è stato contestato:

il giorno 12 marzo scorso alle ore 17,00, al rientro in sede di Via Bottenigo, il responsabile sig. Ac Ma Le ha chiesto di passare nel ns lavaggio per una veloce passata al telone del semirimorchio che era sporco. Lei, a tale richiesta, ha risposto "io non lo lavo" con tono arrogante.

successivamente con lettera del 20/4/2015 (doc. 11 resistente), ritornata al mittente per compiuta giacenza il 29/4/2015, e che pertanto deve ritenersi essere stata ricevuta ai sensi dell'art. 1335 c.c., salvo la prova da parte del destinatario di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia, la società ha comminato al ricorrente la sanzione disciplinare del rimprovero scritto con la seguente motivazione:

Facciamo seguito alla nostra lettera raccomandata di contestazione del 16.03.2015, da Lei ricevuta il 31.03.2015, il cui contenuto si intende qui integralmente riportato, nonché alle giustificazioni da noi ricevute il 03.04.2015 tramite posta certificata per comunicarLe che queste non sono state accolte.

Alla richiesta del sig. N innanzitutto, Lei ha risposto "io non lo lavo", senza motivare la Sua decisione. Per di più, non risulta vero che la sig.ra Si Le avesse assegnato un viaggio sino a Milano in quanto i mezzi utilizzati per determinate percorrenze sono diversi da quello che Le è stato affidato. Inoltre, la richiesta è avvenuta prima della fine del suo turno di lavoro e per la precisione alle ore 17.00 e non 17.15.

Il giorno successivo Lei doveva iniziare a lavorare alle ore 05.30 e non alle ore 5.00 per consegnare un carico a Pordenone e di questo viaggio Lei era a conoscenza prima che il sig. N facesse la Sua richiesta.

- la circostanza, almeno nei limiti propri della cognizione sommaria, appare provata alla luce delle testimonianze della M. (<<ADR: 8) [memoria] confermo la circostanza, mi ha chiamato A. N di persona



riferendomi questa circostanza.>>) e in parte di D R << ADR: sul capitolo 6, ora non ricordo la data precisa se fosse il 9 marzo 2015 o altra data comunque ribadisco che nella stessa circostanze in cui Mi lamentò perché aveva trovato le chiavi dell'antifurto inserite si lamentò anche della pulizia del mezzo e anche del fatto che lo stesso era danneggiato nella carrozzeria ora non ricordo i dettagli. Comunque ribadisco era stato in ferie, il mezzo era stato affidato al ricorrente e il M' era il primo giorno dopo il rientro dalle ferie che prendeva in mano nuovamente questo mezzo e mi ha telefonato arrabbiato rilevando queste cose, quindi ripeto, inserimento delle chiavi dell'antifurto nel cruscotto, non pulizia del mezzo e danni alla carrozzeria. ADR: alla sera al rientro per il fare rifornimento di gasolio questa situazione che era stata rilevata dal è stata poi verificata da Ac Ν eЕ Fi , se non sbaglio sono anche state fatte delle foto. ADR: sul capitolo 7 il ricorrente a me personalmente non aveva comunicato che erano stati fatti guesti danni alla carrozzeria del mezzo nel periodo in cui lo ha avuto in uso. [...] ADR: confermo la circostanza di cui al capitolo 8, ho assistito all'episodio perché si è svolto proprio davanti le finestre del mio ufficio, ho visto che N ricorrente e discutevano, il ricorrente era fermo con il mezzo acceso e sono anche uscito per capire che cosa stesse accadendo confermo che ${\sf N}$ chiesta ricorrente di passare al lavaggio per pulire il telone del mezzo ma il ricorrente si è rifiutato. ADR: il ricorrente si è rifiutato di lavare il telone del mezzo ed è andato a casa. ADR: indicativamente era metà pomeriggio, a memoria credo fossero le 16:00. >>);

 anche se poco è emerso su detta circostanza e non è possibile apprezzare tutti gli aspetti, del fatto, tuttavia deve prendersi atto che risulta provato che il ricorrente si è rifiutato di passare al lavaggio del telone del mezzo pur essendo sporco;

rilevato quanto alla sanzione della multa di due ore comminata con provvedimento del 14/5/2015, a seguito di contestazione disciplinare del 15/4/2015, << per aver fatto troppo gasolio rispetto al necessario e per aver superato l'importo massimo concesso nella tessera di rifornimento Esso, per una differenza di € 91,00>> che:



- con lettera datata 15/4/2015, ricevuta a mezzo raccomandata in data 17/4/2015 (doc. 12 resistente), al ricorrente è stato contestato:

il giorno 8 aprile scorso, Lei, stava rientrando da un viaggio e accortosi che non aveva gasolio a sufficienza, si è fermato al distributore Maffei di Gadesco Pieve Delmona (CR). Lei inizialmente ha fatto 384,11 litri di gasolio per un totale di € 580,01 e, poco dopo, ha aggiunto altri 271,53 litri per €410,01 per un totale di € 990,02. Per il viaggio di ritorno, però, erano sufficienti 200 litri di gasolio e Lei ne ha fatti più del triplo con conseguente aggravio dei costi per la società.

Operando in questo modo, ha anche superato il limite massimo per il rifornimento di € 899,00 della tessera Esso messa a Sua disposizione, costringendo l'azienda ad intervenire per convincere il benzinaio a concedere un credito pari alla differenza tra quanto dovuto e quanto pagato. I 91,00 € di differenza sono stati saldati dalla società il giorno successivo. Considerato ciò, ha contravvenuto alle disposizioni impartite dalla Direzione a tutto il personale viaggiante in merito ai rifornimenti e riportate sul Manuale dell'Autista a pagina 10 punto 9, da Lei sottoscritto in data 15/12/2014.

- successivamente, con lettera datata 14/5/2015, ricevuta dal ricorrente il 23/5/2015 (vd. doc. 13 resistente), la società, richiamata la contestazione ricevuta dal ricorrente il 17/4/2015 (ed erroneamente indicata come datata 17/3/2015) e dato atto di non aver ricevuto alcuna giustificazione, ha comminato al ricorrente medesimo la sanzione di due ore di multa con la seguente motivazione:

ai sensi dell'art. 32 punto B n. 2) del vigente C.C.N.L. Autotrasporto Merci e Logistica perché il fatto sanzionato rientra in quelli indicati all'art 32 punto B n.3 – 2) in quanto Lei è perfettamente al corrente che, nel caso sia necessario fare rifornimento per rientrare in sede, questo deve essere fatto in quantità sufficiente ad assicurare il rientro e non in maniera tale da risultare un esborso eccessivo ed inutile per l'azienda.

Considerato quanto sopra e che Lei ha effettuato due rifornimenti consecutivi nel medesimo distributore, la scrivente società ha deciso di addebitarLe il costo del danno che è pari alla differenza, relativamente al solo secondo scontrino, tra quanto è costato il rifornimento alla pompa di benzina di Maffei di Gadesco Pieve Delmona (CR) e quanto sarebbe costato alla società se fosse stato fatto presso la sede.

- il fatto deve ritenersi provato alla luce degli scontrini, ricevuta e fattura prodotta dalla resistente (doc. 14), ed altresì delle deposizioni di D. R. Luca (<< ADR sui capitoli 9, 10, 11, [della memoria] confermo le circostanze, il ricorrente ha telefonato direttamente a me, e io trovato la circostanza piuttosto strana in quanto non capivo la necessità di fare rifornimento di così elevato importo tenuto conto che in azienda c'è una pompa e che da manuale dell'autista vi è indicazione agli autisti di utilizzare la pompa che si trova in azienda e al minimo possibile i rifornimenti esterni in quanto questi costano di più. ADR: ora non ricordo con precisione come si è conclusa questa vicenda, ricordo che comunque in un qualche modo è stata



risolta, mi sembra che sia stato disposto un bonifico. Infatti non mi occupavo di questi aspetti e quindi ho chiamato una mia collega. Si trattava però di un orario nel quale ormai le banche erano chiuse perché si trattava di un orario compreso tra le 18:00 e le 19:00. Mi sembra comunque che sia stato poi disposto un bonifico. Era comunque la prima volta che mi capitava una situazione del genere perché appunto la disposizione è quella di ricorrere al minimo possibile ai rifornimenti esterni.>>) e N Р (<<ADR: 9-10-11) [della memoria] ricordo l'episodio, che peraltro non si è mai verificato con altri dipendenti. La disposizione aziendale è di fare rifornimento presso il distributore che si trova nel piazzale dell'azienda poiché noi acquistiamo il carburante ad un prezzo più conveniente, quando gli autisti sono in giro devono fare rifornimento nei limiti necessari per rientrare in azienda. certo non stiamo a guardare il litro, ma comunque si devono attenere a quello necessario per far rientro in sede dove poi potranno fare il pieno. In quel caso furono fatti non si è capito perché due rifornimenti per tantissimi litri, perché gli uffici erano più di 500 litri, ricordo che mi chiamò Lu D chiusi informandomi che il ricorrente lo aveva chiamato e aveva questo problema, che soldi suoi non ne aveva e come poteva risolvere questo problema dei circa 90 e da pagare. Gli uffici erano chiusi per cui non si poteva essere fatto il bonifico e quindi ho detto al D di convincere il titolare del distributore a farci credito sino alla mattina successiva e che io alle 8.00 aperti gli uffici gli avrei fatto fare il bonifico e così è stato fatto. poi c'è stata tutta una serie di mail tra me e il distributore per inviarla copia del bonifico, i dati per fare la fattura.>>);

- anche il tal caso il fatto appare rilevante disciplinarmente poiché - come risulta dal manuale dell'autista, che come si vedrà risulta essere stato ricevuto dal ricorrente (vd. deposizione Mi P) - la società ha dato disposizione aziendale di effettuare i rifornimenti al fuori della sede aziendale per lo stretto necessario per fare ritorno, atteso che la società medesima si è dotata di sistema di rifornimento proprio, che gli consente di acquistare il carburante ad un prezzo più basso con evidente risparmio; le disposizioni sono contenute nel Manuale dell'autista al punto 9;

ritenuto quanto alla sanzione della <<sospensione di tre giorni>>, comminata al ricorrente con provvedimento del 30/7/2015, a seguito di contestazione



disciplinare datata 30/6/2015, << per essersi rifiutato di rispettare, nonostante le fosse stato apertamente richiesto, le norme di sicurezza vigenti presso il nostro cliente Caviro s.c.a.>> che:

- con lettera datata 30/6/2015, inviata il 6/7/2015, e ricevuta dal ricorrente l'11/7/2015 (vd. doc. 16 resistente) allo stesso veniva contestato quanto segue:

il giorno 22 maggio 2015, il sig. G B della società cliente Caviro S.c.a. c'ha inviato una comunicazione, che riportiamo in parte, con la quale ci informa del seguente fatto:

"In data 19/06/2015, durante le attività di messa in sicurezza del mezzo, prima di iniziare le attività di scarico/carico per mezzo di baie di carico, un Vostro autista (M + Es +) si è rifiutato di lasciare nella cassetta affianco alle baie, la chiave del mezzo (targa CZ328LN).

Si fa presente che tale attività è necessaria, per la sicurezza dell'operatore che deve entrare e uscire dal mezzo con il trans pallet.

Ad aggrevare quanto appena esposto sopra, l'autista ha risposto in maniera inappropriata al Nostro dipendente, ed ha messo in moto il mezzo ... contravvenendo a tutte le norme di sicurezza e di comportamento interne."

Con la presente Le contestiamo altresi la recidiva generica.

- con successiva lettera datata 30/7/2015, ricevuta parrebbe in pari data dal ricorrente a mano (vd. doc. 18 resistente), tenuto conto della recidiva, veniva allo stesso comminata la sanzione di tre giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione:

Le Sue difese sono infondate, perché riportano una versione dei fatti assolutamente inveritiera, e non possono trovare alcun accoglimento.

Abbiamo prova, infatti, del grave comportamento che Lei ha tenuto il giorno 19 giugno 2015, mentre si trovava presso il nostro Cliente Caviro S.c.a., come puntualmente contestato con la nostra lettera di addebito disciplinare.

Lei, nella predelta occasione, si è rifiutato di rispettare le più elementari regole di sicurezza alla cui osservanza è stato espressamente richiamato dal nostro Cliente, e tale Sua condotta è inammissibile.

La rammentiamo che è Suo preciso compito attenersi alle norme di comportamento, e viepiù alle regole in tema di sicurezza, vigenti presso i nostri Clienti dai quali Lei si reca per svolgere la Sua prestazione di lavoro.

Con la Sua condotta Lei non solo non ha rispettato le regole vigenti presso il nostro Cliente, ma si è reso inadempiente agli obblighi di diligenza, correttezza e buona fede a cui è tenuto nei nostri confronti.

- il ricorrente nella lettera di giustificazione del 11/7/2015, inviata via PEC, e con il presente ricorso, ha affermato che la circostanza è assolutamente falsa, che non gli è stato nemmeno stato richiesto di mettere le chiavi nella cassetta e che <<l'operatore ha iniziato a caricare e quasi concluso



Firmato Da: COPPETTA CALZAVARA CHIARA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#; 6fa89834c3f154c3a3ba5416f223290e

l'operazione senza nemmeno richiedere queste chiavi>> (vd. doc. 7 ricorrente e 17 resistente);

tuttavia la società ha prodotto la lettera datata 22/6/2015 inviata dalla Caviro (vd. doc. 15 resistente) con la quale si comunica il fatto nei precisi termini contestati al ricorrente, inoltre il teste D R ha riferito. confermando la circostanza contestata, << ADR sul capitolo 15 [della memoria] confermo la circostanza perché ho ricevuto io la telefonata dall'amministratore delegato della CAVIRO il quale mi ha fatto una lavata di capo per il comportamento che aveva avuto l'autista e mi anche detto che non volevano più che questo autista si recasse da loro. Sostanzialmente questa azienda aveva una procedura di sicurezza per cui gli autisti una volta entrati dovevano lasciare il camion nella zona di carico e scarico, scendere e riporre le chiavi in un'apposita cassettina e poi rimanere in una area destinata agli autisti. Mi ha spiegato l'amministratore delegato che questa procedura di sicurezza era stata adottata perché in passato si era verificato che l'autista fosse rimasto a bordo non avesse capito che il camion era ancora in fase di carico e fosse partito in un momento in cui con i muletti stavano caricando il camion rischiando di creare danno a cose e persone. Ci sono varie aziende che hanno questa procedura di sicurezza alcune pretendono che le chiavi vengano anche riposte in una cassetta altri pretendono solo che l'autista scenda dal mezzo, comunque si tratta di una procedura che è prevista da varie aziende. Preciso che questo carico del camion doveva venire piuttosto in velocità in quanto il ricorrente era in ritardo nel recarsi presso questo cliente ed inoltre era al limite con i tempi di lavoro giornaliero, per cui avevamo proprio chiamato la cliente perché consentisse all'autista di fare tutto velocemente, quindi lui è arrivato velocemente gli è stato consegnato il documento con le procedure di sicurezza lui le ha firmate poi quando è stato il momento di lasciare il camion e di riporre le chiavi si è rifiutato, gli è stato ripetutamente chiesto di consegnare le chiavi ma lui si è rifiutato e a quanto mi è stato riferito anche reagendo in malo modo. Inoltre per dimostrare che faceva quello che voleva è rimasto a bordo del camion e ha anche acceso il camion. Poi so che comunque sono riusciti ad effettuare il carico, non so dire in che modo, cioè non so dire se poi il ricorrente sia sceso e abbia adempiuto in quanto io non



ho più avuto il coraggio di chiedere nulla perché l'amministratore era particolarmente alterato. Mi viene ora in mente che l'amministratore delegato della ditta Caviro è il Dottor B .>>, ed ugualmente la Ma ha dichiarato << ADR: 15) sono a conoscenza della vicenda, mi chiamò Li Darin perché aveva avuto una telefonata con il responsabile o titolare dell'azienda Caviro perché il ricorrente si era rifiutato di mettere le chiavi del mezzo nella cassetta così come previsto dalla procedura di quell'azienda. Infatti quest'azienda per ragioni di sicurezza aveva questa procedura: l'autista doveva disporre il mezzo nel luogo di carico ovvero baia, scendere e consegnare le chiavi. Ripeto il ricorrente si è rifiutato. Il titolare dell'azienda Caviro mi fece anche avere un documento che il ricorrente aveva firmato entrando nello stabilimento. Il momento di crisi fu gestito da Darin il quale poi mi telefonò arrabbiato dicendomi quello che era accaduto e che il cliente non voleva più che andasse il ricorrente. Io non ho mai parlato direttamente con [la] Caviro. Chiesi a L di darmi tutto quello che era necessario per una lettera di richiamo e poi ho proceduto.>>;

- nei limiti propri della cognizione sommaria, il fatto possa dirsi provato, atteso che si tratta di circostanze riferite de relato ed in ordine alle quali non sono stati sentiti (vd. art. 257 c.p.c.) i testi che hanno avuto diretta conoscenza del fatto (direttamente il D R ha potuto solo riferire di quanto fosse arrabbiato l'amministratore della società Cavino); bisognerebbe peraltro ipotizzare un accordo tra la Caviro e la società convenuta volta a preordinare una ragione di contestazione disciplinare;



con mail del 2/11/2015 l'Avv. D Pr comunicava agli altri due componenti del Collegio di aver ricevuto la revoca del mandato da parte del ricorrente (doc. 24 resistente); con mail del 3/11/2015 il dott. Errichiello comunicava all'Avv. Marchesan di aver rimesso la pratica al Responsabile del procedimento, dott. Germoglio, al fine di provvedere alla nomina di un altro arbitro (doc. 25 resistente); non seguiva altra comunicazione né da parte della DTL né da parte del ricorrente o di un arbitro da questo nominato;

- al momento in cui è stato comminato il licenziamento (lettera datata 5/8/2015, tentata la consegna il 10/8/2015, depositata presso l'ufficio postale il 11/8/2015, ritirata il 24/8/2015, vd. doc. 27 resistente), la sanzione dei tre giorni di sospensione comminata con lettera del 30/7/2015 (fatto presso il cliente Cavino) non era ancora stata impugnata (PEC del 18/8/2015) ed in ogni caso tale impugnazione è divenuta improcedibile, avendo il ricorrente revocato il mandato al proprio arbitro e non avendone nominato nessun altro;
- dunque il fatto contestato deve ritenersi provato, e la sanzione non più oggetto di arbitrato;
- per quanto riguarda la proporzione tra fatto e sanzione prevista dal c.c.n.l., deve convenirsi con la società convenuta che il fatto potesse essere sanzione con la sospensione sotto due profili: reiterazione di un comportamento sanzionato con la multa qualora si abbia riguardo ad un comportamento inurbano nei confronti della clientela (multa << lavoratore che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela>> e sospensione << lavoratore che persista a commettere mancanze previste con la multa>>, tenuto conto delle sanzioni della multa comminate con provvedimento del 20/4/2015 e del 14/5/2015) e/o, qualora si abbia riguardo al mancato rispetto della procedura di sicurezza prevista dalla Cavino, per analogia richiamata dal comma 4 dell'art. 32 c.c.n.l., << lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda>>³;

³ l'art. 32 dispone: << B) Provvedimenti disciplinari. 1. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite con i seguenti provvedimenti disciplinari: a) rimprovero verbale; b) rimprovero scritto; c) multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione da versarsi all'Istituto di Previdenza Sociale; d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni. [...] 3. <u>A titolo indicativo</u>: 1) il <u>rimprovero verbale o scritto</u> può essere inflitto al lavoratore che commetta durante il lavoro <u>lievi mancanze</u>; 2) il provvedimento di cui al punto c) [multa] potrà essere adottato a carico: - del lavoratore che si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato



ritenuto quanto alla contestazione del 6/7/2015 che ha poi determinato il licenziamento, che:

- al ricorrente è stato contestato, con la lettera datata 6/7/2015 e ricevuta l'11/7/2015:

il giorno 2 luglio 2015, l'Ufficio è venuto a conoscenza che il mezzo targato CZ328LN, da Lei utilizzato, ha il cronotachigrafo scaduto dalla data del 14/06/2015. In data 02/07/2015, il meccanico che acceso il veicolo ha notato l'allarme lampeggiante del cronotachigrafo scaduto.

Con la presente Le contestiamo altresì la recidiva generica.

- il ricorrente nelle giustificazioni dell'11/7/2015 (doc. 7 ricorrente) si è difeso affermando che quanto indicato dall'azienda circa il cronotachigrafo non era da lui rilevabile, che il capo autisti Ei gli aveva riferito che il cronotachigrafo era già stato revisionato che egli aveva solo precisato ad E che il cronotachigrafo stampava male;
- con il presente ricorso ha rilevato che la contestazione non era stata proceduta dalla pubblicazione/affissione del codice disciplinare; che solo nella lettera di licenziamento la società aveva riferito che quando il cronotachigrafo è scaduto si accende sul cruscotto la spia T; nessuna spia si era accesa sul cruscotto del veicolo CZ328LN nel periodo in cui questo era stato nella

motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza; - dell'autista che compili e che utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del tachigrafo e della carta tachigrafica; - del lavoratore che non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL; - del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto, salvo i più gravi provvedimenti previsti al numero 3) del presente articolo; - del lavoratore che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela; - del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene dell'azienda; 3) il provvedimento di cui al punto d) [sospensione] potrà essere adottato a carico: - del lavoratore che si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro; - del lavoratore che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza; - del conducente che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa; - del lavoratore che persista a commettere mancanze previste con la multa; - del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali di deposito di cotone, seta, legname, iuta, foraggi, merci imballate con paglia o carta, carta e infiammabili in genere; - dell'autista che non inserisca il foglio di registrazione e/o la carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo; - del lavoratore che arrechi danno per incuria al materiale e/o alla merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, al veicolo o a terzi oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati; - del lavoratore che non utilizzi in modo corretto il tachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo; - del lavoratore che per la seconda volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL; - del lavoratore che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza; - del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda. 4. Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati. 5. Nel caso di recidività potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.>>



disponibilità del ricorrente; la spia T non segnalava affatto l'avvenuta scadenza del cronotachigrafo; in ogni caso il licenziamento sarebbe palesemente sproporzionato e la condotta non rientrerebbe tra quelle previste dall'art. 32 c.c.n.l.;

- non risulta pertanto contestato che il ricorrente, nel periodo 14/6/2015 2/7/2015, abbia avuto la disponibilità del mezzo;
- i testi hanno riferito in ordine a detta circostanza: D F << ADR: sul capitolo 16 confermo la circostanza, non sono in grado di confermare le date perché non le ricordo però che l'autista che ha preso il mezzo CZ3128LN si è accorto che il cronotachigrafo era scaduto, cioè il cronotachigrafo ogni tot di tempo deve essere sottoposto ad una revisione così come avviene per i mezzi per verificare che non ci siano alterazioni e che sia regolare. L'autista che si è accorto che il Vi . ADR: il cronotachigrafo segnala 15 cronotachigrafo era scaduto era Pi giorni prima della data di scadenza che appunto è in scadenza emettendo un segnale luminoso. Da quanto a mia conoscenza questo segnale luminoso appare anche sul cruscotto del mezzo. Inoltre ad ogni stampa che si fa del cronotachigrafo risulta la data di scadenza dello stesso. ADR: il controllo delle date di scadenza della revisione del mezzo e di scadenza delle assicurazioni viene tenuto dall'ufficio amministrativo della società invece il controllo della data di scadenza del cronotachigrafo è rimesso alla responsabilità dell'autista e questo è indicato nel manuale dell'autista. ADR: confermo che il V quando ha preso in mano il mezzo si è accorto del segnale luminoso che indicava che il cronotachigrafo era scaduto, il mezzo precedentemente era stato utilizzato dal ricorrente, tuttavia il ricorrente non aveva segnalato nulla all'azienda. ADR: quando l'autista vede comparire questo segnale luminoso deve segnalare all'azienda che il cronotachigrafo è scadenza e poi l'azienda provvede a far revisionare il cronotachigrafo da una officina autorizzata.>>; P. V ADR sono dipendente della società convenuta dal 2007 circa ora non lo ricordo con precisione. Svolgo mansioni di meccanico e autista. ADR confermo che l'anno scorso però non ricordo con precisione la data ho visto che sul mezzo targato CZ328LN c'era la spia, la luce del cronotachigrafo che lampeggiava e indicava che il cronotachigrafo era scaduto, questa luce c'era anche sul cruscotto. ADR: ho preso questo camion perché dovevo usarlo come autista. Ho segnalato questo fatto al mio responsabile e anche all'ufficio traffico. Dopo ho



portato il cambio in officina, non so dire dopo quanto l'ho portato in officina. ADR: nei giorni precedenti questo camion era stato usato dal ricorrente. Non so dire come mai fosse stato usato dal ricorrente io non ero in ferie. ADR: il camion era affidato al ricorrente, io come autista faccio il jolly per cui quando un autista è assente prendo il suo camion. Credo che il ricorrente fosse assente e hanno dato il camion a me, è in quest'occasione che mi sono accorto di questa cosa. ADR: credo che tutti gli autisti sappiano che quando c'è questa luce vuol dire che il cronotachigrafo è scaduto, non so dire da chi viene spiegato, non so se viene spiegato loro quando vengono assunti. Non mi occupo io di questo aspetto, di spiegare agli autisti queste cose. ADR: io l'ho imparato strada facendo, facendo il meccanico e chiedendo ai miei responsabili. ADR: non so dopo quanto tempo da quando compare questo segnale luminoso bisogna provvedere alla revisione del cronotachigrafo. Teoricamente un autista appena vede questo segnale luminoso lo deve segnalare al suo responsabile e all'ufficio traffico, poi gli vengono concesse 2-3 ore magari di sabato per andare a fare la revisione, dipende dai tempi dell'ufficio traffico.>>; Vi ricordo che c'è stato dato o meglio ricordo che mi è stato dato un manuale dell'autista, non riesco a dire se corrisponde al documento 3 della società convenuta che mi viene mostrato. Ricordo che c'era stato consegnato un manuale dell'autista però ripeto non ricordo se corrisponde a questo documento. ADR: Riconosco come mia la firma apposta nel documento 4 resistente che mi viene mostrato. ADR: tutti gli autisti sanno che il cronotachigrafo ogni due anni deve essere sottoposto a revisione. Quando viene fatta la revisione viene apposta una etichetta o una targhetta sulla portiera del camion in modo tale che si veda la data in cui stata fatta l'ultima revisione questo anche per consentire alla polizia stradale di fare i controlli. Di solito è l'azienda che si occupa di far fare la revisione e che tiene a mente la scadenza del cronotachigrafo. Non ricordo che i cronotachigrafi dei mezzi della società convenuta avessero una luce che si accendeva quando erano in scadenza. Era comunque E che si occupava di questi aspetti. >>; N ADR: 1 - mi viene mostrato il doc. 3 resistente [manuale dell'autista], non ricordo di averlo ricevuto. ADR: mi viene mostrato il doc. 4 riconosco la mia firma. ADR: anzi può essere che il doc. 3 [mi] sia stato consegnato. ADR: a me non è mai successo che si sia accesa la spia del cronotachigrafo per la revisione.



So che della revisione dei mezzi si occupa l'azienda e in particolare E 🥂 , è lui per esempio che mi dice se un rimorchio deve essere portato alla revisione. Secondo me come per le auto personali arriva l'avviso che andrà a scadere la revisione così deve essere anche dei mezzi, almeno credo. A me non è mai successo il problema della revisione del cronotachigrafo e quindi francamente non so dire. Quello che so è che sul cronotachigrafo si accende una spia quando si superano le ore di guida previste per legge. Ripeto che ho portato i mezzi a fare la revisione ma mi è sempre stato detto dall'azienda di farlo.>>; Marson Silvia << [...] ADR: mi viene mostrato il doc. 3 della resistente [manuale dell'autista], sono io che lo curo in quanto sono anche responsabile della qualità e come si può vedere il doc. è a mia firma. ADR: il doc. viene consegnato agli autisti al momento dell'assunzione, inoltre ci sono delle revisioni di detto documento e anche dette revisioni vengono consegnate. ADR: ad ogni autista viene consegnato il manuale, proprio fisicamente, ognuno ne ha una copia. ADR: io non mi metto a spiegarlo tutto al momento dell'assunzione, certamente gli dico di fare particolare attenzione alle norme per evitare i furti, alle norme sull'uso della card per fare carburante nel piazzale, inoltre spiego come è impostato il manuale. Faccio presente che nella lettera di assunzione diamo molta importanza a questo manuale, perché contiene norme che richiamano norme di legge e poi specifiche disposizioni aziendali. [...] ADR: sulla vicenda del cronotachigrafo scaduto: non ricordo le date, ricordo che un lunedì mattina Viorel che è autista con patente E e fa anche la manutenzione dei mezzi avvisò che il cronotachigrafo di un mezzo di cui adesso non ricordo la targa era mi disse che il mezzo era stato usato sino a venerdì dal scaduto, e L ricorrente. Questo creò subito un problema perché Viorel doveva usare il mezzo per un viaggio ma questo era bloccato e non si poteva usare. Ho poi fatto recuperare il doc. dell'ultima revisione del cronotachigrafo e ho visto che questa era scaduta già da diversi giorni. ADR: per fare la contestazione disciplinare mi sono informata prima e ho scoperto che nel cruscotto c'è un allert e cioè una spia luminosa, mi sembra a forma di T, che avverte che il cronotachigrafo - se mal non ricordo - sta scadendo, mi pare, ora vado a memoria, che il segnale sia dato 30 gg prima. Il V infatti si è accorto subito che il cronotachigrafo era scaduto. ADR: io tengo la scadenza delle revisioni dei mezzi ma non di quelle dei cronotachigrafi perché di solito vanno di pari passo,



poi non ci è mai successo questo problema, perché tutti i mezzi danno questo segnale e quindi gli autisti lo segnalano a F che è il responsabile dei trattori stradali. ADR: non ricordo che giustificazione abbia dato il ricorrente in questo caso, ma credo una risposta vaga altrimenti la ricorderei. [...]ADR: confermo che il ricorrente nel novembre 2012 ha frequentato un corso di formazione sul cronotachigrafo, l'ho organizzato io dando mandato ad una società esterna accreditata che si occupa di formazione. Si è trattato di un corso della durata di tutta la mattina con lezione frontale in aula. [...] ADR: non ricordo se era la prima volta che il ricorrente guidava il mezzo sul quale si è scoperto esservi il cronotachigrafo scaduto. Ricordo comunque che nel periodo in cui ha lavorato con noi ha cambiato diversi mezzi. ADR: non so dire se all'interno dell'azienda c'è qualcuno responsabile della revisione cronotachigrafi, anzi sicuramente è Fiorindo ma non so se lui ha una lista con cui tiene sotto controllo la scadenza dei cronotachigrafi. >>; Fi E) << ADR: non ricordo la data ricordo però l'episodio del cronotachigrafo scaduto. Viorel ha preso il mezzo e mi ha avvertito che la spia che segnala che la revisione del cronotachigrafo è scaduto era accesa quindi ho subito provveduto. ADR: si tratta di una spia luminosa a forma di martelletto, compare sia sul cronotachigrafo digitale sia sul cruscotto. ADR: a seconda del tipo e della inizializzazione segnala che la revisione del cronotachigrafo è in scadenza da 20 gg a 30 gg prima. ADR: ammesso e non concesso che un autista non sappia che quella spia indica che la revisione del cronotachigrafo è scaduta, se un autista vede una spia accesa e non ne conosce il significato mi chiama e io glielo spiego. ADR: confermo che nei giorni precedenti a quello in cui il Viorel si è accorto della spia accesa, il mezzo era stato usato dal ricorrente, non so dire per quanti giorni, ma ricordo che era stato usato da lui. ADR: non mi ricordo se era la prima volta che il ricorrente usava questo mezzo. ADR: il ricorrente non mi aveva detto che c'era la spia, me lo ha detto Viorel, altrimenti avrei provveduto. ADR: non mi ricordo quale motivazione abbia dato il ricorrente. [...] ADR: non abbiamo e non teniamo un elenco delle scadenze delle revisioni dei cronotachigrafi, o meglio io non ne sono a conoscenza, io vengo avvertito dagli autisti che il cronotachigrafo è in scadenza. ADR: non mi ricordo che si siano verificati altri episodi di questo tipo. ADR: la revisione è biennale, tutti i cronotachigrafi hanno un'etichetta e un foglio rilasciato da chi fa la revisione e



che viene tenuto nel mezzo. Tutti i cronotachigrafi anche quelli non digitali hanno una scadenza di revisione di due anni. Questa spia luminosa c'è solo in quelli digitali. ADR: per quanto riguarda la revisione dei cronotachigrafi non digitali ma come ho detto anche di quelli digitali ci affidiamo agli autisti, infatti secondo il manuale dell'autista ogni autista quando sale sul mezzo deve verificare che vi sia l'assicurazione, la revisione non scaduta del mezzo e la revisione non scaduta del cronotachigrafo, altrimenti non devono partire. [...] un tempo revisione del mezzo e revisione del cronotachigrafo erano entrambi annuali e andavano di pari paso, non si poteva ottenere la revisione del mezzo senza la revisione del cronotachigrafo, il problema si è posto quando la revisione del cronotachigrafo è diventata biennale. ADR: i cronotachigrafi digitali sono stati introdotti a marzo 2006 circa. [...] ADR: io mi occupo di mandare in officina i mezzi con la revisione del cronotachigrafo scaduta o in scadenza. ADR: esiste un manuale del cronotachigrafo che dovrebbe essere a bordo di tutti i mezzi, dico che dovrebbe essere perché non so dire se per caso qualcuno di questi è stato rimosso. ADR: il termine di revisione è di 2 anni dalla data dell'ultima revisione, da data a data, a differenza del mezzo invece in cui vi è tempo sino alla scadenza del mese in cui il termine di revisione scade.>>;

- la società ha prodotto revisione del cronotachigrafo Stoneridge Electronics installato sul mezzo CZ328LN del 15/6/2013 (doc. 31 resistente) e successivamente, all'udienza del 22 luglio, lettera della Tecna S.r.l. del 30/6/2016 e mail della Stoneridge del 29/6/2016: nella prima si legge che <<[...] il tachigrafo Stonerdge SE500 segnala l'approssimarsi della scadenza della calibrazione biennale tramite apposita scritta sul display, trenta giorni prima del termine previsto, data oltre il quale comparirà la segnalazione "T" sul cruscotto del mezzo>> e nella seconda che << la spia si accende 30 giorni prima della data di scadenza della taratura del tachigrafo>>;
- nel Manuale dell'autista, da quanto ha potuto rilevare questo Giudice, è riportato unicamente quanto segue, mentre non vi è alcuna disposizione (peraltro non indicata nemmeno dalla resistente nella propria difesa) in ordine alla responsabilità a carico



5.5.1. Guasto Al Cronotachigrafo

Quando Il cronotachigrafo manifesta un cattivo un cattivo funzionamento il conducente deve scrivere sul disco la parola "GUASTO" e completare Il foglio di registrazione manualmente.

Informare immediatamente il Responsabile della Manutenzione che Vi indicherà l'officina autorizzata per la riparazione.

Per quanto riguarda il cronotachigrafo digitale, in caso di guasto, fare la stampata e scrivere sul retro "GUASTO" e completare il foglio di registrazione manualmente.

Informare immediatamente il Responsabile della Manutenzione che Vi indicherà l'officina autorizzata per la riparazione.

- anche nel regolamento disciplinare autisti doc. 5 resistente, p. 13 segg che alla luce di quanto dichiarato dai testi è affisso nella stanza caffè degli autisti (vd. Da Rin, udienza del 22/7/2016 p. 4-5; indirettamente Nazarenco ud del 16/9/2016 p. 1; Marson udienza del 29/9/2016 p. 1), al punto 12, la società resistente si limita a fare obbligo all'autista di:
 - 12) assicurarsi del regolare funzionamento del cronotachigrafo, compilare ed utilizzare correttamente i fogli di registrazione del cronotachigrafo ovvero, in caso di mezzo equipaggiato con cronotachigrafo digitale, utilizzare correttamente la tessera tachigrafica personale;
- dunque, diversamente da quanto affermato dal teste D R il Manuale dell'autista né alcuna altra disposizione aziendale scritta prevede espressamente che sia compito dell'autista controllare la scadenza del cronotachigrafo, e tanto ciò è vero che il teste Viorel ha riferito di aver appreso della segnalazione della scadenza del cronotachigrafo «strada facendo», nello svolgimento del suo lavoro; inoltre, diversamente da quanto affermato dal teste Fiorindo, nel Manuale dell'autista, tra i documenti di legge che devono essere a bordo del mezzo e che l'autista deve controllare non è riportata la revisione del cronotachigrafo;
- il ricorrente ha prodotto una scheda da cui risulta che lo stesso ha iniziato ad utilizzare il mezzo non il 14/6/2015 ma il 1/6/2015 e sino al 27/6/2015 (vd. doc. 14 ricorrente);
- alla luce dei dati sopra richiamati emerge pertanto che: 1) la scadenza biennale del cronotachigrafo risaliva al 15/6/2015 e pertanto la spia del display del cronotachigrafo medesimo si era accesa non il 15/6/2015 ma 30 giorni prima (16/5/2015); 2) da quanto è dato comprendere dalla involuta comunicazione della Tecna, scaduto il termine di revisione (15/6/2015), allora compare sul cruscotto il segnale "T";
- deve dunque concludersi che: I) a tutto concedere, al ricorrente era stato assegnato un mezzo per il quale era già apparso al precedente autista la segnalazione sul display del cronotachigrafo che questo era in scadenza, e questo autista- stando alle affermazioni della società avrebbe dovuto



segnalare la circostanza al F[†] che avrebbe dovuto provvedere, e non risulta che siano stati adottati provvedimenti nei confronti del precedente autista; II) anche ad ammettere che alla data del 1/6/2015, quando il ricorrente aveva preso il mezzo, ancora comparisse il segnale di scadenza della revisione sul display e dal 15/6/2015 fosse comparso sul cruscotto l'ulteriore segnale "T", è emerso inconfutabilmente che non vi era alcuna disposizione aziendale che imponesse agli autisti di occuparsi di tale aspetto e non è stata offerta prova alcuna che il ricorrente fosse a conoscenza del significato di tale segnale; sotto tale profilo infatti nulla prova la partecipazione al corso del 2012, poiché nulla è emerso sul contenuto dello stesso (vd. doc. 29 resistente e deposizione Marson);

- deve pertanto, ulteriormente, concludersi che il fatto contestato si svuota della gravità che gli si vuole attribuire, poiché, in definitiva, il ricorrente avrebbe corso per circa due settimane con una spia T accesa sul cruscotto di cui non conosceva il significato senza segnalarlo alla società; ritiene il giudicante, pertanto, che il licenziamento intimato all'autista non sia proporzionato al fatto contestato per le seguenti ragioni:
- il fatto che ha infine determinato il licenziamento si risolve nella omessa segnalazione di una spia "T" comparsa sul cruscotto, della quale non vi è prova che l'autista conoscesse il significato, e che si è verificata (la comparsa della spia T) a monte del fatto che qualcun altro ha omesso di rilevare, nei 30 giorni precedenti, che il cronotachigrafo stava scadendo;
- se dunque il ricorrente ha sbagliato nel non segnalare l'accensione della spia T, altri hanno prima di cui lui commesso l'errore: o il precedente autista o il Fiorindo o entrambi;
- in ogni caso non vi è prova che gravasse sugli autisti l'obbligo di preoccuparsi della scadenza del cronotachigrafo e che il ricorrente fosse a conoscenza che il cronotachigrafo era in scadenza;
- il fatto (aver condotto il mezzo dal 15/6/2015 al 2/7/2015 segna segnalare che vi era una spia accesa sul cruscotto) se ha rilievo disciplinare poiché comunque un comportamento diligente imponeva al ricorrente di segnalare che vi era tale spia accesa al proprio superiore, in ogni caso il fatto non avrebbe potuto essere sanzionato con una sanzione superiore alla sospensione dal servizio e il licenziamento intimato per sommatoria di due



sanzioni entrambe sanzionate con la sospensione, tuttavia non può non darsi rilievo alla circostanza che precedentemente il mezzo sia stato usato per 30 giorni, da altro o altri autisti, senza che venisse rilevato che il cronotachigrafo era in scadenza;

- <<la>sussistenza in concreto di una giusta causa di licenziamento va accertata in relazione sia della gravità dei fatti addebitati al lavoratore desumibile dalla loro portata oggettiva e soggettiva, dalle circostanze nelle quali sono stati commessi nonché dall'<u>intensità dell'elemento intenzionale</u> sia della 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. Cass. n. 21017 del 16/10/2015);
- permane ad avviso del giudicante valido il principio secondo il quale la valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare di un lavoratore motivato dalla ricorrenza di una ipotesi contemplata dalla norma contrattuale (in questo caso, si ripete, sommatoria di sanzioni sanzionate con la sospensione dal servizio), a titolo esemplificativo, fra le ipotesi di licenziamento per giusta causa debba <<essere in ogni caso effettuata attraverso un accertamento in concreto da parte del giudice del merito della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, anche quando si riscontri la astratta corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 cod. civ.>> (vd. Cass. Sez. L, Sentenza n. 5280 del 04/03/2013);
- se, dunque, alla luce del nuovo art. 18, comma 4, St. lav., quando è accertato che il fatto contestato << rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili>> il licenziamento deve essere annullato, quando all'opposto si accerta che il fatto contestato è



sussistente ed è astrattamente previsto come fattispecie sanzionata con il licenziamento, deve in ogni caso verificarsi se lo stesso sia proporzionato al fatto, posto che la giusta causa è nozione legale che non può essere derogata dai contratti collettivi, con conseguente applicazione dell'art. 18, comma 5, St. Lav.;

- escluso che la condotta da ultimo contestata (omessa segnalazione della spia T sul cruscotto) possa di per sé giustificare la sanzione espulsiva, la stessa non può comportare la proporzionalità della sanzione espulsiva per sommatoria con la sanzione della sospensione per tre giorni per il fatto presso il cliente Cavino, ed anche considerata la recidiva, poiché si tratta tutti di fatti di non lieve rilevanza disciplinare ma che per la piuttosto stressante e concitata situazione lavorativa e per il cambio continuo di mezzi, possono verificarsi (anche i fatti contestati il 16/3/2015 si sono verificati dopo che il ricorrente aveva preso il camion guidato da un altro);

ritenuto pertanto che debba ritenersi il licenziamento illegittimo in quanto la sanzione espulsiva non risulta proporzionata ai fatti contestati; ritenuto quanto al motivo ritorsivo che

- i testi V e N Δ abbiano confermato in generale - seppur non specificamente per quanto riguarda la posizione del ricorrente - che la società spesso avanzava pretese non legittime nei confronti degli autisti, in particolare chiedeva loro, quando avevano finito le ore di guida, di togliere il disco e mettere il camion in "out" e procedere al carico o allo scarico presso il cliente oppure di scambiare la propria scheda con quella di un collega presente presso il cliente e che non aveva finito le ore (Volpato ha riferito << succedeva che bisognava dare una mano nelle fasi di scarico, raramente il carico. ADR: sul capitolo 6 del ricorso [<<dal febbraio 2015 al luglio 2015 la Zanardo, in diverse occasioni, imponeva al ricorrente l'utilizzo di veicoli aziendali con pneumatici usurati, l'inosservanza dei limiti obbligatori nei tempi di guida e riposo, ordinandogli peraltro di mettere il cronotachigrafo in pausa durante il periodo delle operazioni di carico/scarico delle merci presso i clienti della convenuta [...]], posso dire che anche a me sono accadute delle situazioni simili, in particolare mi è stata ordinata in un'occasione anzi in due occasioni di sostituire la mia scheda con quella di un collega. Sostanzialmente era successo questo: ero arrivato presso il



cliente avevo finito le ore di guida e l'ufficio traffico - nella persona di Zanetti - mi ha ordinato a me e ad un altro collega che non aveva finito le ore di guida di scambiare le tessere del cronotachigrafo praticamente nel cronotachigrafo del camion che stavo guidando è stata inserita la tessera del collega però il camion l'ho guidato io all'interno della ditta del cliente per il carico e poi l'ho portato fuori. Anzi preciso che lo scambio delle schede del cronotachigrafo è successo solo in un'occasione presso il cliente coca-cola, e il collega che mi aveva dato la scheda era A In altri casi invece mi è accaduto di togliere la scheda e così di far figurare che il mezzo sostanzialmente era in un'area privata invece io sono entrato dal cliente ho fatto il carico e poi ho portato fuori il camion, non ho poi ovviamente viaggiato per strada. Questo mi era sempre stato ordinato dall'ufficio traffico che mi diceva che bisognava assolutamente caricare. [...] l'azienda addossava sempre a noi autisti tutti gli inconvenienti che si verificavano per cui era sempre colpa nostra se ci trovavamo ad aver terminato le ore di guida consentite. ADR: sul capitolo 7 posso dire che non ho assistito a questo fatto cioè non ho assistito a che il ricorrente si rifiutasse di rimuovere la scheda tachigrafica durante i periodi di impegno lavorativo guida o carico e scarico dei semirimorchi però mi è stato riferito dal ricorrente. Però non è successo solo a lui. Per esempio ricordo un'occasione nella quale il collega si è rifiutato di continuare il lavoro perché erano finite le A N ore. Eravamo nel piazzale della Heineken, ricordo molto precisamente l'episodio, e l'ufficio traffico aveva detto ad A che visto che aveva finito <u>le ore di togliere la scheda e di entrare e fare il carico</u>. Però questo può significare impiegare un'ora di lavoro o anche tre o quattro ore di lavoro. si era arrabbiato gli aveva detto che era dalle tre- quattro di mattina che era sveglio e aveva finito le ore e non entrava e mi ha detto che era stato minacciato da quello dell'ufficio traffico che gliel'avrebbe pagata perché non gli aveva voluto fare questo piacere. Faccio anche presente che io in un'occasione ho dovuto scaricare numerosi bancali di acqua con il stranspallet a mano, questo mi ha provocato un'ernia per la quale sono rimasto a casa un anno complessivamente e poi mi hanno detto che potevo trovarmi un altro lavoro. [...] la persona dell'ufficio traffico con cui Al aveva parlato era L D F >> e Nazarenco ha dichiarato << ADR: 6: il



ricorrente mi ha riferito che la ditta gli faceva fare queste cose: mettere in camion in out e così andare fuori orario. ADR: il ric mi ha riferito che questa cosa è successo più volte, ricordo in particolare a Forlì. ADR: di preciso non so al ricorrente cosa è stato chiesto, comunque gli veniva chiesto di andare fuori orario. In una occasione è stato chiesto anche a me ma mi sono rifiutato di farlo perché avevo finito le mie ore di guida. ADR: avrei dovuto togliere la scheda e mettere in camion in out. ADR: 8: ricordo che all'inizio il ricorrente usava camion con il tachigrafo non digitale, con i dischi di cartone; poi quando ha cominciato a fare la linea cioè a fare viaggi lontani, ha usato camion con il cronotachigrafo digitale. Credo, ma non sono sicuro, che questo sia avvenuto a giugno del 2015. >>);

- il Volpato ha peraltro precisato che dopo aver proceduto alla scambio di scheda con il collega ed aver effettuato le operazioni di scarico presso il cliente, non aveva comunque più viaggiato;
- tale modo procedere emerge anche dalle registrazioni dimesse in causa ed ascoltate in contraddittorio con le parti e gli interlocutori del ricorrente, in particolare conversazioni con Di R file audio 19, 20, 21 e 22, seppur il Dr ha spiegato che per la società sarebbe andato anche bene che il ricorrente si fermasse ed effettuasse il carico il giorno successivo alle 8:00 ma il ricorrente aveva un impegno;
- da altre registrazioni emerge che chiaramente viene richiesto al ricorrente di far coincidere la pausa di 45 minuti con l'orario in cui sarebbe stato in attesa di caricare o scaricare, così si vedano conversazioni con Fc audio 3 e 11; mentre da un'altra conversazione file 16 e 17 con F emerge che l'ufficio traffico aveva consigliato al ricorrente, il quale aveva finito le ore di guida mentre si trovava all'interno del cliente di mettere in out il cronotachigrafo e uscire dal piazzale del cliente;

considerato che dalle difese delle società convenuta e da quanto riferito dai testi D R , M , F e f emerge che tra il ricorrente e la società si erano venuti a creare dei contrasti dovuti allo svolgimento di ore di lavoro straordinario non retribuite, e alla organizzazione del lavoro del ricorrente, nel senso che la società assume - e questo emerge anche dalle registrazioni - che il ricorrente non si organizzasse e non avvertisse la società in modo da affrontare le problematiche relative all'esaurimento delle ore;



considerato che l'art. 11 bis c.c.n.l. (Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue) prevede che << 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 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. 2. Con le modalità previste dal successivo comma 3, ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette e, perciò, considerati discontinui anche a norma del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, R.D. 10/9/1923, n. 1953, R.D. 6/12/1923, n. 2657, ai sensi di guanto previsto dal comma 2 dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 234/07, la durata media della settimana non può superare le 58 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 61 ore solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali. 3. Con accordi collettivi aziendali conclusi con le 00.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario stabiliti dal precedente comma 2. Tali accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 2, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati. [...] 8. L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo all'art. 3, comma 1, lett. a) D.L GVO 234/2007. 9. Tutte le ore prestate oltre il limite di cui al comma 1 saranno retribuite con le maggiorazioni per lavoro straordinario ovvero con le modalità previste dal comma 8 del precedente articolo 11.>> e l'art. 11 prevede che << 1. [...] Agli effetti delle disposizioni del presente articolo si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore autista è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di



lavoro ed esercita le sue funzioni o attività ossia: • il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto; in particolare la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia e di dogana o altro; • i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio. 2. Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CE 561/06, i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del Decreto Legislativo 234/07, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del medesimo decreto e i periodi di attesa per i divieti di circolazione con esclusione dei casi in cui tali periodi siano fruiti presso la residenza del lavoratore. In tali casi il lavoratore mobile ha diritto alla sola indennità di trasferta. 3. Per i tempi di disponibilità in cui il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chieda di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altri lavori, è dovuto unicamente il trattamento di trasferta. I seguenti periodi si calcolano, ai soli fini retributivi, in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario: a) tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore; b) tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta. Le disposizioni per l'imbarco su treno o traghetto o per la presenza del secondo conducente assolvono la comunicazione di cui all'art. 3, comma 1 lettera b) del DLGVO 234/2007. I periodi di cui sopra potranno essere retribuiti secondo le modalità stabilite dagli accordi di forfettizzazione di cui al successivo comma 8. 4. Le norme previste dal regolamento CE 561/06 devono essere integralmente osservate, senza eccezione alcuna, dal datore di lavoro e dal lavoratore. 5. I tempi di riposo previsti dal contratto non sono cumulabili con quelli previsti dalla legge e dai regolamenti e si applica la disposizione più



favorevole al lavoratore. 6. Rientrano nei riposi intermedi: - <u>i tempi per la consumazione dei pasti</u>, che sono di un'ora per le trasferte di durata fino a 15 ore e di 2 ore (un'ora per ciascuna interruzione) per le trasferte superiori alle 15 ore; - <u>il tempo minimo previsto dalle norme di legge</u>. 7. <u>Il lavoratore non ha diritto alla retribuzione per i tempi di riposo</u> ed ha diritto alla sola indennità di trasferta nel caso in cui il riposo sia dato fuori dalla sede dell'impresa o della residenza del lavoratore>>;

considerato pertanto che non pare potersi escludere che l'interruzione della guida (45 minuti ogni 4 ore e mezza di guida) possa coincidere con un periodo in cui il lavoratore è in attesa, se questi effettivamente deve rimanere fermo in attesa, posto che, se da una parte si tratta di 45 minuti che non vengono retribuiti come lavoro, dall'altra tuttavia si tratterebbe di 45 minuti da sommare poi all'orario di lavoro e non retribuiti;

considerato, invece, che deve ritenersi assolutamente illegittimo lo scambio delle schede tachigrafiche e la messa in out del cronotachigrafo per lo svolgimento delle operazioni di carico e/o scarico presso il cliente;

ritenuto pertanto che da complesso degli elementi emersi nel corso dell'istruttoria e sopra riportati deve concludersi che la Zanardo si è determinata al licenziamento sia per i fatti posti in essere dal ricorrente e contestati ma anche perché il ricorrente si rifiutava di porre in essere comportamenti illegittimi:

considerato, tuttavia, come rilevato che il licenziamento, non sia stato determinato esclusivamente dall'allontanamento di un lavoratore scomodo, ma anche dal fatto che lo stesso aveva posto in essere comunque dei comportamenti disciplinarmente rilevanti seppur non configuranti, ad avviso del giudicante, giusta causa di recesso, sotto il profilo della proporzionalità;

ritenuto pertanto che rigettata la domanda ex art. 18, comma 1, e 18, comma 4, St. Lav. deve dichiararsi risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata in venti mensilità (20) dell'ultima retribuzione globale di fatto - da determinarsi in € 1996,00 (1711 x 14:12, vd. buste paga doc. 12 ricorrente) - tenuto conto dell'anzianità del lavoratore (4 anni di servizio) e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati e delle dimensioni dell'attività economica (dall'istruttoria emerge trattarsi di azienda



che lavora per numerosi clienti: dalla San Benedetto alla Heineken), del comportamento delle parti (si vedano le complessive ragioni che inducono a ritenere illegittimo il licenziamento) e delle condizioni delle parti (ricorrente può contare solo sul proprio stipendio per vivere);

considerato che le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate - come in dispositivo - avuto riguardo ai valori medi previsti dal DM 55/2014 per le controversie di lavoro, scaglione €26000-52000- indeterminato, ridotto del 30% ai sensi dell'art. 12, comma 1, ultima parte, cit., tenuto conto che è stata svolta impegnativa attività istruttoria e di quanto effettivamente riconosciuto al ricorrente;

P.Q.M.

- 1) In parziale accoglimento del ricorso, dichiara, ex art. 18, comma 4, legge 300/1970, risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna la Zanardo Servizi Logistici S.p.a. al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata in venti mensilità (20) dell'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 1996,00 mensili, oltre alla rivalutazione monetaria dalla ordinanza e agli interessi legali dal licenziamento al saldo effettivo;
- 2) condanna la Zanardo Servizi Logistici S.p.a. alla rifusione delle spese di lite in favore del ricorrente che liquida in € 3874,50 per onorari di avvocato, oltre rimborso forfettario del 15%, Iva e CPA come per legge, con distrazione in favore dell'Avv. Giuseppe Barranca dichiaratosi anticipatario.

Si comunichi alle parti.

Venezia, 15/05/2017

Il Giudice

dott.ssa Chiara Coppetta Calzavara

