

29/06/2018 n. 03
PROPOSTA DI DELIBERA DEL COLLEGIO SINDACALE DEL XX/XX/2018

Delibera n°

del

Oggetto: Giudizio Marinelli Angelo C/AMAT S.p.A. – Affidamento patrocinio legale.

Il Direttore Generale, d'intesa con Il Direttore Amministrativo, e il responsabile Unità Organizzativa Affari Generali e Legali, Pubbliche Relazioni e Sinistri, riferisce e propone quanto segue:

Premesso che:

- è stato notificato in data 07/06/2018 il ricorso ex L. 92 del 28/06/2012 (riforma Fornero) del sig. Marinelli Angelo, rappresentato e difeso dall'avvocato Vincenzo Gaudio, avverso il provvedimento di licenziamento disciplinare del 28/03/2018, comminato ai sensi del punto 5 dell'art. 14 dell'Allegato A al CCNL 27/11/2000;
- il giudice del lavoro ha fissato l'udienza di comparizione per il giorno 11/07/2018 alle ore 09:00 assegnando alla parte resistente termine, fino a cinque giorni prima della stessa udienza, per la costituzione in giudizio;
- il valore del giudizio è indeterminabile.

Considerato che:

- l'affidamento dell'incarico professionale deve essere effettuato da un professionista del ramo;
- ragioni di estrema urgenza, rappresentata dall'imminenza della costituzione in giudizio, suggeriscono di affidare la difesa legale della Società all'avvocato Claudio Schiavone del foro di Taranto, già in precedenza officiato per patrocinare l'Azienda in analogo giudizio di opposizione a licenziamento disciplinare ex CCNL 27/11/2000, attualmente pendente;

Tanto premesso e considerato per le ragioni esposte si propone:

- di conferire l'incarico per la difesa in giudizio dell'AMAT S.p.A. all'avvocato Enrico Claudio Schiavone del foro di Taranto.

- Il Capo Unità Organizzativa AA.GG., dott.ssa Tiziana Tursi arruovo phs'
- Il Direttore Amministrativo, dott. Pietro Carallo: Carallo
- Il Direttore Generale, ing. Massimo Dicecca: [firma]

IL COLLEGIO SINDACALE

- vista la proposta che precede;
- esaminati gli atti;
- visto lo Statuto Sociale;
- in virtù dei poteri conferiti dall'art. 2386 del Codice Civile, nonché dall'art. 21, comma 12 dello Statuto della Società;
- considerato che, in assenza di deliberazione, si verrebbe a configurare un pregiudizio per la Società, consistente nella decorrenza dei termini per la costituzione in giudizio;

DELIBERA

- di autorizzare il conferimento dell'incarico professionale per la difesa dell'Azienda avverso il ricorso proposto dall'ex dipendente Angelo Marinelli all'avvocato Enrico Claudio Schiavone in ragione delle esigenze di celerità sopra rappresentate;
- di autorizzare la Direzione competente ad ogni adempimento connesso e conseguente.

11-07-2018

4619/2018

Originale

TRIBUNALE CIVILE DI TARANTO

GIUDICE DEL LAVORO

RICORSO EX ART. 1 CO. 47 L. 92/2012

per il sig. **MARINELLI ANGELO**, nato a Taranto il 30.03.1964 (C.F.:MRNNG64C30L049D) ed ivi residente, al Viale dell'Industria, 141, ed elettivamente domiciliato in Taranto al Corso Umberto, 116 presso lo studio dell'avv. Vincenzo Gaudio (C.F. GDAVCN68M24L049R) - che lo rappresenta e difende in virtù di mandato alle liti apposto a margine del presente atto - il quale chiede che, ai sensi dell'art. 176 c.p.c., tutti i provvedimenti siano comunicati dalla Cancelleria anche a mezzo telefax al n. 099.4533630 o a mezzo posta elettronica al seguente indirizzo di p.e.c.: vgaudio@pec.it

Avv. Vincenzo GAUDIO

Nella qualità spiegata in atti Vi delego a rappresentarmi e difendermi in ogni stato e grado del presente giudizio ivi compresi eventuali reclami e procedimenti cautelari, nella fase precettuale, nei procedimenti di esecuzione forzata, nel giudizio di appello e di opposizione con ogni più ampia facoltà di legge, compresa quella di conciliare, transigere, quietanzare, proporre riconvenzionali, rinunciare ed accettare rinunzie, rendere libero interrogatorio ex art. 183 c.p.c., chiamare terzi in causa o nominare Avvocati con gli stessi poteri.

Resa edotta e, chiaramente informata dei miei diritti ex D. Lgs 196/03 e che il trattamento dei dati avverrà solo ed esclusivamente in esecuzione al mandato di cui sopra, presto completo ed informato consenso, coerentemente con le previsioni del combinato disposto degli artt. 13/23 del D. Lgs 196/03 all'utilizzo ed al trattamento dei miei dati personali. Presto altresì, assenso alla permanenza negli archivi cartacei e/o informatici nello studio legale degli atti contenenti i dati personali, anche per un periodo di tempo superiore a quello strettamente necessario all'espletamento del mandato conferito.

Eleggo domicilio presso lo studio dell'Avv. Vincenzo Gaudio, sito in Taranto, al Corso Umberto, 116

- RICORRENTE -

CONTRO

A.M.A.T. Spa – Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto, in persona del legale rappresentante p.t., con sede legale in Taranto, alla via Cesare Battisti, n. 657

-CONVENUTA-

PREMESSO CHE

- 1) La convenuta è una Società per Azioni con Socio Unico soggetta a direzione e coordinamento da parte del Comune di Taranto.
- 2) Il ricorrente è stato assunto dall'odierna convenuta in data 01.08.2007, inquadrato nel livello 138 CCNL Trasporti, con mansioni di Ausiliario della Sosta.

DELLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE DELL'08/2/2018

- 3) Con lettera dell'08/02/2018 la Società odierna convenuta contestava al sig. Marinelli quanto segue: *"Premesso che nell'ambito della generale attività aziendale di monitoraggio e di verifica dell'attività lavorative del personale adibito al settore della sosta tariffata si è accertata un'anomala distribuzione dell'attività di controllo durante i suoi turni di lavoro, sono state condotte indagini, attraverso qualificata agenzia investigativa, su taluni comportamenti durante l'espletamento del servizio assegnato. In data 02.02.2018 l'agenzia investigativa incaricata ha riferito in merito alle indagini svolte. Relativamente alla sua persona è stato accertato quanto segue:*

- 03.01.2018: lei era comandato in servizio, con orario di lavoro 08.15/ 13.45 (inizio turno presso parcheggio "Campania") sulla zona denominata EH (strade: Via Marche – C.so Italia, Liguria – V.le Magna Grecia). Dai controlli effettuati si è rilevato

E' autografa

Sede per la mobilità nell'area di Taranto

10319
07 GIU. 2018

Avv. Vincenzo GAUDIO

Avv. Vincenzo GAUDIO
Direttore Generale
Direttore Amministrativo
Direttore Tecnico
Appalti / Contratti
Commerciale / Marketing
Contabilità Bilancio
Esercizio / Sosta
Informatica / Statistica
Manutenzione / Tecnica
Pulse Umane
Cent. P.P.R. SINSI
Ufficio Regionale
Staff Qualità

depositato in cancelleria 4 MAR 2018

quanto segue: alle ore 8.00 circa lei era seduta all'interno dell'autovettura Daevo mod. Matiz di colore blu Tg. DR 479 CP, posteggiata all'interno del parcheggio di via Campania.

- Alle ore 08:14 circa giungevano sul posto altri due ausiliari. Alle ore 08:52 circa lei, in compagnia di un collega si portava nella zona di competenza denominata EH, cominciando l'attività di controllo. La verifica delle auto in sosta mediante lo smartphone in dotazione e tramite il software "WebMobiliy" è consistita in limitatissimi controlli (n° 8 visualizzazioni) che cessavano definitivamente alle ore 10:39, senza più riprendere.
- Alle ore 11:54, unitamente al suo collega, ritornava presso il parcheggio di Via Campania, dove si attardava a chiacchierare per alcuni minuti. Successivamente, mentre il collega si allontanava dal parcheggio, lei si accomodava all'interno della propria auto, Tg. DR 479 CP, restando inoperoso per il resto del turno di lavoro.
- Alle ore 13:16, giunti sul posto altri tre ausiliari, lei usciva dall'auto e si aggregava al gruppo. Procedeva, quindi, alla timbratura di fine turno effettuata alle ore 13,45.
- 04 gennaio 2018: lei era comandato in servizio, con orario di lavoro 16:15/20:45 (inizio turno presso macro-area Matteotti), sulla zona denominata B1 (quadrilatero di strade compreso tra le vie Pitagora - Nitti - Acclavio - Di Palma). Dai controlli effettuati si è rilevato quanto segue:
 - Alle ore 15:40 timbrava, con abbondante anticipo, l'inizio del turno e, fino alle ore 16:24 circa, si tratteneva nei pressi dell'ufficio AMAT. Alle ore 16:30, in compagnia di altro collega, si portava nella zona di competenza la B1. Alle ore 19:00 raggiungeva il Bar "TRE PALLE" sito in via Giovinazzi, fuori dalla zona di lavoro assegnata, ove si tratteneva fino alle ore 19:15. L'attività di controllo delle autovetture in sosta, mediante lo smartphone in dotazione e tramite il software in "WebMobiliy", è ripresa alle ore 19:24 per poi cessare del tutto alle ore 19:57 (9 controlli effettuati).
 - Alle ore 20:45 tornava presso gli Uffici dell'AMAT di Via Matteotti per la timbratura di fine servizio.
- 05 gennaio 2018: lei era comandato in servizio, con orario di lavoro 16:15/20:45 (inizio turno presso macro-area Matteotti), sulla zona denominata B1 (quadrilatero di strade compreso tra le vie Pitagora - Nitti - Acclavio - Di Palma). Dai controlli effettuati si è rilevato quanto segue:
 - Alle ore 15:32 circa, l'auto Daevo mod, Matiz Tg. DR 479 CP era parcheggiata in Via Matteotti. Lei si recava nell'ufficio AMAT per timbrare, con abbondante anticipo, l'inizio del turno (15:44).
 - Alle ore 16.15 circa, in compagnia di altro collega si portava nella zona di

competenza la B1. Alle ore 19:04 circa, raggiungeva il Bar "TRE PALLE" sito in via Giovinazzi, fuori dalla zona di lavoro assegnata, ove si tratteneva fino alle ore 19:22. L'attività di controllo delle autovetture in sosta, mediante lo smartphone in dotazione e tramite il software "WebMobiliy", è ripresa alle ore 19:28 per poi cessare del tutto alle ore 19:32.

- Alle ore 20:45 tornava presso gli Uffici dell'AMAT di Via Matteotti per la timbratura di fine servizio.

• 15 gennaio 2018: lei era comandato in servizio, con orario di lavoro 08:15/13:45 (inizio turno presso macro-area Matteotti), sulla zona denominata C2 (quadrilatero di strade compreso tra le vie Crispi - Pitagora - Pacoret - Di Palma). Dai controlli effettuati si è rilevato quanto segue:

- Alle ore 08:23 lei si portava presso Bar "TRE PALLE" sito in via Giovinazzi, molto al di fuori dalla zona di lavoro assegnata.

- Alle ore 08:48, uscito dal bar e a bordo di un'autovettura, si portava nei pressi della chiesa di San Francesco in via Anfiteatro, anche qui fuori dalla zona assegnata, ove giungeva alle ore 08:51.

- Alle ore 08:57 s'incontrava con il collega di turno e cominciava l'attività in zona "C2". L'attività di controllo delle autovetture in sosta, mediante lo smartphone in dotazione e tramite il software "WebMobiliy", è stata effettuata dalle ore 09:07 fino alle ore 12:13, quando è cessata del tutto.

- Alle ore 12:50 si portava presso il parcheggio "P.za Archita", molto al di fuori dalla zona assegnata, attardandosi a parlare con una donna.

- Alle ore 13:03 in compagnia della medesima donna si portava presso gli Uffici AMAT di Via Matteotti, dove si affacciava brevemente e, successivamente, si portava nei pressi della propria auto Daevo mod. Matiz Tg. DR 479 CP, parcheggiata nei pressi di via Matteotti, dove si accomodava con la donna. Alle ore 13:17, a piedi e da solo, si portava presso l'Ufficio ove si attardava sino alle ore 13:45. Dalle ore 12:13 era inoperoso.

• 26 gennaio 2018: lei era comandato in servizio, con orario di lavoro 08:15/13:45 (inizio turno presso macro-area Matteotti), sulla zona denominata C3 (quadrilatero di strade compreso tra le vie P. Amedeo - Crispi - V.le Virgilio - Regina Elena). Dai controlli effettuati si è rilevato quanto segue:

- Alle ore 08:15, dall'ufficio di via Matteotti e in compagnia di un collega, si avviava a piedi presso la zona assegnata C3.

- Alle ore 11:15 si recava in Via Nitti, molto al di fuori dalla zona assegnata, presso l'ingresso di un Ufficio Finanziario - Assicurativo e legale, trattenendosi sino alle ore 11:25. L'attività di controllo delle

autovetture in sosta, mediante lo smartphone in dotazione e tramite il software "WebMobiliy", era cessata alle ore 11:02. Successivamente rientrava nella zona di competenza e alle ore 11:30 riprendeva i controlli mediante lo smartphone in dotazione.

- Alle ore 11:40 s'incontrava con una collega in Via Cavallotti ang. Via Principe Amedeo. Qui si tratteneva fino alle ore 11:58, non effettuando alcuna attività di controllo. Alle ore 12:18 riprendeva l'attività di controllo delle autovetture in sosta, mediante lo smartphone in dotazione e tramite il software "WebMobiliy", proseguendo in direzione Via Cavallotti. Detta attività di controllo, tre minuti dopo, cessava del tutto alle ore 12:21, momento nel quale fu da lei effettuata l'ultima verifica.

- Alle ore 12:55, da solo, raggiungeva Piazza Archita, molto al di fuori dalla zona assegnata.

- Alle ore 13:05 lei si accomodava nell'auto di un'altra persona, rimanendovi sino alle ore 13:24, ora in cui a bordo dell'auto medesima si portava nei pressi degli uffici AMAT. Qui, dopo essersi portato all'interno degli Uffici, si fermava pochi minuti per poi uscire e allontanarsi definitivamente, timbrando l'uscita dal servizio alle ore 13:30, in anticipo rispetto all'orario previsto (13:45) e senza alcuna preventiva autorizzazione dei superiori gerarchici. Dalle ore 12:21 era inoperoso.

Constatato che:

In data 08/05/2017 lei ricevette una contestazione disciplinare, ex art. 14 - punto 5 dell'allegato A) al CCNL 2000 - culminata, poi, in data 13/06/2017 nel provvedimento disciplinare definitivo della sospensione dal servizio per giorni cinque. Tale provvedimento fu erogato per comportamenti analoghi a quelli oggetto della presente contestazione disciplinare.

Tenuto conto che:

- nei periodi oggetto di contestazione Lei si è costantemente sottratto dall'obbligo di eseguire il lavoro assegnato;
- il comportamento assunto, in maniera reiterata, e finalizzato a trarre in inganno l'Azienda, ha procurato a suo favore un ingiusto profitto, consistito nella indebita percezione di emolumenti, a fronte di prestazioni di lavoro non effettuate, con conseguente grave danno per l'Azienda, vistasi defraudata nella sfera dei suoi averi, diritti e interessi. Il tutto, in totale dispregio dei doveri di probità, lealtà, correttezza, buona fede, cui ogni dipendente deve informare la propria condotta lavorativa, si configura come un chiaro abuso di fiducia.

Alla luce di quanto sopra riportato, si contestano alla S.V. tutti gli episodi sopra descritti, che si configurano con la mancanza prevista al punto 5

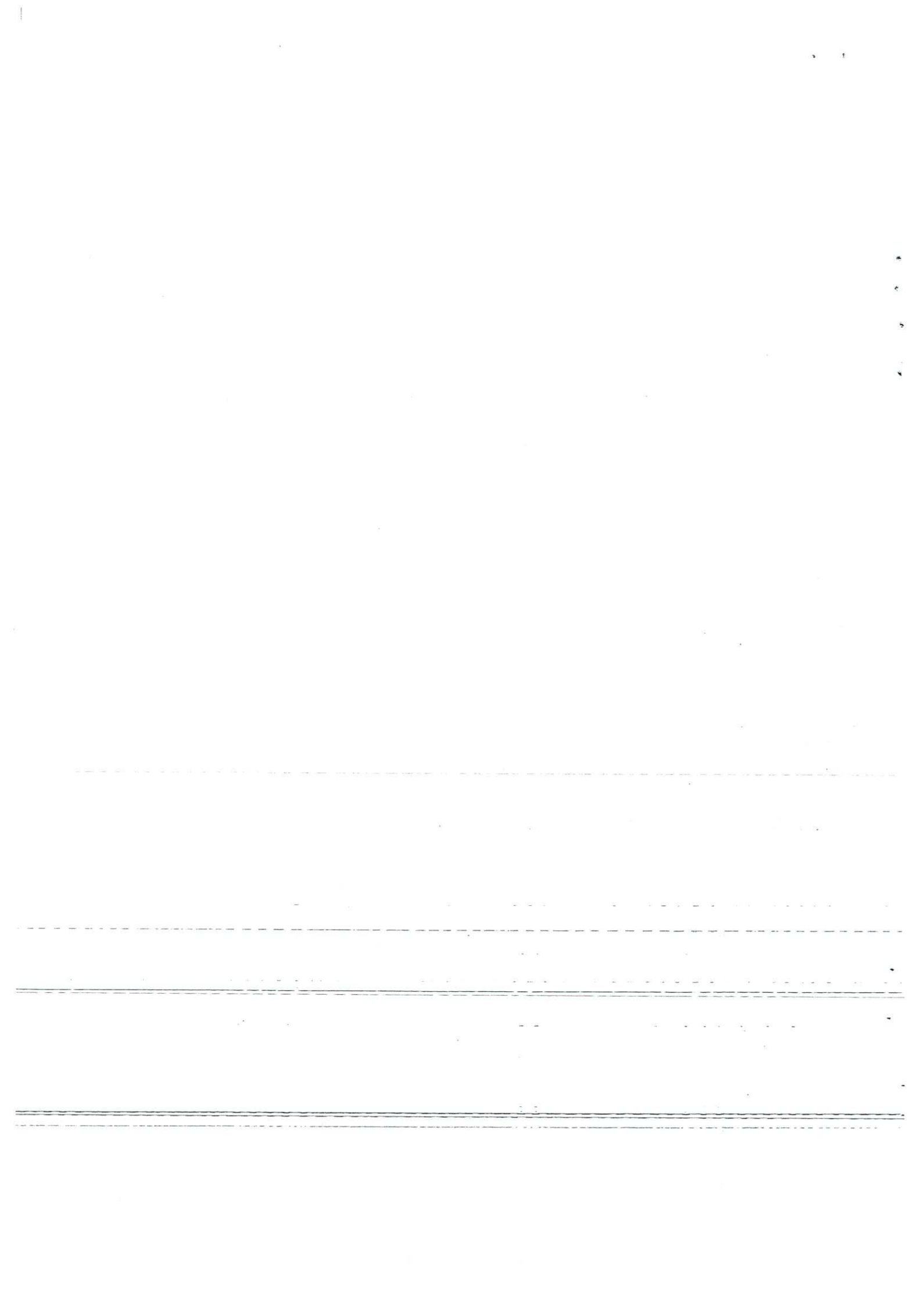
(abuso di fiducia) dell'art. 14 del C.C.N.L. 27/11/2000 - allegato A).

Avverso la presente contestazione la S.V. potrà far pervenire proprie giustificazioni per iscritto o nelle forme previste dall'art. 7 della legge n° 300/1970, entro il termine di 5 (cinque) giorni dal ricevimento della presente" (all. n. 1).

4) In data 21.02.2018 il Marinelli forniva le proprie giustificazioni: *"Prima di tutto chiedo scusa all'azienda, ai Sig. Direttore e al Sig. Capo Area per la mia negligenza. Però devo rappresentare che è un periodo della mia vita nel quale non sto bene a livello psicologico, negli ultimi anni ho perso mio fratello, mio padre e, da ultimo, mia madre. Purtroppo vivo queste perdite con dolore e quotidianamente sono afflitto dalla loro mancanza. Ho anche seri problemi fisici, accertati dal mio medico, e sto affrontando un periodo d'indebitamento economico conseguente a spese effettuate per necessità della famiglia e, anche, in parte per debiti conseguenti alla perdita dei genitori. Devo dire che di fronte a questi problemi non ho, forse, ben compreso e dato il giusto valore al lavoro, che devo tutelare prima di ogni cosa. Da parte mia non vi è stata, e non vi sarà, alcuna furbizia tesa ad evitare l'attività lavorativa. Ripeto che in quest'ultimo periodo sono, forse, stato negligente e di ciò mi scuso ancora. Per quanto riguarda i miei problemi fisiologici, come già ebbi a rappresentare in un'altra occasione di giustificazione, essi sono legati all'ipertensione che richiede l'assunzione di farmaci quotidiani. Ciò comporta l'esigenza di ricorrere con una certa frequenza ai servizi igienici che, per chi lavora in strada, sono quelli degli esercizi pubblici, io, stante la conoscenza che ho con i proprietari del Bar Tre Palle di via Giovinazzi, mi reco sempre in tale esercizio commerciale, poiché mi consentono l'uso dei bagni senza bisogno di dover consumare caffè o altro. Inoltre, da tempo, sono afflitto da una sciatica alla gamba sinistra che dopo alcune ore che sto in piedi diventa particolarmente dolorosa. Per questo devo recarmi nella mia autovettura per stare un po' seduto e alleviare il dolore. Da quando ho ricevuto la contestazione in questione sono in preda a stati d'ansia continua, specie in ore notturne e ciò aggrava ancor di più il mio stato di salute generale. Ho una famiglia, con due figli che studiano, e un mutuo da pagare mensilmente per garantire alla mia famiglia un tetto per vivere e, soprattutto, devo garantire un futuro ai miei figli. Togliermi questa possibilità equivale a togliermi la vita. Ribadisco che sono mortificato per quanto avvenuto e vi assicuro che ciò non avverrà mai più in futuro. Chiedo ancora perdono" (all. n. 2).*

DEL LICENZIAMENTO INTIMATO IN DATA 28.03.2018

5) Con lettera del 22/02/2018 la Società convenuta consegnava al sig. Marinelli



comunicazione con la quale rappresentava allo stesso di volersi avvalere, ai sensi dell'art. 14, u.c., dell'Allegato A) al CCNL di settore della proroga di ulteriori 30 giorni per approfondimenti (all. n. 3).

- 6) Con raccomandata inviata in data 28/03/2018 la convenuta intimava il licenziamento per giusta causa all'odierno ricorrente, stante la mancata accettazione delle giustificazioni rese dal lavoratore. La datrice comunicava, altresì, quanto segue: *"vista la contestazione prot. n. 2650/UE del 08/02/2018, i cui contenuti s'intendono qui di seguito integralmente riportati, elevata nei suoi confronti a seguito delle mancanze commesse nel periodo 3 - 26 Gennaio 2018 allorquando, a seguito di indagini aziendali condotte attraverso qualificata agenzia investigativa, si ebbe a rilevare che lei, reiteratamente, abbandonava il posto di lavoro per dedicarsi a faccende del tutto personali, in luoghi distanti dalla zona di lavoro assegnata e, comunque, anche se presente nella zona di competenza, non effettuava con la dovuta assiduità e continuità le attività relative alla mansione rivestita;*
- *rilevato che la contestazione disciplinare le è stata personalmente notificata in data 09/02/2018 e che con nota del 12.02.2018, Lei richiedeva di rendere personalmente le giustificazioni inerenti ai fatti contestati. Convocato con nota aziendale n. 3006/UE per il giorno 15/02/2018, lei non si presentava poiché in malattia. Con ulteriore nota del 14/02/2018 chiedeva nuova convocazione. Con nota aziendale prot. 3820/UE del 16/02/2018 veniva riconvocato per il 21/02/2018;*
 - *viste le giustificazioni da lei prodotte in data 21/02/2018, mediante audizione personale richiesta ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970, con l'assistenza di rappresentante sindacale di fiducia (UGL AUTOFERROTRANVIARI);*
 - *vista la nota prot. n. 3727 del 22/02/2018, accusata in ricezione in data 26/02/2018, con cui si comunicava la proroga del termine di 30 giorni, ai fini dell'assunzione della decisione finale nell'ambito del citato procedimento disciplinare;*
 - *a seguito dell'analisi condotta tali giustificazioni sono ritenute non accoglibili, in quanto generiche ed infondate per le ragioni di seguito esposte:*
 - *è privo di rilievo il richiamo al suo stato di salute, quale esimente delle continue e ripetute fermate al Bar "Tre Palle" ovvero dei suoi lunghi stazionamenti nella propria autovettura. Infatti, la piena ed incondizionata idoneità fisica allo svolgimento delle mansioni del profilo rivestito è certificata nelle forme di legge, con giudizio di idoneità, emesso dal Medico aziendale competente in data 16 gennaio 2017, in applicazione del Decreto*

Legislativo n. 81/2008. Né risulta agli atti che, avverso il predetto giudizio di idoneità, lei abbia proposto ricorso, ai sensi e per gli effetti dell'art. 41 del richiamato Decreto;

il carattere intenzionale della sua condotta, preordinata a sottrarsi all'adempimento degli obblighi contrattuali, non può essere giustificato neanche dal richiamo a situazioni di carattere personale e familiare che le avrebbero causato, a suo dire, problemi a "livello psicologico". Peraltro, non risulta agli atti che lei abbia chiesto di essere visitato dal Medico aziendale competente, per sottoporre all'attenzione di quest'ultimo le predette problematiche che l'avrebbero indotta a non rendere la propria attività lavorativa durante i turni di lavoro;

I prolungati e ripetuti stazionamenti all'interno della propria autovettura, le continue pause al bar, lo svolgimento di faccende di carattere del tutto personale durante i turni di lavoro, la condotta inoperosa ed inattiva assunta, costituiscono violazione degli obblighi contrattuali e dei doveri di probità, correttezza e buona fede, a cui ogni dipendente deve uniformare la propria condotta lavorativa, in considerazione di ciò, tenuto conto della natura sinallagmatica del rapporto di lavoro, lei ha conseguito indebiti vantaggi, a fronte di prestazioni lavorative non rese;

- constatato, pertanto, che le modalità della condotta, tenuta fraudolentemente durante il proprio turno di lavoro nei giorni contestati, connotano un reiterato inadempimento degli obblighi contrattuali, con la concomitante violazione dei doveri di cui all'art. 2104 c.c. e di quelli specificamente connessi all'osservanza delle direttive aziendali, rese note con Ordini di servizio;*
- confermato che la condotta posta in essere ha ostentato un elevato tasso di preordinazione ed una indubbia ed oggettiva gravità, essendo la stessa volta a conseguire un beneficio personale, con danni all'organizzazione aziendale, compromettendo in maniera irreversibile l'elemento fiduciario, fondamento indefettibile che deve connotare il rapporto di lavoro;*
- considerato che, in presenza della particolare gravità ravvisata, ricorrono gli estremi della giusta causa, con la conseguenziale applicazione dell'art. 2119 c.c., in combinato disposto con il punto 5 dell'art. 14 dell'Allegato A) al CCNL27/11/2000 (abuso di fiducia);*
- tanto premesso, confermata la gravità del comportamento da lei consapevolmente e scientemente assunto e la fondatezza di tutti gli estremi contestati con la nota dell'8 febbraio 2018, prot.Az. 2650/UE sopra citata;*
- visti i suoi precedenti disciplinari, come richiamati nella contestazione dell'8 febbraio 2017, culminati con la comminazione di un provvedimento di*

[illegible]

5 (cinque) giorni di sospensione;

vista la normativa sopra richiamata, nonché la legge 20.05.1970, n. 300;

COMMINA

il "licenziamento disciplinare", ai sensi del punto 5 dell'art. 14 dell'allegato A) al CCNL 27/11/2000 (abuso di fiducia), in stretta connessione con la violazione dei principi generali di probità, correttezza e buona fede, attesa la condotta intenzionale, gravemente e reiteratamente da lei tenuta per il perseguimento indebito di scopi personali in danno dell'Azienda. Per quanto sopra, si comunica la risoluzione, con effetto immediato, del rapporto di lavoro intercorrente tra lei e l'AMAT S.p.A...." (all. n. 4).

- 7) In data 10.04.2018 il ricorrente inviava raccomandata a/r con la quale impugnava formalmente il licenziamento intimatogli (all. n. 5).

DELLA CONDOTTA DEL MARINELLI E DELLA TARDIVITÀ DEL PROVVEDIMENTO IRROGATO

- 8) Deve rilevarsi, in primo luogo, l'illegittimità del licenziamento intimato. L'AMAT SPA ha inteso addebitare al sig. Marinelli delle pretese irregolarità che quand'anche sussistenti possono al più essere qualificate come negligenza nello svolgimento della propria attività, ma non certo tale condotta rientra nel novero della diversa e più grave infrazione di abuso di fiducia.

- 9) Non v'è chi non veda in tale condotta una mera negligenza da parte del lavoratore, ma non può certo parlarsi di illiceità nella condotta del ricorrente.

- 10) Peraltro, si rilevano contraddizioni nella stessa ricostruzione dei fatti operata dalla datrice. Infatti, secondo quanto sostenuto dalla resistente, il sig. Marinelli non avrebbe svolto diligentemente il suo lavoro, adottando - a detta della datrice - una condotta inoperosa e specificamente veniva contestato: prolungati stazionamenti nella propria autovettura, soste al bar, discontinuità nei rilevamenti e, dunque, scarso rendimento.

- 11) Ebbene, nel periodo oggetto di contestazione (3/26 gennaio 2018) il sig. Marinelli ha effettuato n. 660 controlli dal palmare attraverso il sistema di sosta a pagamento c.d. MyCicero, ossia una delle soluzioni più utilizzate e diffuse per pagare parcheggio con lo smartphone o con il telefono cellulare tradizionale. Nello specifico:

- 3 gennaio 2018 n. 120 accessi effettuati con MyCicero e n. 2 verbali redatti;
- 4 gennaio 2018 n. 133 accessi effettuati con MyCicero e n. 2 verbali redatti;

5 gennaio 2018 n. 135 accessi effettuati con MyCicero e n. 1 verbale redatto;

15 gennaio 2018 n. 165 accessi effettuati con MyCicero e n. 1 verbale redatto;

26 gennaio 2018 n. 107 accessi effettuati con MyCicero e n. 1 verbale redatto.

12) Nel periodo gennaio 2017 / gennaio 2018 i controlli dal palmare attraverso il sistema MyCicero sono stati complessivamente n. 14.867; nel periodo gennaio 2018/ marzo 2018 – allorché è stato intimato il licenziamento all'istante – i controlli dal palmare sono stati n. 8.434.

13) A conferma di quanto innanzi sostenuto soccorre, altresì, quanto attestato dalla documentazione rilasciata dal Comune di Taranto – Direzione Polizia Municipale – a seguito di istanza di accesso da parte del Marinelli, inerente i controlli e gli accertamenti di violazione del C.d. S. effettuati dal ricorrente stesso (all. n. 6). L'attività svolta dal ricorrente, nel periodo dall'01.01.2017 al 28.03.2018, è stata la seguente:

- n. 740 accertamenti di violazione del C.d.S. di cui n. 407 come 1° verbalizzante e n. 333 come 2° verbalizzante;
- di queste nel periodo 01.01.2017/31.12.2017: n. 525 di cui 295 come 1° verbalizzante e n. 230 come 2° verbalizzante;
- nel periodo 01.01.2018/28.03.2018: n. 215 di cui n. 112 come 1° verbalizzante e n. 103 come 2° verbalizzante.

14) Peraltro, come già rilevato in sede di giustificazioni rese dal lavoratore, si evidenzia come il Marinelli soffra da tempo di patologie quali ipertensione, lombalgia e sindrome ansioso depressiva. Tali patologie comportano delle esigenze fisiologiche da espletare durante il turno di lavoro.

15) L'attività lavorativa del ricorrente, difatti, è espletata in continuo movimento lungo le strade cittadine e non in ufficio munito dei confortevoli servizi igienici e comode sedie su cui lavorare. Vi sono, dunque, delle minime esigenze fisiologiche e vitali che spettano ad ogni lavoratore, al pari del Marinelli, indipendentemente dalle condizioni di salute di cui ognuno gode.

16) Ad ogni buon conto, la condizione patologica del Marinelli si è aggravata già a far data dal mese di luglio del 2016, come da documentazione medica che si allega (all. n. 7). Tale situazione morbigena era a conoscenza dell'Azienda, stante l'invio di certificati di malattia inviati regolarmente dal ricorrente a giustificazioni delle proprie assenze da lavoro (cfr. all. n. 7).

17) In secondo luogo, deve eccepirsi la tardività del provvedimento irrogato. Infatti, non vi è stata ragione alcuna che possa aver giustificato

l'esercizio del potere disciplinare a distanza di quasi tre mesi dalla conoscenza da parte del datore di lavoro dei fatti contestati.

18) Non è dato rinvenire la legittimità della proroga richiesta dalla convenuta, atteso che i fatti contestati erano stati già accertati ed in sede di giustificazioni da parte del lavoratore e non era emersa nessuna ulteriore circostanza che potesse in qualche modo giustificare una condotta tale da parte della datrice.

19) Alla luce delle motivazioni di cui sopra, in aperta violazione del diritto di difesa del lavoratrice, il licenziamento operato dalla convenuta in danno allo stesso deve dichiararsi illegittimo.

Il licenziamento è ingiusto ed i suoi effetti vanno posti nel nulla, per i seguenti

MOTIVI

DELL'ILLEGITTIMITÀ DEL "LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA" INTIMATO AL SIG. MARINELLI ANGELO

CARENZA DELLA TEMPESTIVITÀ DELLA CONTESTAZIONE

Si eccepisce sin d'ora la violazione del principio di tempestività e quindi fardiva la contestazione disciplinare. Come noto, infatti, in materia di licenziamento disciplinare vige il principio dell'immediatezza della contestazione, di cui all'art. 7, l. 20 maggio 1970, n. 300, che mira da un lato ad assicurare al lavoratore incolpato il diritto di difesa nella sua effettività, dall'altro, nel caso di ritardo della contestazione, a tutelare il legittimo affidamento del prestatore sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto incriminabile. Di conseguenza, non vi è ragione a giustificare l'esercizio del potere disciplinare a distanza di quasi tre mesi dalla conoscenza da parte del datore di lavoro dei fatti contestati.

Nella fattispecie che occupa, infatti, non può sottacersi che il licenziamento intimato è illegittimo, dal momento che, nella realtà, è stato irrogato per ragioni esclusivamente strumentali ed in maniera sostanzialmente pretestuosa, amplificando l'importanza attribuita a fatti privi di qualsivoglia illiceità.

La società datrice ha ritenuto di dover inviare la contestazione disciplinare per scarso rendimento e condotta inoperosa, un mese dopo l'accaduto. Ora non v'è chi non veda come non occorresse un lasso di tempo così lungo per contestare un fatto già di per sé accertato e, soprattutto, che non occorressero ulteriori approfondimenti, con ulteriore proroga di giorni 30 per l'irrogazione della sanzione disciplinare a conclusione del procedimento disciplinare avviato.

Mentre la legge non fissa alcun termine finale la contrattazione collettiva prevede, come nel caso che occupa, un termine ulteriore per procedere alla contestazione disciplinare, allorquando tale proroga si rende necessaria per effettuare i dovuti accertamenti, stante la complessità dell'organizzazione aziendale.

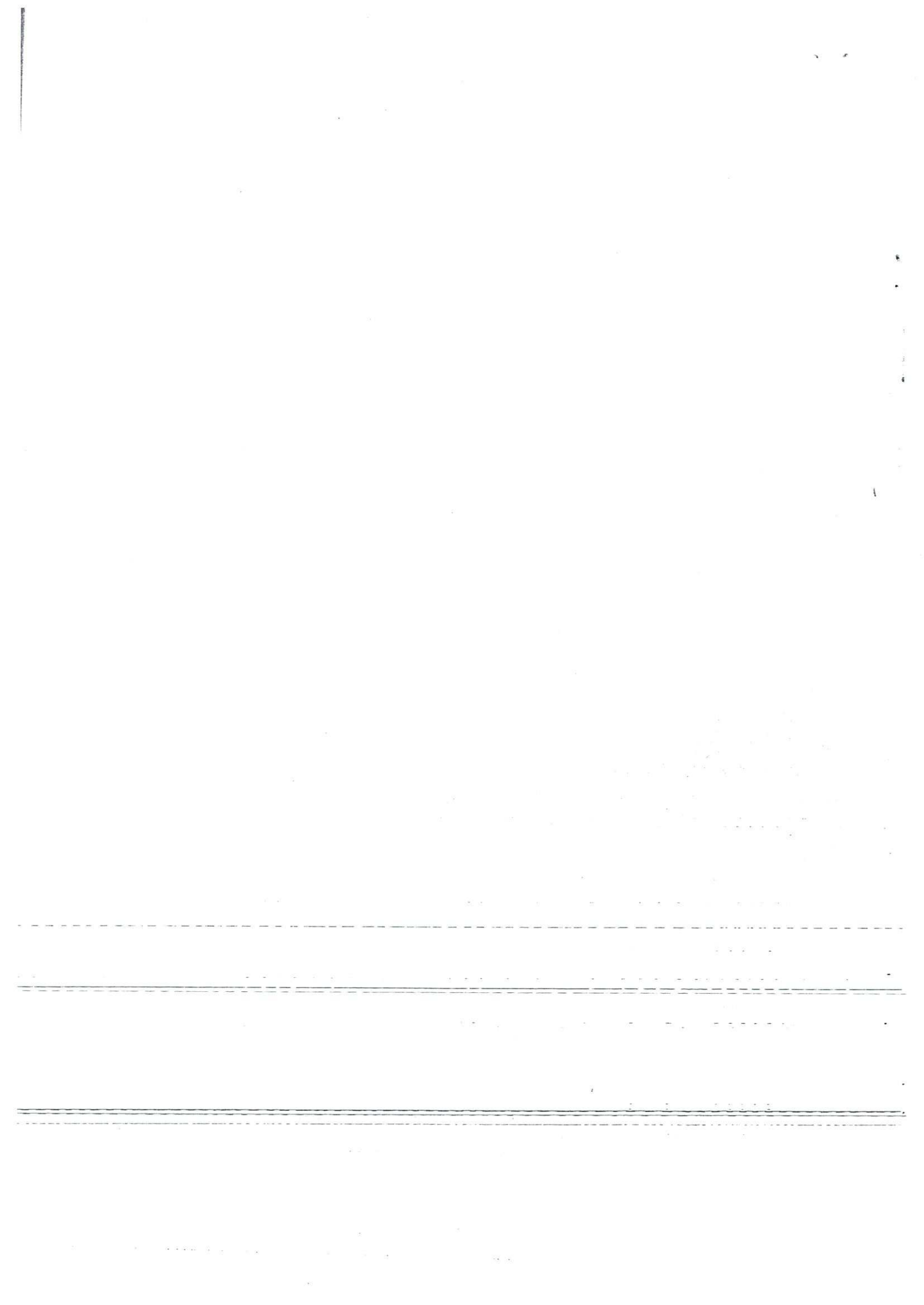
Il CCNL di settore, prevede al citato art. 14, in relazione alla normativa provvedimenti disciplinari che *“l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato”*.

Nella fattispecie che occupa vi è l'assoluta assenza di “difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni”, atteso che le infrazioni contestate al Marinelli sono state accertate già alla data della contestazione.

Per orientamento ormai consolidato della giurisprudenza, il concetto di tempestività della contestazione deve essere inteso in senso relativo, potendo essere compatibile con un intervallo necessario, in relazione al caso concreto e alla complessità dell'organizzazione del datore di lavoro, per un adeguato accertamento e una precisa valutazione dei fatti. E' pacifico poi che l'immediatezza debba essere valutata con riferimento al tempo in cui i fatti sono conosciuti dal datore di lavoro, e non a quello in cui essi sono avvenuti e che la conoscenza debba tradursi nella ragionevole configurabilità dei fatti oggetto dell'inadempimento, inteso nelle sue caratteristiche oggettive, nella sua gravità e nella sua addebitabilità al lavoratore (da ultimo in proposito v. Sez. L, Sentenza n. 4724 del 27/02/2014, Cass. 26 marzo 2010, n. 7410).

Pertanto, la Suprema Corte con la pronuncia del 10.07.2013, in tema di tempestività nell'irrogazione della sanzione, ha sancito – nella parte motivata della citata sentenza – che *“tra l'interesse del datore di lavoro a prolungare le indagini in assenza di una obbiettiva ragione ed il diritto del lavoratore ad una pronta ed effettiva difesa, prevale la posizione di quest'ultimo, tutelata ex lege, senza che abbia valore giustificativo, a tal fine, la complessità dell'organizzazione aziendale”*.

Sul punto, la giurisprudenza di legittimità e di merito ha, altresì, stabilito che: *“il principio della necessaria immediatezza della contestazione disciplinare, che ha lo scopo di garantire il diritto di difesa del lavoratore e*



di non protrarre l'incertezza sulla sorte del rapporto, si applica sia nel caso di licenziamento per giusta causa che in quello di licenziamento per giustificato motivo soggettivo" (Cassazione civile, sezione lavoro, 11/8/2015, n. 16683; in senso conforme si veda anche Cass. civ. Sez. lavoro, 21/03/2014, n. 6715). Ed ancora: "Nel rapporto di lavoro subordinato privato, la contestazione dell'illecito disciplinare deve avvenire immediatamente e tempestivamente. Invero, i principi dell'immediatezza della contestazione e della tempestività della irrogazione della misura disciplinare sono espressione del generale precetto di conformarsi alla buona fede e alla correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro e sono finalizzati a garantire la tutela del lavoratore al fine di evitare che questi possa essere esposto a tempo indeterminato al pericolo di essere sanzionato per i fatti contestatigli e che il lungo tempo trascorso dalla commissione dei fatti ne indebolisca il ricordo, pregiudicando così la possibilità di una più efficace difesa" (Tribunale di Bari, sezione lavoro, 16/3/2016).

*

INSUSSISTENZA DEI FATTI ADDEBITATI E VIOLAZIONE DEL CCNL DI SETTORE

Passando ora all'esame della fattispecie che occupa dal punto di vista della rilevanza nel merito dei fatti, lo scrivente rileva come potrebbero prospettarsi profili di illegittimità del licenziamento intimato sulla scorta delle considerazioni che seguono.

L'AMAT SPA ha inteso addebitare al sig. Marinelli delle pretese irregolarità che quand'anche sussistenti possono al più essere qualificate come negligenza nello svolgimento della propria attività, ma non certo tale condotta rientra nel novero della diversa e più grave infrazione di abuso di fiducia.

Al fine di evidenziare le conseguenze giuridiche della fattispecie, ai sensi dell'art. 18 Legge 300/1970, occorre esaminare il C.C.N.L. applicato per la regolamentazione dei dipendenti addetti ai servizi ausiliari - settore Autoferrotranvieri, che all'art. 14 elenca, a titolo esemplificativo, tra le fattispecie di addebito e le corrispondenti sanzioni, cause ben più gravi di quella imputata al sig. Marinelli. Il citato CCNL, infatti, all'art. 14 rubricato provvedimenti disciplinari, prevede quanto segue:

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;



- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione normale;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

....

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

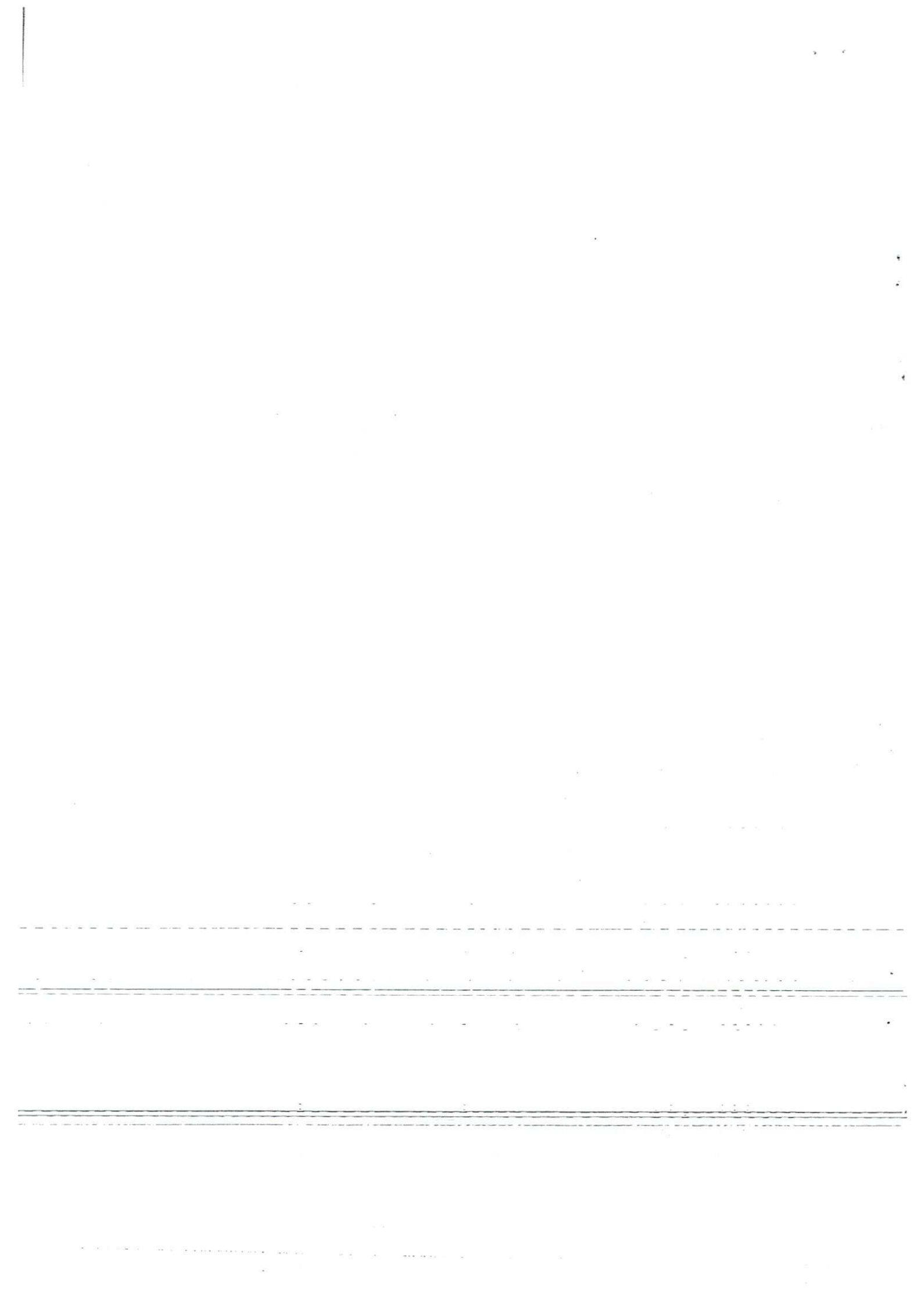
- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

Come noto, la Società datrice ha inteso licenziare il sig. Marinelli sulla scorta di un presunto "abuso di fiducia". Ebbene, tale ipotesi particolarmente ampia comprende:

- a. azioni delittuose compiute ai danni dell'azienda (es. furto, danneggiamento, etc.);
- b. qualunque altra condotta colpevole del lavoratore contraria ai doveri di buona fede, come ad esempio l'uso a scopo personale dell'auto o del telefono aziendale; oppure la "falsificazione" dei cartellini presenza di lavoro in ordine agli orari di entrata e di uscita; od, infine, la concorrenza sleale, sia qualora determini un danno



concreto all'azienda, sia qualora consista in meri atti preparatori che prevedono la realizzazione di una condotta di concorrenza sleale.

Nella fattispecie che occupa, la datrice di lavoro ha contestato all'ex dipendente di aver avuto una condotta inoperosa (prolungati stazionamenti nella propria autovettura, soste al bar, discontinuità nei rilevamenti e, dunque, scarso rendimento). Ebbene, nessuna di queste ipotesi rientrerebbe nelle ipotesi di abuso di fiducia come innanzi descritte. Come può chiaramente evincersi dalle condotte previste e sanzionabili dal CCNL di settore, è stata amplificata l'importanza attribuita a fatti di rilevanza non così grave quale quella oggetto di licenziamento.

Da tanto, a prescindere dalla fondatezza o meno dei pretesi addebiti contestati, potrebbe rilevarsi – in sede di giudizio - la assoluta illegittimità del provvedimento di licenziamento perché i fatti contestati rientrerebbero in ipotesi tra le condotte punibili al più con una sanzione conservativa.

Infatti, il CCNL applicato prevede espressamente all'art. 14, al punto sub 3) quanto segue:

...

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria residenza o, se diversa, della sua stabile dimora ai sensi dell'art. 206, 3° comma;
- non osservi le norme sulla prevenzione antinfortunistica;
- commetta recidiva nelle mancanze pur lievi che hanno comportato biasimo scritto;
- ed altre mancanze di analoga gravità.

Peraltro, giova rilevare come nella fattispecie de qua non si sia nemmeno verificata l'ulteriore ipotesi della *"recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione"*, legittimante, in ipotesi, il licenziamento per giusta causa. Infatti, l'unico episodio recidivante richiamato dalla datrice è quello inerente la contestazione dell'08/02/2017, culminato con la comminazione di un provvedimento di giorni 5 di sospensione. Già in tale sede la sanzione comminata doveva, in ipotesi, essere quella della multa e non quella più grave della sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

C) MANCATA PROPORZIONALITÀ DELLA SANZIONE IRROGATA

In subordine si osserva quanto segue.

Il licenziamento del Marinelli è altresì invalido ed illegittimo per assoluto difetto di proporzionalità della sanzione rispetto alla condotta addebitata e perché questa, quand'anche fosse, in ipotesi e per assurdo, stata posta in essere dallo stesso, si sarebbe dovuta ritenere punibile al più con una sanzione conservativa.

E' noto che se il lavoratore contesta in giudizio la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo, il giudice è tenuto ad accertare se il provvedimento di licenziamento sia conforme al principio generale di ragionevolezza e proporzionalità delle sanzioni disciplinari, e cioè adeguato e non eccessivo rispetto ai fatti contestati (art. 2106 c.c.).

Infatti, se il licenziamento rappresenta la pena massima, il relativo inadempimento dovrà possedere quelle caratteristiche, in termini di gravità, che rendano il recesso l'unica alternativa possibile, se non obbligata, rispetto alla sanzione conservativa di maggior peso.

La giurisprudenza della Suprema Corte ha sancito, in punto di valutazione della proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto alla gravità dell'inadempimento, che quest'ultimo *"deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della «non scarsa importanza» di cui all'art. 1455 c.c., 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"* (Cass. civile, Sez. Lav. 22/03/2010, n. 6848; Cass. 26/10/2010, n. 21912; Cass. 16/05/2006 11430; Cass. 24/07/2006, n. 16864).

Ai fini della valutazione della congruità e proporzionalità della sanzione espulsiva il Giudice deve tener conto, oltre alla valutazione dell'effettiva sussistenza del fatto contestato (di cui si è già detto al precedente punto):

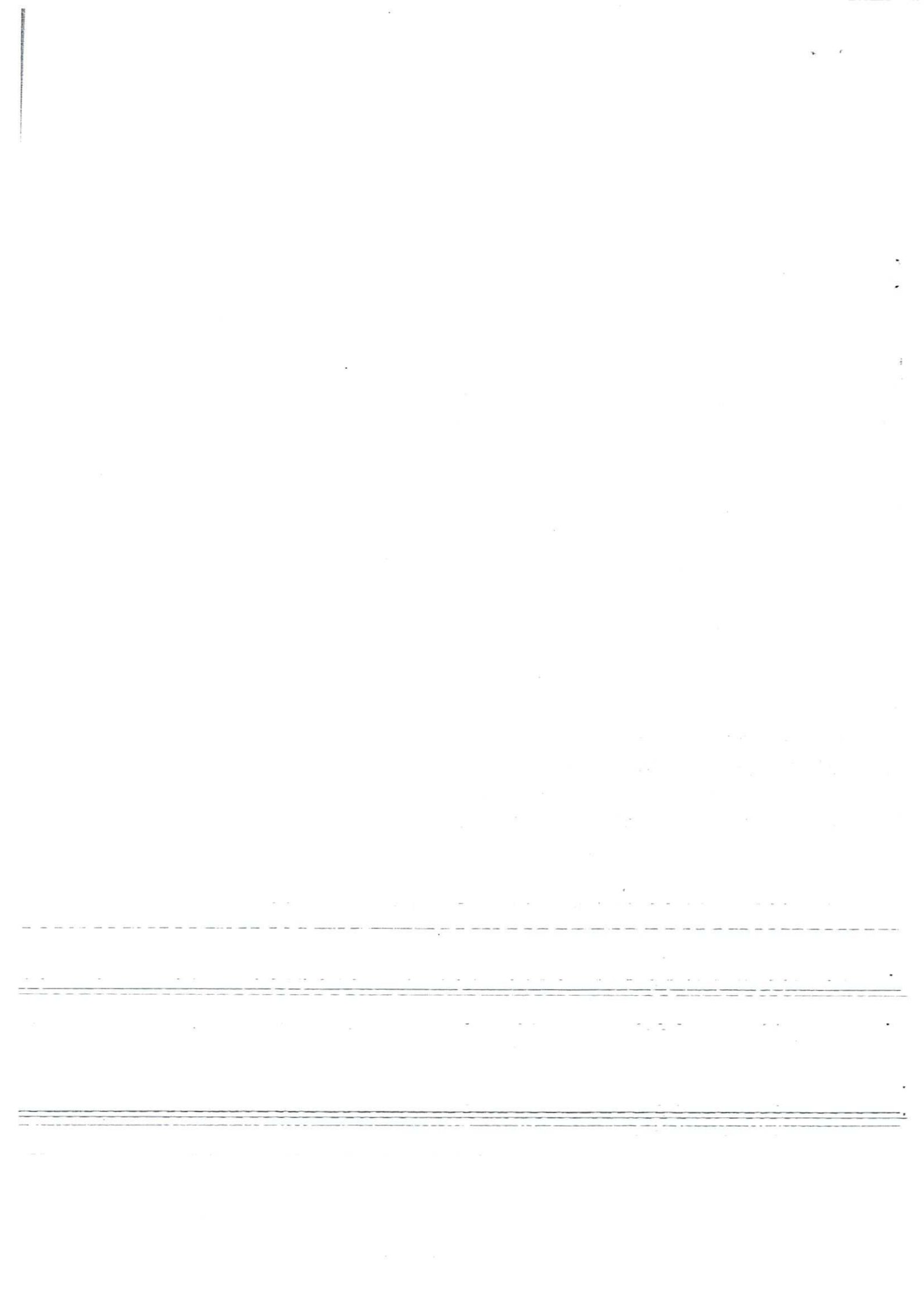
dell'intensità dell'elemento intenzionale;

della gravità concreta dei fatti nella loro materialità;

della posizione delle parti e della natura del rapporto di lavoro

(*ex multis*, Cass. 26.7.2010 n. 17514; - 29.10.2010 n. 22170; - 22.3.2010 n. 6848- 30.3.2006 n. 7543; - 12.11.2003 n. 17058; ecc.).

Con sentenza del 26/9/2016, n. 18858, il giudice di legittimità ha ritenuto quanto segue: *"In tema di licenziamento per giusta causa, anche in materia di pubblico impiego contrattualizzato è da escludere qualunque sorta di automatismo a seguito dell'accertamento dell'illecito disciplinare,*



sussistendo l'obbligo per il giudice di valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, e, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta".

La S.C. già in precedenza aveva, infatti, sancito, con sentenza del 16/10/2015, n. 21017 che: *"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'intensità dell'elemento intenzionale -, 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."*¹.

Da ultimo, con sentenza del 20/9/2016, n. 18404, la S.C. ha statuito: *"in tema di sanzioni disciplinari nell'ambito del rapporto di lavoro, il giudice di merito investito del giudizio circa la legittimità di un provvedimento disciplinare deve necessariamente valutare la sussistenza o meno del rapporto di proporzionalità tra l'infrazione del lavoratore e la sanzione irrogatagli, a tal fine tenendo conto delle circostanze oggettive e soggettive della condotta del lavoratore e di tutti gli altri elementi idonei a consentire l'adeguamento della disposizione normativa di cui all'art. 2119 c.c., richiamato dall'art. 1 della L. 15 luglio 1966, n. 604, alla fattispecie concreta"*.

Non versando, dunque, in ipotesi di intento doloso e nemmeno del comportamento colposo, al più si verterebbe in ipotesi di mera irregolarità. Pertanto, alla luce dei principi di proporzionalità e di adeguatezza della sanzione e di tutti gli elementi della fattispecie, la sanzione inflitta del licenziamento deve comunque ritenersi invalida ed illegittima per assenza dei presupposti di giustificatezza e proporzionalità.

Deve osservarsi come l'Amat in fattispecie di infedele timbratura non ha proceduto al licenziamento delle lavoratrici, comminando una sanzione conservativa; ci si riferisce alle lavoratrici Michela Petralia, Giangrande Rosanna e Mastroberardino. Deve inoltre osservarsi come il lavoratore che effettuava il turno costantemente con il Marinelli non sia stato in alcun modo destinatario di un qualsivoglia procedimento disciplinare.

*

¹ Si veda anche in senso conforme, Cassazione Civile, sezione lavoro, 4/3/13, n. 5280.

DELLA TUTELA EX ART. 18 ANTE RIFORMA FORNERO

La Società convenuta, come già rilevato, ha quale socio unico un Ente Pubblico, dunque, deve applicarsi, in tema di impugnative di licenziamento, la normativa in vigore per il Pubblico Impiego.

Proprio in questo contesto è intervenuta una recente sentenza della Corte di Cassazione (Cass. Civ. Sez. Lavoro, 09/06/2016 n. 11868), la quale ha escluso l'applicabilità della legge n. 92/2012 al settore del pubblico impiego².

La Suprema Corte sottolinea come il rinvio presente nella legge 165/2001 allo Statuto non sia un rinvio mobile, bensì fisso, cosicché *"la norma richiamata resta cristallizzata nel testo antecedente alle modifiche apportate dalla riforma"*. Tale recente orientamento sembra dunque porre fine alle incertezze circa l'applicabilità del c.d. Rito Fornero al settore pubblico, anche in considerazione del fatto che tale orientamento è stato ribadito da Cass. Civ. Sez. Lavoro 06/10/2016 n. 20056, che si riporta completamente alle osservazioni presentate nella precedente pronuncia, nonché il giudice di legittimità – da ultimo – ha statuito quanto segue: *"in assenza di un intervento normativo di armonizzazione del Ministero della Funzione pubblica, non si estendono ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni le modifiche apportate all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori dalla legge Fornero, con la conseguenza che la tutela da riconoscere a detti dipendenti in caso di licenziamento illegittimo resta quella assicurata dalla previgente formulazione della norma"* (Cassazione civile, sez. lav., 25/10/2017, n. 25376).

Per l'effetto, deve trovare applicazione, nella fattispecie che occupa, in caso di licenziamento illegittimo intimato anche successivamente al Luglio 2012 (data di entrata in vigore della Riforma Fornero), la tutela reintegratoria di cui all'art. 18 dello Statuto, così come prevista nella sua formulazione originaria.

*

La retribuzione globale di fatto al momento del licenziamento era pari alla somma netta di € 1732.00 (comprensiva del rateo 13[^] e 14[^].)

*

Tutto ciò premesso e ritenuto Marinelli Angelo, come sopra rappresentato e difeso,

² Cfr. Cassazione sentenza n. 11868/2016: *"Al pubblico impiego privatizzato non si applicano le modifiche apportate dalla Legge Fornero all'art. 18 st. lav. per cui la tutela del dipendente pubblico in caso di licenziamento illegittimo rimane disciplinata dalla norma statutaria nel testo anteriore alla riforma"*.

RICORRE

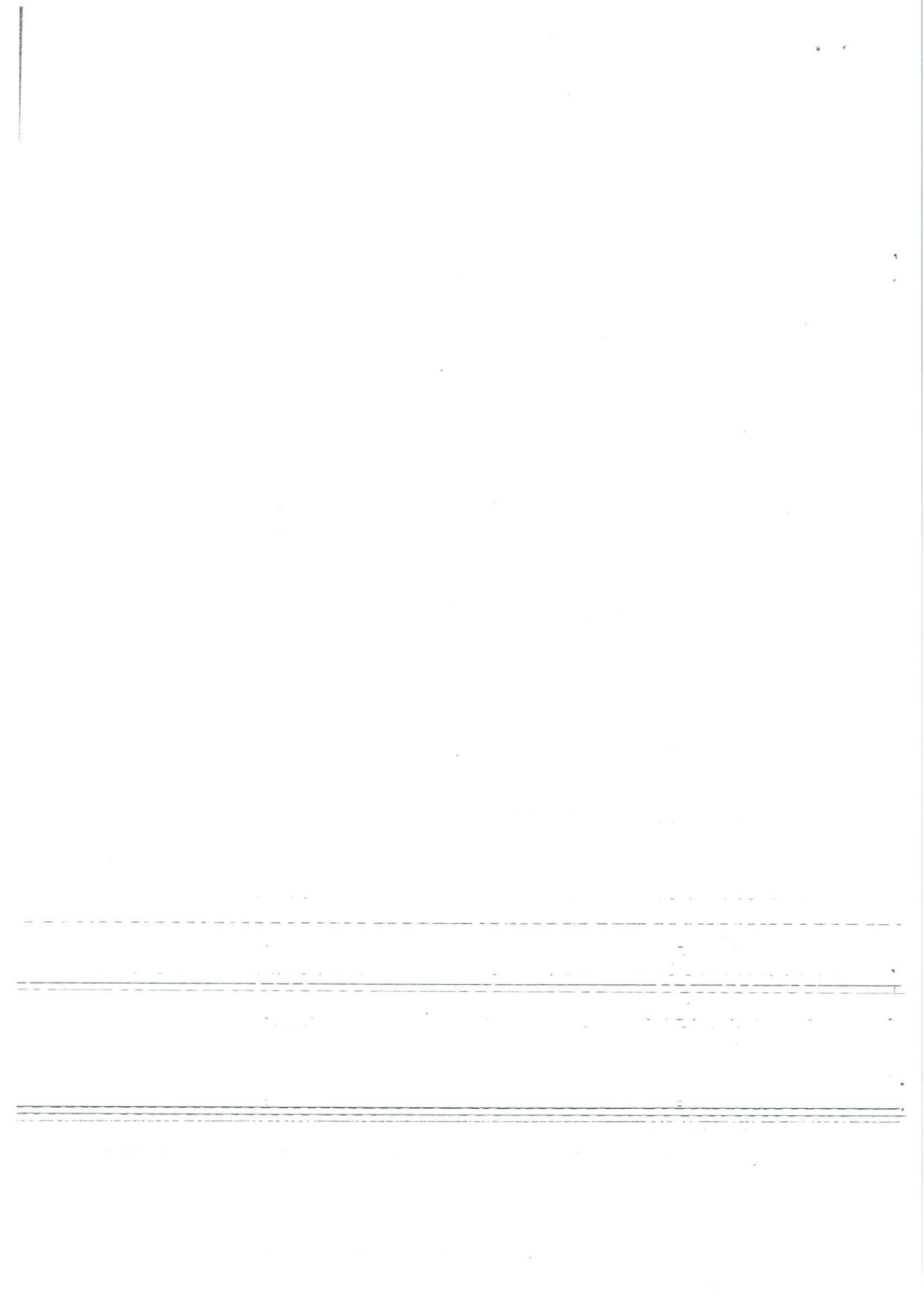
alla S.V illustrissima affinché, contrariis reiectis, Voglia accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

- 1) accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato dalla AMAT Spa, per le motivazioni esposte nella narrativa che precede;
- 2) per l'effetto, annullare il licenziamento e condannare l'AMAT Spa alla reintegrazione del sig. Marinelli Angelo nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione e, comunque, per un ammontare pari a 24 mensilità, detratto l'aliunde perceptum o percipiendi.
- 3) condannare l'Amat spa, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali assistenziali in favore del sig. Marinelli Angelo;

in subordine, nella denegata ipotesi di applicabilità - alla fattispecie per cui è causa - delle modifiche apportate dalla Legge Fornero all'art.18 dello Statuto dei Lavoratori:

- 4) accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato dalla AMAT Spa per le motivazioni esposte nella narrativa che precede;
- 5) per l'effetto, annullare il licenziamento e condannare l'Amat spa alla reintegrazione del sig. Marinelli nel posto di lavoro, nonché al pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra, e, comunque, per un ammontare pari a 12 mensilità;
- 6) condannare altresì la resistente al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per il medesimo periodo e con la maggiorazione di cui all'art. 18 co. IV L. 300/1970;
- 7) in via ancor più gradata, nella non creduta ipotesi in cui il fatto sia ritenuto sussistente, pur non potendosi qualificare come giusta causa, accordare all'istante la tutela di cui all'art. 18 comma V L. 300/1970 con liquidazione della massima indennità risarcitoria di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenuto conto delle circostanze illustrate in ricorso;
- 8) condannare la resistente al pagamento di spese e onorari del presente giudizio.



Con ogni ulteriore riserva istruttoria, anche a seguito del comportamento processuale di controparte. Sin d'ora si chiede, ove ritenuto necessario, acquisire informative in merito al comportamento tenuto dall'azienda nei confronti delle lavoratrici Michela Petralia, Giangrande Rosanna e Mastroberardino in relazione alla contestazione di scambio dei tesserini marcatempo. Si indica come informatore il sig. Piero Greco. Si chiede sentire quale informatore il sig. Tommaso Vitale in relazione alla insussistenza di un qualsivoglia procedimento disciplinare a carico dello stesso per i fatti contestati al Marinelli

➤ Si offrono in comunicazione, mediante produzione in fascicolo di parte i seguenti documenti:

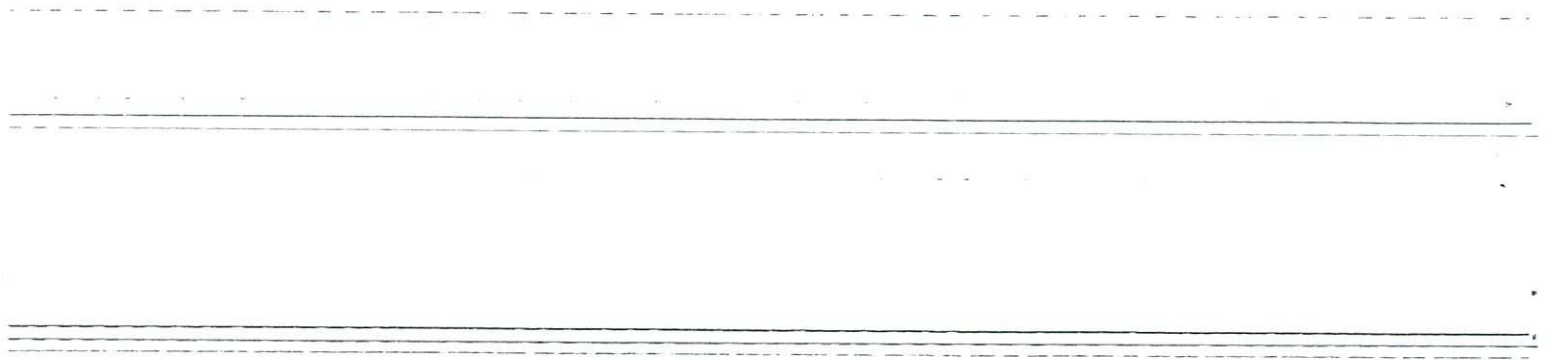
- 1) copia lettera contestazione disciplinare dell'08.02.2018;
- 2) copia giustificazioni del 21.02.2018;
- 3) copia lettera del 22.02.2018;
- 4) copia lettera licenziamento del 28.03.2018;
- 5) copia lettera impugnativa di licenziamento;
- 6) copia attestazione rilasciata dal Comune di Taranto del 21.04.2018;
- 7) copia documentazione medica;
- 8) stralcio CCNL di settore.

Ai fini del contributo unificato si dichiara che il valore della presente controversia è indeterminato e che il ricorrente è esente dal pagamento dello stesso come da certificazione allegata alla nota di iscrizione a ruolo.

Taranto, 23.05.2018

Avv. Vincenzo GAUDIO







TRIBUNALE DI TARANTO
SEZIONE LAVORO

DECRETO DI FISSAZIONE DELL'UDIENZA A SEGUITO DI

IMPUGNATIVA DI LICENZIAMENTO

- L. 28 GIUGNO 2012 N° 92, ART. 1, CO. 47 E 48 -

Il Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, in composizione monocratica nella persona del dott. Cosimo MAGAZZINO;

letto il ricorso R. G. n° 4619/18 e rilevato che parte ricorrente ha formulato domande inquadrabili - secondo la prospettazione attorea - nelle **ipotesi regolate dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n° 300;**

visto l'art. 1, commi 47 e 48, della legge 28 giugno 2012 n° 92 (anche alla stregua dei principî di diritto enunciati da CASS. LAV. 10 AGOSTO 2015 N° 16662 ovvero da CASS. LAV. 13 GIUGNO 2016 N° 12094);

FISSA

l'udienza di comparizione delle parti innanzi a sé per il giorno 11 LUGLIO 2018 alle ore 9,00 con il seguito;

ASSEGNA

alla parte **ricorrente** termine **sino a venticinque giorni prima** dell'udienza per la **notifica** del ricorso e del presente decreto, effettuabile anche a mezzo di posta elettronica certificata;

ASSEGNA

a parte **convenuta** termine **sino a cinque giorni prima** della stessa udienza per la **costituzione** in giudizio;

AVVERTE

le parti che, in caso di produzione di documenti, gli stessi devono essere depositati in cancelleria in duplice copia.

Taranto, 29 MAG. 2018.

Il Cancelliere

L'assistente giudiziario
Grazia BALDI

E' copia conforme all'originale
Taranto, li - 4 GIU. 2018

L'assistente giudiziario
Grazia BALDI

IL TRIBUNALE - GIUDICE DEL LAVORO
(dott. Cosimo MAGAZZINO)

CORTE DI APPELLO DI LECCE
SEZIONE DISTACCATATA DI TARANTO - UFFICIO UNICO NOTIFICAZIONI

Ad istanza della parte costituita in atti, io sotto-

scritto Ufficiale Giudiziario addetto al suindicato ufficio,

ho notificato il presente atto al Sig. AMAT S.p.A.,

in persona del legale rappresentante p.f.

abitante in Taranto - Via Cesare Battisti n. 654

mediante consegna di copia conforme all'originale

a mani. del sig. Lorenzo Stasolla
inviato alla ricevuta.

li 07-06-2018

CORTE DI APPELLO
SEZIONE DI TARANTO
L'Ufficiale Giudiziario
Stefano PANIGLIULO

UNEP - TARANTO

Modello A/Ter P / 2 Cr. 6907

NON URGENTE

Trasferte € 5,53

Spese Postali € 0,00

TOTALE € 5,53

(SPESE POSTALI E TRASFERTE
ANTICIPATE DALL'ERARIO)

Data Richiesta

05/06/2018

L'Ufficiale Giudiziario



31126907/1

Oggetto: I: Ricorso Marinelli - udienza del 11 luglio 2018

Mittente: tursi <tursi@amat.ta.it>

Data: 29/06/2018 9.22

A: <sinistriamat@amat.ta.it>

Inviato da smartphone Samsung Galaxy.

----- Messaggio originale -----

Da: Schiavone & Partners - Avvocati <avv.schiavone@gmail.com>

Data: 29/06/2018 09:06 (GMT+01:00)

A: tursi@amat.ta.it

Oggetto: Ricorso Marinelli - udienza del 11 luglio 2018

In relazione alla richiesta in data odierna, invio -in allegato- preventivo.

A disposizione per richieste e/o chiarimenti.

Cordiali saluti.

Avv EC Schiavone

--



Schiavone & Partners - Avvocati - Socio AGI

Tel. 099.7367153 (phx) - Fax 099.7350121

avv.schiavone@gmail.com

avv.schiavone@pec.it

www.ssa-lavoro.it

Viale Virgilio 101/A - 74121 Taranto

— Allegati: —

S22C-6e18062909330.pdf

Autore per la raccolta dell'uso di Taranto

Pro. n. **11848**

del **29 GIU. 2018**

AD	Amministratore	☐
CG	Consiglio Generale	☐
CA	Consiglio di Amministrazione	☐
DT	Direttore Generale	☐
UP	Amministratore Delegato	☐
UCM	Consiglio di Amministrazione	☐
UCB	Consiglio di Amministrazione	☐
UES	Consiglio di Amministrazione	☐
US	Consiglio di Amministrazione	☐
UXT	Consiglio di Amministrazione	☐
EMU	Consiglio di Amministrazione	☐
DM	Consiglio di Amministrazione	☐
RAG	Consiglio di Amministrazione	☐
STG	Consiglio di Amministrazione	☐

42,4 kB

ENRICO CLAUDIO SCHIAVONE & PARTNERS

AVVOCATI

Spett.le
Amat Spa

**Preventivo: controversia c/ Marinelli Angelo – Tribunale di Taranto, Sez. Lavoro,
Dott. C. Magazzino (N. 4619/18 R.G.)**

Liquidazione giudiziale compenso avvocati in ambito Civile
Artt. 1 - 11 D.M. 55/2014

Competenza: **Cause di lavoro**

Valore della Causa: **Indeterminabile - complessità bassa**

Fase	Compenso
Fase di studio della controversia, valore minimo:	€ 1.545,00
Fase introduttiva del giudizio, valore minimo:	€ 573,00
Fase istruttoria e/o di trattazione, valore minimo:	€ 1.253,00
Fase decisionale, valore minimo:	€ 1.395,00
Compenso tabellare (valori minimi)	€ 4.766,00

RIDUZIONI (in % sul compenso)

Riduzione del 20 % su € 4.766,00 per sconto praticato	€ -953,20
Compenso al netto delle riduzioni	€ 3.812,80

PROSPETTO FINALE

Compenso tabellare	€ 4.766,00
Totale variazioni in diminuzione	- € 953,20
Compenso totale	€ 3.812,80
Spese generali (15% sul compenso totale)	€ 571,92
Cassa Avvocati (4%)	€ 175,39
Totale Imponibile	€ 4.560,11
IVA 22% su Imponibile	€ 1.003,22
IPOTESI DI COMPENSO LIQUIDABILE	€ 5.563,33
A dedurre ritenuta d'acconto 20% (su compenso e spese imponibili)	€ 876,94
Totale documento	€ 4.686,39

Taranto, 29 giugno 2018

Avv. E.C. Schiavone