

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
La Corte d'Appello di Roma - Sezione Lavoro e Previdenza

composta dai signori magistrati:

- PERRA dr.ssa Flavia – Presidente rel.
- COCCHIA dr. Paolo - Consigliere
- BOERI dr. Giovanni – Consigliere

nell'udienza di discussione dell'11 luglio 2018, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia in materia di lavoro in grado di appello iscritta al n.640 del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno 2018

TRA

[REDACTED] con gli avv.ti Mario De Mathia e Paola Pignataro

reclamante

E

[REDACTED] con gli avv.ti **[REDACTED]**

reclamato

Oggetto: reclamo ex art.1,co.58 L. n.92/2012 avverso la sentenza del Tribunale del Tribunale di Roma n.1169 del 14 febbraio 2018.

CONCLUSIONI

Per entrambe le parti : come dai rispettivi scritti difensivi

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con la sentenza indicata in oggetto il Tribunale di Roma ha rigettato l'opposizione proposta da **[REDACTED]** avverso l'ordinanza di cui all'art.1, comma 49, legge n.92/2012 con la quale lo stesso Tribunale, in accoglimento del ricorso di **[REDACTED]** aveva annullato il licenziamento intimato con lettera del 31 agosto 2016 ed aveva ordinato la reintegrazione de **[REDACTED]** nel posto di lavoro, aveva condannato la società al pagamento in favore del ricorrente dell'indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione globale mensile di fatto (€4.478,29) dalla data del licenziamento a quella della effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali, ed al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Il Tribunale ha ritenuto di condividere pienamente quanto già rappresentato dal giudice della fase sommaria nell'individuare l'oggetto della contestazione, con conseguente infondatezza della dedotta erronea interpretazione delle disposizioni contrattuali da parte dell'opponente, formulando, in sintesi, le seguenti considerazioni:

L'art. 69 cit., al 1° comma, stabilisce, che: *“normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi*

precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione in caso di prima mancanza”.

La disposizione quindi esprime il principio della gradazione delle sanzioni conservative tenendo altresì conto delle mansioni svolte.

Lo stesso articolo, 2° comma al punto n. 4, stabilisce che si applicano le sanzioni conservative della ammonizione orale e scritta, della multa, della sospensione, a chi *“arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell’andamento del macchinario stesso”.*

Il successivo art. 70 del CCNL prevede invece il licenziamento senza preavviso *“per le mancanze più gravi”*, cioè quelle che siano tali da recidere irrimediabilmente il vincolo di fiducia posto alla base del rapporto di lavoro, nonché per alcune ipotesi indicate dallo stesso art. 70 in via solo esemplificativa, tra le quali *“danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici”* o *“atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l’azienda”.*

Dal confronto tra il fatto come contestato (essere stato a conoscenza della sistematica manomissione dei dispositivi di riduzione di velocità dei carrelli elevatori e *“dei relativi interventi sugli stessi per riparare le manomissioni”* e di non avere reso edotti di tale circostanza né il suo diretto superiore né il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione (doc. 10 produzione convenuta) e le disposizioni contrattuali doveva confermarsi, come già affermato dal giudice della fase sommaria, che il comportamento censurato ricadeva nella fattispecie di cui all’art.69, n.4 poiché esso si era risolto in una omessa comunicazione ai diretti superiori di un eventuale guasto al macchinario o comunque di una *“evidente irregolarità dell’andamento del macchinario”* stesso, essendo indifferente alla norma collettiva che la evidente irregolarità sia dipesa da una intenzionale o accidentale manomissione del macchinario poiché la necessità di sollecitare il pronto intervento dei superiori e del responsabile della sicurezza sussiste a prescindere dalla causa del malfunzionamento.

Il giudice ha, quindi, ritenuto che la condotta addebitata al lavoratore corrispondeva alla fattispecie tipizzata dal contratto collettivo all’art.69, 2° comma, punto 4, per la quale era prevista l’applicazione di una sanzione conservativa che deve essere, di regola, quella dell’ammonizione in caso di prima violazione, della multa in caso di recidiva (quindi in caso di qualunque precedente) o della sospensione in caso di recidiva specifica infrasemestrale, o anche direttamente quella della multa o della sospensione se la mancanza abbia carattere di maggiore gravità anche in relazione alle mansioni espletate.

Non poteva, invece, ritenersi che il comportamento oggetto di contestazione fosse sussumibile nella più grave ipotesi di cui all’art.70 CCNL che configurava l’irrogazione del licenziamento per fatti di danneggiamento volontario di impianti o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici o *“atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l’azienda”*, non avendo la società mai contestato al ██████████ di aver intenzionalmente manomesso o alterato il dispositivo di sicurezza *“tartaruga”* né gli aveva addebitato alcun comportamento doloso o posto in essere con colpa grave, da cui era derivato un danno per l’azienda; né il comportamento contestato era consistito nel fatto che egli aveva provocato l’incidente ma di non aver avvisato il superiore e il responsabile della sicurezza delle indicate manomissioni.

Il Tribunale ha aggiunto che *“d’altro canto la circostanza emersa dalle sue giustificazioni e poi confermata nel libero interrogatorio del procuratore speciale della società opponente, secondo cui accanto alle effettive manomissioni dei carrelli era emerso come*

facilmente il dispositivo di sicurezza degli stessi poteva essere aggirato solo che si fossero spostate di pochi centimetri a sinistra le forche dei carrelli, escludeva in ogni caso che l'omessa informazione potesse in radice tradursi in colpa grave.

Avverso tale decisione la [redacted] ha proposto reclamo chiedendone l'integrale riforma sulla base di sei motivi di doglianza:

1. Erronea interpretazione dei fatti contestati al lavoratore;
2. Erronea interpretazione delle disposizioni contrattuali;
3. Censurabilità della sentenza in tema di recidiva;
4. Legittimità del recesso per giusta causa per la gravità della condotta del reclamato;
5. Omessa ammissione dell'attività istruttoria.

La società ha poi riproposto le proprie argomentazione volte a confutare le questioni assorbite: Asserita disparità di trattamento nell'esercizio del potere disciplinare.

[redacted] si è costituito eccependo l'inammissibilità del gravame per genericità e mancata individuazione delle parti della sentenza impugnate, sostenendone l'infondatezza nel merito e chiedendone il rigetto.

Invitate le parti a cercare una soluzione transattiva della controversia e disposto a tal fine un apposito rinvio, alla odierna udienza, avuto esito negativo il tentativo di conciliazione, la causa è stata decisa.

Come emerge dalla successiva disamina dei motivi di reclamo, l'eccezione di inammissibilità è destituita di fondamento, anche alla luce della recente pronuncia della Corte di Cassazione a Sezioni Unite n.27199/2017, contenendo l'atto specifiche censure a ben individuate parti motivazionali della sentenza impugnata.

Nel merito il reclamo è fondato.

Prima di esaminare i singoli motivi di impugnazione è opportuno riportare la contestazione disciplinare del 2 agosto 2016 posta a base del licenziamento.

« A seguito della collisione tra due carrelli (matricola...n.3°, matricolan.1°) avvenuta in data 13.07.2016 alle ore 20,30 circa all'interno del reparto Coldstore, con conseguente infortunio sul lavoro con iniziale prognosi di 10 giorni del dipendente [redacted] sono state avviate, nei giorni successivi, ad opera del servizio sicurezza, prevenzione e protezione, con il supporto della società [redacted] delle verifiche tecniche sullo stato dei carrelli.

Le indagini si sono concluse in data 22.7.2016 ed hanno certificato la manomissione del sistema di sicurezza <<tartaruga>>, che prevede il rallentamento della velocità del carrello da 9kmh a 5kmh in caso di movimentazione con forche alzate, attraverso la staratura dei sensori e/o la rimozione della barra magnetica posta a base del sistema. Infatti, sono state verificate le seguenti anomalie:

- carrello n.3°...limitazione velocità a 5km/h con forche sollevate oltre 1200 m da terra non funzionante in quanto mancava il magnete attivazione sensore.
- Carrello n1°...Limitazione velocità a 5km/h con forche sollevate oltre 1200 m da terra non funzionante in quanto starato.

In data 26.07.2016 Ella è stata ascoltata dai responsabili del personale nelle persone di [redacted] dichiarando quanto segue:

<< Venivo informato da [redacted] responsabile preposto officina carrelli, di alcune manomissioni al sistema di sicurezza del sistema denominato tartaruga e delle relative riparazioni, ma non ho approfondito per assicurarmi la veridicità della cosa e non ho provveduto ad informare né il RSPP né il mio diretto superiore>>.

Nella stessa giornata sono stati ascoltati, dagli stessi referenti e sulle stesse tematiche, il [redacted], preposto ditta appaltatrice STIM e il [redacted] responsabile preposto officina carrelli, che hanno confermato la sistematicità delle manomissioni del sistema di sicurezza <<tartaruga>>.

Le sue stesse dichiarazioni, unitamente a quelle rese dai suddetti [redacted] ed alle verifiche eseguite dalla società LEM, confermano che i carrelli (matricola...n.3° e matricola...n.1°) coinvolti nell'incidente del 13.07.2016 erano stati manomessi e che relativamente alla sua posizione:

1. Ella fosse a conoscenza della sistematica manomissione dei dispositivi di rallentamento di velocità dei carrelli e dei relativi interventi sugli stessi per riparare le manomissioni;
2. Ella non avesse reso edotti di tale circostanza, né il suo diretto superiore né l'RSPP.

Tali fatti, oggetto di contestazione, correlati con il ruolo da Lei ricoperto e con le mansioni da Lei svolte, anche in qualità di preposto alla sicurezza del reparto, configurano un gravissimo inadempimento dei Suoi obblighi contrattuali e sono incompatibili con il vincolo fiduciario, anche in considerazione della Sua diretta conoscenza delle apposite misure di sicurezza adottate dall'azienda per scongiurare ulteriori incidenti.

Le contestiamo, altresì, le recidive specifiche con riferimento al procedimento disciplinare conclusosi in data 08.06.2015 con il provvedimento disciplinare dell' ammonizione scritta e ulteriore procedimento disciplinare conclusosi con il provvedimento di n.3 ore di multa conclusosi in data 02.08.2016.....”

E' pacifico, non contestato e risulta dalla documentazione in atti che il 25 aprile 2015 si era verificato un incidente, nel reparto Coldstore cui era preposto il [redacted] consistito nel ribaltamento di un carrello a causa del fatto che il suo conducente procedeva con le forche alzate (doc.2.1 fascicolo di parte convenuta) e che la società, per evitare altri incidenti e per ovviare alla pratica diffusa tra il personale del reparto (finalizzata ad accelerare le operazioni e procedure di trasporto e sistemazione della merce e recuperare il tempo delle pause), aveva introdotto il sistema di sicurezza cd. "tartaruga" finalizzato a rallentare la velocità dei carrelli quando procedevano a forche alzate, sistema divenuto operativo il 25.03.2016 (doc.6 stesso fascicolo) ed aveva sensibilizzato il personale, soprattutto quello con funzioni di responsabilità e supervisione, sulla sicurezza (doc. 1 e 2 stesso fascicolo).

E' altrettanto pacifico che il [redacted] era il responsabile del reparto cella (cd. Coldstore) con coordinamento e direzione di 24 risorse.

Ciò premesso, e passando ad esaminare i motivi di impugnazione, con il primo motivo la [redacted] ha rilevato che il giudice ha sostanzialmente ritenuto che la condotta contestata al [redacted] non integrasse una colpa grave in ragione della facilità con cui si poteva comunque eludere il cd. sistema tartaruga, circostanza che invece non era idonea a consentire di "derubricare" la colpa grave del lavoratore, e comunque nella lettera di contestazione era contestato espressamente un gravissimo inadempimento contrattuale anche in relazione al ruolo ricoperto dal [redacted] ed alle mansioni svolte.

La condotta addebitata non aveva riguardato unicamente l'omessa informazione ai suoi superiori di una situazione di "potenziale rischio per la sicurezza sul lavoro" ma l'essere a conoscenza della "sistematica manomissione dei carrelli" e della necessità di interventi per riparare le manomissioni, di non aver informato della circostanza né il superiore né il RSPP. Era dunque riduttivo ricondurre tale condotta alla sola omessa informazione di una

situazione di rischio, quando la condotta stessa era caratterizzata quantomeno da colpa, aggravata dal fatto che la manomissione riguardava misure di sicurezza e che il [REDACTED] era a conoscenza del precedente infortunio verificatosi nel reparto e della conseguente campagna di sensibilizzazione diffusa dall'azienda proprio con riferimento al necessario rispetto delle misure di sicurezza.

Il Tribunale, secondo la reclamante, avrebbe poi omesso di valutare la posizione del [REDACTED] nell'organizzazione aziendale e il fatto che lo stesso fosse a conoscenza delle gravi mancanze da parte dei lavoratori su cui avrebbe dovuto vigilare.

Con il secondo motivo la [REDACTED] ha dedotto che non era corretto ricondurre la condotta contestata a quella tipizzata dall'art.69, punto 4, del CCNL industria alimentare, emergendo dalla interpretazione letterale e sistematica della norma contrattuale che questa ha inteso sanzionare il lavoratore che ometta di informare il suo superiore diretto (e non certo l'RSPP che non è menzionato) di un eventuale malfunzionamento o di un'irregolarità di funzionamento di un macchinario che certamente non implica – neppure potenzialmente – un pregiudizio in materia di sicurezza del lavoro (tant'è che si fa riferimento a dispositivi antinfortunistici nell'articolo successivo, il 70, che disciplina le ipotesi di licenziamento).

La volontà delle parti contraenti è quella di sanzionare con l'ammonizione, la multa o la sospensione (secondo un principio di graduazione a seconda della gravità del comportamento) la condotta del lavoratore che “per disattenzione” arrechi danni lievi ai macchinari o che ometta – sempre per disattenzione – di avvertire il suo superiore diretto di guasti al macchinario. Ossia la norma prospetta situazioni di mera disattenzione, di guasti intesi come malfunzionamenti fortuiti o irregolarità e non certo la conoscenza, come nel caso di specie, di un comportamento reiterato ed intenzionale dei dipendenti che avevano operato le manomissioni ad un dispositivo di sicurezza.

Secondo la società, quindi, la condotta che rileva è la consapevolezza del [REDACTED] delle manomissioni ai carrelli poste in essere dal personale del reparto da lui coordinato e diretto nonché la conoscenza dei rischi alla sicurezza che tali manomissioni avrebbero potuto comportare e dei conseguenti danni determinati da tali manomissioni che causavano il fermo dei carrelli e l'intervento della ditta di manutenzione.

Tali motivi, da trattarsi congiuntamente per la loro connessione, sono fondati.

Come rilevato anche dal Tribunale, le sanzioni conservative sono disciplinate, nel CCNL pacificamente applicato al rapporto, dall'art.69 che, al 1° comma, stabilisce: *“normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione in caso di prima mancanza”*.

Lo stesso articolo, 2° comma, prevede in via esemplificativa che incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione dal lavoro chi (punto n. 4) *“arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso”*.

Dal tenore letterale della norma emerge chiaramente che le condotte ivi sanzionate sono determinate da colpa lieve consistente in mera “disattenzione” causativa di danni “anche lievi” alle macchine o impianti, o nella omissione di avvertire “tempestivamente” il proprio diretto superiore di semplici guasti o irregolarità dell'andamento del macchinario. Nel caso di specie la condotta contestata, contrariamente a quanto ritenuto dal Tribunale, non è consistita nella mancata immediata informazione del superiore diretto della

esistenza di guasti o irregolarità di funzionamento (evidentemente fortuiti ed occasionali nell'intenzione dei contraenti) ma nel non avere reso edotti il diretto superiore e il RSPP della "sistematica" manomissione dei dispositivi di rallentamento di velocità dei carrelli e dei relativi interventi sugli stessi per riparare le manomissioni delle quali il dipendente era a conoscenza.

Oltre alla specificità e gravità del danno che riguardava dispositivi di sicurezza introdotti per salvaguardare l'incolumità dei lavoratori (e non un macchinario qualsiasi), rileva l'intenzionalità della causazione dello stesso ("manomissione"), pur non compiuta dal ██████████ ma presumibilmente dagli addetti al reparto del quale era responsabile, e la sistematicità delle manomissioni che non poteva non determinare un pericolo per la sicurezza dei macchinari stessi e del personale.

Infatti, non è condivisibile l'assunto del Tribunale secondo il quale l'art.69, punto 4, equiparando la presenza di un guasto a quella di una qualsivoglia "evidente irregolarità dell'andamento del macchinario" senza dare rilievo alle cause di ciò, renderebbe irrilevante la circostanza che l'irregolare funzionamento (cioè nella specie la mancata attivazione del sistema "tartaruga" al momento opportuno) dipendesse da un comportamento intenzionale di chi aveva operato le manomissioni del meccanismo posto che la necessità di sollecitare il pronto intervento dei superiori e del responsabile della sicurezza sussisterebbe, ovviamente, a prescindere dalla causa del malfunzionamento.

Infatti, dalla lettura della intera disposizione citata, come sopra osservato, emerge che i comportamenti sanzionati sono caratterizzati da colpa lieve consistente o nel danneggiamento per disattenzione o nella mancata "tempestiva" informazione del superiore di un (isolato) eventuale guasto o irregolarità, ossia di un evento che può verificarsi normalmente nel funzionamento del macchinario e che esige un pronto intervento di riparazione, condotte ben diverse da un reiterato intenzionale *danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici* e da una sistematica e quindi ripetuta manomissione di un sistema di sicurezza o (come nel caso di specie) dalla mancata informazione del superiore e del Responsabile della Prevenzione e Sicurezza di tali reiterate e sistematiche manomissioni.

E', inoltre, evidente che la norma contrattuale ritenuta applicabile dal Tribunale è intesa a soddisfare solo l'esigenza di garantire l'efficienza ed il regolare funzionamento delle macchine e degli impianti in genere, che viene lesa sia dalla causazione "per disattenzione" di danni sia dalla mancata tempestiva informazione al diretto superiore, mentre la condotta addebitata al reclamato, pur non consistendo nel danneggiamento volontario di impianti e materiali (punto 10 dell'art.70 CCNL che prevede il licenziamento) né nel danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi infortunistici (punti 12 citato art.70), è idonea a ledere una ben diversa esigenza ossia quella di garantire il corretto funzionamento di un dispositivo di sicurezza e di rendere tempestivamente edotti i superiori ed il responsabile della sicurezza affinché questi possano compiere i necessari accertamenti ed interventi intesi non solo alla riparazione del dispositivo ma alla individuazione dei responsabili ed alla eliminazione ab origine delle manomissioni, si da garantire la sicurezza e l'incolumità del personale evitando che potessero ripetersi gli incidenti per i quali il sistema "tartaruga" era stato introdotto.

Ed, infatti, coerentemente la società, nella lettera di contestazione, ha ben valutato ai fini della ritenuta gravità dell'inadempimento contrattuale, la diretta conoscenza del Mazzeo delle apposite misure di sicurezza adottate dall'azienda per scongiurare ulteriori incidenti (v. lettera sopra riportata).

Dagli accertamenti effettuati dalla società è, infatti, risultato che nei due carrelli coinvolti nell'incidente del 13 luglio 2016 il sistema "tartaruga" non era funzionante in quanto in uno mancava il magnete attivazione del sensore (carrello 3) e l'altro il esistenza era stato starato (carrello 1).

Tali circostanze, ben evidenziate nella lettera di contestazione e negli atti della società non sono state oggetto di contestazione e devono quindi ritenersi provate.

La circostanza, cui ha dato rilievo il Tribunale, della facile possibilità per il cartellista di eludere comunque il sistema di sicurezza "tartaruga", posizionando le forche di qualche centimetro a sinistra (che risulterebbe comunque accertata giorni dopo l'incidente), non costituisce quindi un esimente né un elemento idoneo a sminuire la gravità del comportamento del [REDACTED] che avrebbe comunque dovuto rendere edotti i superiori delle manomissioni che gli aveva riferito il responsabile dell'officina.

Pertanto, la mancata comunicazione di plurime e sistematiche manomissioni del dispositivo "tartaruga" al suo superiore diretto e soprattutto al RSPP da parte del [REDACTED] non è sussumibile nell'ipotesi contrattuale sanzionata con le sanzioni conservative, con conseguente inapplicabilità del comma 4 dell'art.18 l. n.300/70 come modificato dalla legge n.92/2012 e non può non integrare quantomeno un comportamento gravemente colposo e un altrettanto grave inadempimento degli obblighi contrattuali, avuto riguardo anche al pacifico ruolo del reclamato di responsabile del reparto e della sicurezza dei lavoratori ivi addetti.

Alcun rilievo ha poi il fatto che l'art.70 del CCNL ("licenziamento per cause disciplinari") non contenga ipotesi specifiche nelle quali possa rientrare pienamente l'addebito in esame.

In primo luogo si rileva che tale disposizione stabilisce che "il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto e con perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi e, in via esemplificativa, nei seguenti casi....".

E', quindi, evidente che le parti contrattuali hanno previsto in via generale che le condotte più gravi possano essere sanzionate con il licenziamento, formulando solo una indicazione meramente esemplificativa di alcuni casi che non impedisce, pertanto, la valutazione autonoma della gravità dell'inadempimento contrattuale attribuito al lavoratore e la configurabilità di una giusta causa di recesso che esula dalla elencazione ivi contenuta.

La Suprema Corte ha ripetutamente precisato che la giusta causa di licenziamento è nozione legale e il giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo; ne deriva che il giudice può ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile ove tale grave inadempimento o tale grave comportamento, secondo un apprezzamento di fatto non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore; per altro verso il giudice può escludere altresì che il comportamento del lavoratore costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze del caso concreto che lo hanno caratterizzato.

Escluso, quindi, che la condotta contestata sia quella per la quale il contratto collettivo prevede una sanzione conservativa, non ha alcun rilievo, contrariamente a quanto ritenuto dal Tribunale, che la società non abbia addebitato al [REDACTED] di aver danneggiato personalmente i dispositivi di sicurezza o di aver commesso atti implicanti dolo o colpa grave "con danno per l'azienda", ipotesi previste dall'art.70, a prescindere da quanto prima osservato in ordine alla sussistenza di un addebito di gravissimo inadempimento (quindi di colpa grave) e dalla eventuale possibilità di ravvisare anche l'addebito della determinazione di danni nel riferimento contenuto nella lettera del 2.08.2016 agli interventi sui carrelli per riparare le manomissioni.

Quanto alla prova delle condotte contestate, si rileva che emerge dalle stesse dichiarazioni del [REDACTED] in sede di audizione disciplinare del 29.08.2016.

Il reclamato, dopo aver affermato che all'atto dell'incidente del 13 luglio 2016 non era a conoscenza di eventuali manomissioni del sistema "tartaruga" dei carrelli 1 e 3 (ossia proprio di quelli coinvolti nell'incidente), ha poi affermato che "prima dell'incidente, effettivamente, ero stato informato da [redacted] responsabile preposto officina carrelli che, a suo dire, avvenivano alcune manomissioni al sistema di sicurezza tartaruga". Ha aggiunto "non ho provveduto ad informare né RSPP né il mio diretto superiore perché dopo una mia attenta analisi, ho appurato che non vi erano alcune manomissioni, a detto sistema, ma solo usure normali".

E', quindi, evidente che il [redacted] era stato posto a conoscenza delle esistenza di "manomissioni" e non, come affermato nelle memoria di costituzione in questo grado, di semplici malfunzionamenti o di non meglio precisati interventi in genere, e che ha, come evidenziato dallo stesso giudice della fase sommaria, arbitrariamente ritenuto di non informare chi avrebbe potuto adottare gli opportuni provvedimenti, compiendo, a suo dire, una sua personale verifica, pur non rientrando la stessa nei propri compiti e soprattutto nelle proprie competenze tecniche.

Deve, quindi, ritenersi che il comportamento del [redacted] posto a base del licenziamento sia di una gravità tale, sia per il ruolo rivestito dallo stesso e per le sue mansioni di responsabile del coordinamento degli addetti al reparto (quindi, anche dei carrellisti) e del loro operato, sia per le conseguenze che potevano (ed in effetti sono derivate) dalla disattivazione del sistema di rallentamento del carrello a forche alzate sulla sicurezza dei lavoratori, da configurare un grave inadempimento ai propri obblighi contrattuali e idoneo a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario che deve legare necessariamente il datore di lavoro al lavoratore ed, in particolare, la fiducia del primo sulla correttezza dei futuri adempimenti del secondo.

Ciò a prescindere dalle due sanzioni inflitte al [redacted] in tempi immediatamente precedenti per analoghi fatti che, se non sono idonee a configurare la recidiva ai fini del licenziamento per giusta causa di cui al punto 7 dell'art.70 CCNL (non essendo consistite in provvedimenti di sospensione nei 12 mesi antecedenti), possono, come sostenuto dal reclamante, avere rilevanza nella valutazione complessiva della condotta del reclamato.

In particolare, con l'ammonizione scritta dell'8 giugno 2015, seguita al primo incidente dell'aprile 2015 cui sopra si è accennato, è stato sanzionato il comportamento del [redacted] consistito nel non aver garantito la compilazione delle checklist da parte dei carrellisti (periodo dal 17 al 23 aprile 2015) da lui supervisionati e di non aver segnalato tempestivamente che le stesse non venissero compilate così come previsto espressamente dalla procedura interna. Di non aver, inoltre, provveduto alla tempestiva sostituzione della lampadina "rotallarm", pur essendo a conoscenza del suo guasto (v. lettera di contestazione del 22.05.2015).

Tali comportamenti sono stati sostanzialmente ammessi dal reclamato (v. giustificazioni incontro 22.05.2015 all.4 fascicolo società) e, comunque, la sanzione non è stata impugnata.

Quindi, anche a non tenere conto della sanzione della multa pari a 3 ore di retribuzione irrogata per avere omesso di vietare ai carrellisti di utilizzare il carrello n.3 coinvolto nell'incidente del 13 luglio 2016 (avendo il [redacted] sostenuto di aver informato sia il capo turno [redacted] sia il lavoratore che prendeva poi servizio), la precedente sanzione denota comunque una scarsa attenzione per il funzionamento e la sicurezza dei macchinari.

Occorre aggiungere che, accertata la gravità della condotta addebitata e la conseguente configurabilità di una giusta causa di recesso, la insussistenza della recidiva, pur contestata nella lettera del 2 agosto 2016, non ha rilievo ai fini della esclusione della legittimità del licenziamento del reclamato.

Dal chiaro contenuto della lettera, infatti, si evince che i fatti oggetto di contestazione, in quanto correlati con il ruolo e le mansioni del [REDACTED] anche quale preposto alla sicurezza del reparto, sono stati ritenuti di per sé integranti la giusta causa di licenziamento ("configurano un gravissimo inadempimento dei Suoi obblighi contrattuali e sono incompatibili con il vincolo fiduciario"), mentre la contestazione della recidiva si è aggiunta ("le contestiamo altresì le recidive specifiche.."). Quindi l'esclusione delle seconde non fa venire meno la sussistenza della giusta causa di licenziamento prima esplicitata.

Da quanto precede risulta assorbita la doglianza della reclamante in ordine alla omessa ammissione delle prove.

Relativamente alle questioni assorbite nella sentenza impugnata, ossia l'eccezione di disparità di trattamento formulata dal ricorrente e dallo stesso reiterata nella memoria di costituzione in questo grado, per avere la società inflitto al responsabile dell'officina carrelli una sanzione conservativa per una condotta analoga (o identica come ora precisato dal reclamato), la Corte rileva in primo luogo che tale identità oggettiva (sempre che la condotta addebitata al responsabile officina sia poi consistita effettivamente nella omessa informazione delle manomissioni e sia la stessa) non possa configurare di per sé la disparità di trattamento invocata dal [REDACTED] posto che nella valutazione della condotta addebitata (e quindi della eventuale giusta causa di recesso) occorre avere riguardo anche alla diversità delle posizioni, all'elemento soggettivo, alla esistenza di precedenti inadempienze. Nel caso in esame, peraltro, risulta che [REDACTED] aveva avvisato quantomeno il [REDACTED] che era il responsabile del reparto dove i carrellisti operavano ed i carrelli erano stati manomessi).

Comunque, una volta accertato che l'inadempimento del [REDACTED] è stato tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, il fatto che una eventuale condotta simile di altro dipendente sia stata sanzionata con minor rigore è irrilevante e non può comportare di per sé l'illegittimità del licenziamento, non potendosi peraltro "far carico al datore di lavoro l'onere di fornire, per ciascun licenziamento, la motivazione del provvedimento adottato, comparata a quelle assunte in fattispecie analoghe" (sentenze richiamate dalla reclamante n.12247/2012, n.19205/2013).

Il reclamo merita, in conclusione accoglimento, con riforma della sentenza impugnata e rigetto delle originarie domande di [REDACTED]

Le spese del presente grado e dei precedenti seguono la soccombenza.

P.Q.M.

- in accoglimento del reclamo ed in riforma della sentenza impugnata, respinge le originarie domande di [REDACTED]

- condanna [REDACTED] al pagamento in favore della società reclamante delle spese della fase sommaria che liquida in [REDACTED] della fase di opposizione che liquida in [REDACTED] del presente grado che liquida in [REDACTED] oltre spese forfetarie al 15%, IVA e CPA.

Roma 11 luglio 2018

Il Presidente est.

Dr.ssa Ilavia Perra

CORTE DI APPELLO DI ROMA
Sezione Lavoro e Previdenza
DEPOSITATO IN CANCELLERIA

0991 18 LUG 2018

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Norina Calzucoli