

R.G. 171/2018

Il Giudice, sciogliendo la riserva gli atti.

OSSERVA

Con ricorso depositato in data 9.3.2017 il Sig. [redacted] aveva
quanto segue:

di essere stato dipendente della [redacted] a partire dal 10
Settembre 1997, come Operatore di esercizio, con contratto a tempo
indeterminato, part time;

di essere stato, con comunicazione del 27 Luglio 2017, convocato
dall'azienda datrice di lavoro per essere sentito riguardo ad un presunto
ed anomalo comportamento che lo stesso avrebbe avuto a bordo di un
autobus della [redacted] in data 21 Luglio 2017;

che l'incontro veniva fissato per il 31 Luglio 2017 e la lettera
comprendeva altresì la sospensione dal lavoro a partire dal 28 Luglio 2017;

che, con comunicazione del 31 Luglio 2017, gli veniva contestato di
essere salito, in data 21 Luglio 2017, a bordo dell'autobus Tg. CT 917 MD,
durante la corsa n. 115 con partenza da Macerata alle ore 17,40;

che, all'incirca ore 18,00, al di fuori dell'orario di lavoro, il ricorrente
avrebbe richiesto, a 2 passeggeri stranieri, di esibire il titolo di viaggio;

che tali passeggeri, secondo quanto contestato dalla Società,
dopo aver mostrato il titolo di viaggio subivano degli insulti a sfondo razziale
e si verificava una colluttazione;

~~che, sempre secondo quanto contestato dalla Società, il
conducente dell'autobus allertava dell'accaduto il Sig. [redacted] e veniva a
sua volta insultato e minacciato dal [redacted]~~

che dunque, in data 31 Luglio 2017 e cioè nella stessa data della
contestazione disciplinare veniva effettuato un incontro ai sensi dell'art. 7
della legge n. 300 del 1970 al quale partecipava l'azienda, con i suoi
rappresentanti, nonché il Sig. [redacted] con un rappresentante sindacale ed
un legale;

che nel corso di tale incontro si evidenziava che il presunto
comportamento oggetto del procedimento disciplinare si era svolto al
di fuori dell'orario di lavoro e che il [redacted], al momento del fatto, aveva
un alterato stato psicologico in quanto affetto da dipendenza da farmaci
antidepressivi;

che in data 14 Agosto 2017 la Contram licenziava in tronco:

ciò posto, preliminarmente il ricorrente rilevava che doveva applicarsi, al caso di specie, la normativa prevista dal R.D. n. 148 del 1931 che prescrive attraverso l'art. 53 e seguenti la procedura in materia di procedimento disciplinare, articolata in più fasi:

a) contestazione dell'addebito con invito all'incolpato a giustificarsi,

b) a seguito delle eventuali giustificazioni del dipendente una relazione scritta (corredata dell'opportuna documentazione delle indagini svolte) in cui i funzionari all'uopo delegati riassumono i fatti emersi, espongono su di essi gli apprezzamenti e le considerazioni concernenti tutte le circostanze che possono influire sia a carico che a discarico dell'incolpato e, infine, espongono le proprie conclusioni circa le mancanze accertate e i relativi responsabili;

c) terza - eventuale - fase, in cui il direttore o chi da lui delegato esprime, in base alla propria relazione, il cd. opinamento circa la punizione da infliggere fra quelle previste dagli artt.43 e 45, opinamento reso noto all'interessato con comunicazione scritta personale";

d) diritto dell'incolpato, entro cinque giorni dalla notifica dell'opinamento, di presentare a voce o per iscritto eventuali nuove giustificazioni, in mancanza delle quali il provvedimento disciplinare proposto diviene definitivo ed esecutivo;

che la Contram ometteva di contestare i fatti al ricorrente, limitandosi anzi a fornire chiarimenti quando era già a conoscenza dell'accaduto, con ciò violando l'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 per il quale il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa;

che comunque il licenziamento era illegittimo per aver il datore di lavoro violato la normativa prevista dall'art. 53 del r.d. n. 148 del 1931, mancando gli adempimenti successivi previsti dall'art. 53 del R.D. n. 148 del 1931. (relazione scritta e opinamento) e mancato invito all'incolpato di presentare, entro cinque giorni dalla notifica dell'opinamento, a voce o

per iscritto, eventuali nuove giustificazioni, sul merito dell'addebito e sulla natura ed entità della sanzione;

che il mancato esercizio di tale diritto non poteva che comportare la nullità dell'intera procedura e la conseguente illegittimità del licenziamento irrogato in data 14 Agosto 2017.

Contestava il ricorrente il licenziamento anche nel merito, atteso che i fatti erano avvenuti allorquando in era in servizio, avendo egli cessato il proprio turno lavorativo qualche ora prima;

oltre a ciò il comportamento tenuto dal lavoratore non era stato tenuto con coscienza e volontà dal considerato che lo stesso, come evidenziava la documentazione medica prodotta nell'incontro del 31 Luglio 2017, era affetto da "dipendenza da benzodiazepine (alprazolam)" e da "disturbo depressivo" e "disturbo di ansia generalizzato";

Ciò posto, rassegnava le conclusioni in atti.

Lo si costituiva, chiedendo il rigetto del ricorso.

Venivano sentiti testimoni.

Vanno preliminarmente affrontate le questioni procedurali esposte dal ricorrente.

~~Con riferimento alla nullità del licenziamento per mancata~~ applicazione della disciplina speciale di cui al R.D. n. 148/1931, si rileva che la Suprema Corte, a Sezioni Unite, ebbe modo, già nel 2005, di statuire quanto segue:

"In particolare, quanto alla materia disciplinare, il generale principio dell'assoggettamento alle norme contenute nell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori ed alla contrattazione collettiva, fu realizzato attraverso l'abrogazione degli artt. 100-123 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 da parte della legge 15.3.1997, n. 59.

Già a questo stadio dell'evoluzione normativa può dirsi che la generale attrazione del pubblico impiego - salvo specifiche eccezioni -

nell'area del diritto privato e il suo assoggettamento alla disciplina generale del lavoro privato, minavano fortemente le ragioni della permanenza della specialità del regime disciplinare configurato dall'antica legge del 1931.

L'ulteriore processo di privatizzazione e liberalizzazione delle forme di gestione del servizio pubblico di trasporto evidenzia ancora di più la vetustà della disciplina in questione, anche con riferimento ai soggetti esercenti i servizi pubblici locali. Le innovazioni che, in misura crescente già all'inizio degli anni '90 interessavano sempre più le varie modalità di intervento dell'economia pubblica - incidendo sugli assetti organizzativi, sulle tecniche di gestione del personale, sull'organizzazione della contrattazione collettiva e sulla normativa applicabile ai rapporti collettivi ed individuali - si ripercuotevano inevitabilmente sulla disciplina dei rapporti di lavoro." (Cass. Sez. Un. 13.1.2005, n. 460).

Particolarmente significativa, sul punto è anche la recente sentenza delle Sezioni unite del 2016 (n. 15540), nella quale si legge:

"Invero il principio secondo il quale la disciplina del rapporto di lavoro del personale autoferrotrenviario, di cui al citato R.D. n. 148 del 1931, per le garanzie di stabilità e di congrua retribuzione assicurate ai lavoratori, in certo qual modo assimilati ai dipendenti pubblici (Cfr. al riguardo Cass. 9 agosto 2002 n. 12119) costituisce un corpus compiuto ed organico ha subito una progressiva "devitalizzazione" Cass. S.U. 13 gennaio 2005 n. 460) per effetto di vari interventi legislativi succedutisi nel tempo.

Tra questi interventi si possono annotare, tra quelli più incisivi, la ~~legge 22.9.1960 n. 1054 che ha previsto per le aziende di modeste dimensioni con meno di 26 dipendenti l'operatività, in materia disciplinare degli autoferrotrenviari, del regime privatistico;~~

la trasformazione dell'azienda delle Ferrovie dello Stato prima in ente pubblico economico e poi in società per azioni;

la legge 12 luglio 1988 n. 270 il cui art. 1, c. 2 la quale ha stabilito che a decorrere dal novantesimo giorno dalla sua entrata in vigore "...le disposizioni contenute nel regolamento allegato al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, ivi comprese le norme di legge modificative, sostitutive od aggiuntive a tale regolamento potevano essere derogate dalla contrattazione

nazionale di categoria ed i regolamenti d'azienda non potevano derogare ai contratti collettivi";

l'art. 6, comma 17°, del d.l. 20 maggio 1993, n. 148, convertito in legge 19 luglio 1993, n. 236, nel testo risultante dalla modifica introdotta dall'art. 7 del d.l. 23 ottobre 1996, n. 542, convertito in legge 23 dicembre 1996, n. 649, che ha aggiunto nell'art. 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, il comma 4 -bis, il quale ha previsto che "Le disposizioni in materia di mobilità ed il trattamento relativo si applicano anche al personale il cui rapporto sia disciplinato dal r.d. 8 gennaio 1931, n. 148, che sia stato licenziato da imprese dichiarate fallite, o poste in liquidazione, successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge;

la c.d. privatizzazione del pubblico impiego con la connessa sua contrattualizzazione;

la legge del 15 maggio 1997 n. 127 che ha sancito la possibilità, per gli enti locali, di trasformare, con procedure semplificate, l'azienda "speciale" costituita ai sensi della legge n. 142 del 1990, in società per azioni.

A fronte di questo avvicinamento legislativo della regolamentazione del rapporto di lavoro degli autoferrotranviari al regime privatistico è corrisposto un orientamento giurisprudenziale sempre meno ancorato al regime speciale previsto dal R.D. n. 148 del 1931 di cui è espressione emblematica la pronuncia di queste Sezioni Unite del 13 gennaio 2005 n. 460 cit. che, nel dichiarare la giurisdizione del giudice ordinario nelle controversie relative alle sanzioni disciplinari per gli addetti al servizio pubblico di trasporto in concessione, attribuite al giudice amministrativo dall'art. 58 del R.D. 8 gennaio 1931 n. 148, allegato A), hanno affermato l'implicita abrogazione per incompatibilità, sin dall'operatività della disposizione originaria dell'art. 68 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, della giurisdizione del giudice amministrativo prevista dal citato art. hanno, altresì, sottolineato, come rimarcato nella ordinanza di rimessione n. 13825 del 2015 cit., come la "disomogeneità" o "incoerenza" del sistema "non riguarda solo la giurisdizione in materia disciplinare, ma l'intero rapporto di lavoro, ancora disciplinato da un corpus di norme che sembra aver resistito a qualunque riforma e modificazione, pur notevole, intervenuta nel nostro ordinamento giuridico dal lontano 1931 per concludere, poi, che non è "più attuale l'esigenza di far convivere-

attraverso la predisposizione di un'unica disciplina la tutela degli interessi generali, collegati al buon funzionamento del servizio, con quelli particolari, propri del contratto di lavoro che legittimava la previsione di una duplice competenza giurisdizionale”.

A siffatto pronunciamento sono seguite, poi, altre decisioni di legittimità che hanno per così dire portato avanti questa operazione di avvicinamento al regime privatistico. Così si è sancito che: in virtù della forza espansiva di cui sono dotate, le disposizioni di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970 no 300 si applicano a tutte le ipotesi di invalidità del recesso del datore di lavoro, qualora non assoggettate ad una diversa e specifica disciplina e, quindi, anche al licenziamento degli autoferrotranvieri invalido per inosservanza delle norme di cui ai primi tre commi dell'art. 7 della suddetta legge, non essendo a ciò di ostacolo la speciale disciplina della destituzione, di cui all'art. 45 del r.d. n. 148 del 1931 (Cass. 10 luglio 2012 n. 11547):

in tema di stato giuridico dei ferrotranvieri, l'art. 53, comma secondo, del regolamento allegato A al r.d. n. 148 del 1931 che stabilisce, in materia di procedimento disciplinare, che i funzionari competenti "devono contestare all'agente i fatti di cui è imputato, invitandolo a difendersi" va interpretato, in linea con la valorizzazione piena del diritto di difesa quale regola indefettibile in materia disciplinare (come precisato da Corte cost. n. 204 del 1982) nel senso che sostituisce diritto dell'agente medesimo, il quale abbia già formulato proprie difese scritte, di rendere giustificazioni oralmente, con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato (Cass. 10 luglio 2012 n. 11543 e nello stesso senso Cass. 2 novembre 2014 n. 26115 e prima ancora Cass. 17 maggio 2005 n. 10303); In ipotesi di svolgimento di mansioni superiori da parte di autoferrotranvieri, pur non applicandosi l'art. 2103 cod. civ. sulla cosiddetta promozione automatica, ma vigendo ancora l'art. 18 dell'allegato A del r.d. n. 148 del 1931, la pluriennale copertura del posto da parte del lavoratore con qualifica inferiore è elemento presuntiva della relativa vacanza, dell'assenza di una riserva datoriale di provvedervi mediante concorso e dell'idoneità del dipendente all'esercizio delle superiori mansioni con la conseguenza che, in linea con l'attenuazione della specialità del rapporto di lavoro in questione e col

graduale avvicinamento della sua disciplina a quella del rapporto di lavoro privato, al lavoratore può riconoscersi, in ragione del suddetto elemento indiziario, il diritto al superiore inquadramento (Cass.8 giugno 2012 n.9344).

Le richiamate e più significative decisioni di questa Corte intervenute nella materia in esame, pur affrontando, con riferimento ai singoli istituti trattati il rapporto tra disciplina speciale e disciplina generale in maniera non omogenea, nel senso che accanto ad una tesi che muove dal presupposto di un superamento della specialità della disciplina di cui al R.D. n. 148 del 1931 vi è quella che si radica sull'esigenza di una integrazione della disciplina speciale attraverso il ricorso ai principi fondamentali acquisiti nel sistema strettamente privatistico, nel risolvere i casi concreti sostanzialmente si attengono alla regola iuris secondo la quale il richiamato regio decreto non può considerarsi abrogato se non nelle parti che regolamentano il rapporto di lavoro in maniera incompatibile con il sistema in generale.

Tanto è riscontrabile nella stessa ratio decidendi della già citata sentenza di queste Sezioni Unite n.460 del 2005 dove, pur dandosi atto della necessità di superare il regime speciale in esame perché storicamente datato, l'attribuzione al giudice ordinario della giurisdizione sulle controversie in materia di sanzioni disciplinari per gli addetti al servizio pubblico di trasporto in concessione, è affermata per "per incompatibilità con il sistema complessivo" dell' art. 58 del R.D. 8 gennaio 1931 n. 148, allegato A) che devolveva al giudice amministrativo le controversie in parola.

Analogamente nella sentenza n. 11547 del 2012 si è ritenuta l'applicabilità della tutela reintegratoria al rapporto di lavoro di cui trattasi in virtù della forza espansiva di cui sono dotate le disposizioni di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300. Così anche nella richiamata pronuncia n. 11543 del 2012 si è predicata l'interpretazione dell' art. 53, comma 2, all. A del R. D. n. 148 del 1931 alla stregua di quella che è allo stato la disciplina universalmente applicabile a tutti i rapporti di lavoro alle dipendenze sia di privati che di pubbliche amministrazioni, vale a dire l'art. 7, in particolare commi 2 e 3 della L. n. 300 del 1970, cui si è uniformato il

D.lgs. n. 165 del 2001, art. 55 e poi l'art. 55-bis del medesimo legislativo post novella di cui al D.lgs. n. 150 del 2009.

Anche nella precitata decisione n.9344 del 2012, pur facendosi salva la speciale disciplina di cui l'art. 18 dell'allegato A del r.d. n. 148 del 1931, si è postulata una sua interpretazione alla luce dell'art. 2103 cod. civ. in materia di c.d. promozione automatica .

La giurisprudenza di questa Corte, che ha affrontato la problematica in esame, non postula, pertanto, un'abrogazione tout court della speciale disciplina di cui al R.D. n. 148 del 1931, bensì la necessità di integrare o sostituire i singoli istituti nell'ipotesi in cui la relativa specifica regolamentazione risulti incompatibile con il sistema in generale e tanto proprio tenuto conto del progressivo avvicinamento del sistema dei trasporti pubblici e del relativo rapporto di lavoro al regime privatistico, della contrattualizzazione del pubblico impiego e, soprattutto, dall'immanenza nel nostro ordinamento giuridico, con riferimento al rapporto di lavoro, di principi fondamentali anche di livello comunitario che devono presiedere nell'esegesi delle norme disciplinanti qualsiasi rapporto di lavoro.

Dal complesso evolversi della giurisprudenza in materia, appare evidente e pacifica, nel caso di specie, l'applicabilità della generale disciplina dello Statuto dei Lavoratori ed in particolare dell'art. 7.

Ciò chiarito, si rileva che non sussiste la lamentata violazione di tale ultima disposizione da parte del datore di lavoro ed in particolare non sussiste alcuna tardività della contestazione.

Dal complesso degli elementi contenuti negli atti ed all'esito dell'istruttoria espletata, è emerso che la ricostruzione delle circostanze fattuali poste a fondamento delle contestazioni e poi del successivo licenziamento sono state oggetto di laboriosa e minuziosa ricostruzione, effettuata anche mediante l'audizione dei soggetti che avevano assistito ai fatti.

Ciò premesso, è dunque evidente che è stato necessario per il datore di lavoro condurre una adeguata indagine al fine di raccogliere

elementi sufficienti per giungere ad una risoluzione avente valenza disciplinare.

"In tema di licenziamento per giusta causa, l'immediatezza della comunicazione del provvedimento espulsivo rispetto al momento della mancanza adottata a sua giustificazione, ovvero rispetto a quello della contestazione, si configura quale elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, in quanto la non immediatezza della contestazione o del provvedimento espulsivo induce ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la colpa del lavoratore; peraltro, il requisito della immediatezza deve essere inteso in senso relativo, potendo in concreto essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso, restando comunque riservata al giudice del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustificano o meno il ritardo, (Nella specie, relativa ad una asserita falsificazione della sottoscrizione di una ricevuta di lettera raccomandata, la S.C. ha confermato la sentenza che aveva dichiarato l'illegittimità della sanzione disciplinare irrogata dopo due anni dalla conoscenza dei fatti, ritenendo irrilevante il rinvio a giudizio del lavoratore per i medesimi fatti). (Sez. L. Sentenza n. 15649 del 01/07/2010, Rv. 614494).

Nel caso di dunque il datore di lavoro ha avuto la necessità di ~~disporre adeguati accertamenti sull'accaduto in ordine alle cause dello stesso ed ai comportamenti concretamente tenuti dal ricorrente, e si ritiene dunque che il tempo trascorso tra i fatti posti a base della contestazione e la contestazione stessa rientri in quello spazio di tempo fisiologicamente necessario perché il datore di lavoro possa formarsi un motivato convincimento sull'accaduto.~~

Quanto ai fatti posti alla base della contestazione e del successivo licenziamento, gli stessi non appaiono essere oggetto di contestazione nella loro materialità.

I testi sentiti in istruttoria li hanno inoltre confermati nella loro interezza.

In particolare il teste [redacted] confermava che il Mariani, il giorno dei fatti lo raggiunse telefonicamente per avvertirlo che sarebbe salito a bordo dell'autobus, dal teste condotto, all'altezza di Via Roma;

che [redacted] appena salito, chiedeva se tutti avessero pagato il biglietto e, alla risposta affermativa del teste, dopo aver volto lo sguardo verso due passeggeri di colore seduti oltre la metà dell'autobus, insisteva dicendo: "ma proprio tutti tutti?".

Dopo aver ricevuto ulteriore risposta affermativa, il ricorrente dopo aver detto "vediamo se è vero", si dirigeva verso i passeggeri di colore, venendo alle mani con uno dei due;

Dopo essere venuto alle mani con il passeggero di colore, [redacted] diceva al Reina "questi qui non pagano mai è giusto quello che ho fatto".

[redacted] affermava di non condividere il comportamento del [redacted] e questi gli diceva "Ma come anziché aiutare un collega gli vieni contro"?

Riferiva ancor [redacted] che dopo la colluttazione, il Sig. [redacted] si era avvicinato a lui e mentre gli passava il telefono cellulare collegato con il 112, lo stesso veniva afferrato dal ricorrente e scaraventato a terra.

Il Reina contattava telefonicamente il Sig. [redacted] presso l'Ufficio Movimento e lo faceva parlare con il ricorrente e in quell'occasione il [redacted] affermava: "Franco tu lo sai che questi non li sopporto" e "con l'autista non ci parlo perché è un deficiente"

Il ricorrente quindi, dopo che il teste aveva ricevuto da parte dei Carabinieri l'ordine di fermare l'autobus, disse al [redacted] "Chi ti ci ha messo qui, Tu considera che sei senza lavoro, ti costerà caro avere fermato l'autobus e ritardato la corsa" e "sei un autista di merda, sei un imbecille".

Le ultime due circostanze venivano altresì confermate dal teste Pongetti.

Oltre alle risultanze istruttorie emersi in questa sede, va altresì rilevato che al [redacted] ivano contestati, in seguito agli accadimenti sopra descritti, i seguenti reati:

1) art. 347 CP e 3 D. L. 122/93, convertito nella legge n. 205/93, perché - quale impiegato pubblico della [redacted] di Camerino, addetto alla vendita di biglietti presso i terminali della detta azienda (essendo stato addetto nella giornata in questione alla biglietteria di Macerata, sita in Piazza Pizzarello) - usurpava le funzioni inerenti al ruolo pubblico di addetto al controllo dei biglietti nei confronti degli utenti degli autobus aziendali. E ciò, in quanto, terminato il suo servizio lavorativo, salito a bordo dell'autobus della ditta Contram che conduce da Macerata a Camerino, all'interno di esso, chiedeva soltanto ai cittadini extracomunitari di origine camerunese, [redacted] il esibizione del biglietto di viaggio. Sicché, il [redacted] apprima chiedeva al [redacted] spiegargli la ragione per cui fossero stati sottoposti a controllo solo lui e il suo amico, esibendo il biglietto di viaggio. Sicché, a questo punto, il [redacted] strappava con la bocca, spezzandolo in due, il biglietto dalla mano del [redacted], quindi, dopo aver leccato con la lingua la parte rimasta nella sua disponibilità, la lanciava verso il [redacted] dicendogli di raccogliarla ed aggiungendo - per finalità di odio etnico e razziale: 'Africa, torna a casa tua, africano, africano, voi non dovete stare qua, negro, non avete mai il biglietto voi neri, tornatevene a casa':

2) art. 582, comma 1, 61 n. 9 c.p., 3 D.L. 122/93, convertito nella legge n. 205/93, perché per i motivi di odio etnico e razziale specificati sub 1) - cagionava a [redacted] lesioni giudicate guaribili in giorni 7, consistite in un trauma cranico minore con ferita escoriata alla piramide nasale in quanto, dopo essere stato protagonista dell'azione criminosa indicata sub 1) - avendogli il [redacted] detto: "Torna a casa tua", colpiva il suddetto deliberatamente con una testata all'altezza del naso, procurandogli sul momento anche un'epistassi.

Con l'aggravante di aver commesso il fatto con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione.

3) art. 610 c.p., 61 n. 2 e 9 c.p., 3 D.L. 122/93, convertito nella legge n. 205/93, perché - per motivi di odio etnico e razziale sopra specificati ed al fine di conseguire l'impunità rispetto ai delitti indicati sopra con violenza impediva reiteratamente - per tre volte - al [redacted] usare il proprio telefono cellulare per chiamare il 112, strappandolo di mano al suddetto e

scrivente Autorità di garanzia una segnalazione formale inerente gravi fatti che si sarebbero verificati in data 20 luglio 2017 sulla linea Macerata - Camerino (ore 17.40), a bordo di un mezzo di linea della vostra Azienda che svolge servizio pubblico di trasporto. Un giovane cittadino, Narcisse Martin Lekmo, di origine straniera, lamenta di aver subito un'aggressione verbale e fisica per motivi razziali, da parte di un vostro dipendente, riportando lesioni personali. L'episodio in questione ha addirittura imposto l'intervento della forza pubblica".

La gravità dei fatti deve ritenersi senz'altro idonea a ledere definitivamente il vincolo fiduciario.

La giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice 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, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare; quale evento "che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto", la giusta causa di licenziamento integra una clausola generale, che richiede di essere concretizzata dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi facilmente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni che hanno natura giuridica e la cui disapplicazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della ricorrenza concreta degli elementi del parametro normativo si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in cassazione se privo di errori logici e giuridici. (Cass. Sez. L, Sentenza n. 6498 del 26/04/2012 (Rv. 622158 - 01)

Va rilevato che "In tema di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra addebito e recesso, rileva ogni condotta che, per la sua gravità, possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la

continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali, essendo determinante, in tal senso, la potenziale influenza del comportamento del lavoratore, suscettibile, per le concrete modalità e il contesto di riferimento, di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, denotando scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza" (Cass Sez. L, Sentenza n. 2013 del 13/02/2012, Rv. 620914).

Nel caso di specie si ritiene che il comportamento tenuto dal ricorrente nel caso di specie è senz'altro idoneo, per la sua gravità, a scuotere la fiducia del datore di lavoro al punto che lo stesso ha legittimamente posto in dubbio la futura correttezza dell'adempimento.

Né vi possono essere letture del fatto favorevoli al ricorrente con riferimento all'elemento soggettivo, atteso che la descrizione delle modalità del fatto ha dimostrato l'intenzionalità del comportamento disciplinarmente rilevante, la quale dunque esclude in radice qualsiasi ricorrenza di buona fede.

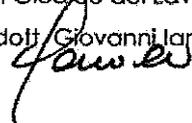
Le spese seguono la soccombenza.

P.Q.M.

- a) rigetta il ricorso;
- b) pone a carico del ricorrente le spese del giudizio, che liquida in complessivi € 1.400,00 per competenze, oltre IVA e CAF come per legge e rimborso spese generali; si comunichi.

Macerata il 21.9.2019

Il Giudice del Lavoro
(dott. Giovanni Iannielli)



TRIBUNALE DI MACERATA
DEPOSITATO IN CANCELLERIA

Ces. n. 24/09/19

Il Funzionario

