REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI BARI

SEZIONE LAVORO

Il giudice della Sezione lavoro del Tribunale di

pronunziato all'udienza del 10.7.2019 la seguente

S E N T E N Z A

nel giudizio iscritto al n. 13315 del ruolo generale del lavoro dell'anno 2018, vertente

TRA

il 15.1.1959, rappresentato e difeso dagli avv.ti

ed elettivamente domiciliato presso lo studio del

primo in

Opponente

E

A.R.I.F. – AGENZIA REGIONALE ATTIVITA' IRRIGUE E FORESTALI, in persona del legale rappresentante *p.t.*, rappresentata e difesa dagli avv.ti e

ed elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultima in

Opposta

OGGETTO: opposizione *ex* art. 1, co. 51 L. 92/2012.

****

Firmato Da: TEDESCO VINCENZO MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2b5a97ef6fa91ddc79e88d541cc81415

Con opposizione depositata in data 29/10/2018 si doleva dell'ordinanza del Tribunale di Bari con cui era stata rigettata, con condanna alle spese processuali, la propria impugnativa di licenziamento.

Sosteneva, a tale proposito, la violazione dell'art. 7 L. 300/1970, in considerazione del rilievo che i fatti oggetto di sanzione disciplinare gli erano stati contestati in forma esclusivamente orale, senza che potesse attribuirsi rilievo al successivo addebito (questa volta scritto) del 4.8.2017.

Lamentava, in secondo luogo, la mancata corrispondenza tra la suddetta contestazione ed i motivi posti a base del recesso datoriale, in spregio al principio di immutabilità e con conseguente lesione del diritto di difesa del lavoratore.

Rimarcava, poi, la natura privatistica del proprio rapporto lavorativo facendone discendere l'irrilevanza delle previsioni di cui al D.Lgs. 165/2001, dettate in tema di falsa attestazione della presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente.

Invocava, ancora, un differente apprezzamento delle risultanze istruttorie della prima fase di giudizio, ponendo in risalto come, dalle informazioni emerse in quella sede, fosse emerso che egli era stato autorizzato a sospendere per 30 minuti la propria prestazione lavorativa e di ciò era stato informato il Responsabile del Comprensorio Irriguo Sud Est.

Deduceva, in questa prospettiva, che l'unico dato rilevante fosse il rispetto dell'arco di tempo assegnatogli, tanto più alla luce del fatto che - il giorno precedente – egli era stato impegnato a lavorare per 11 ore continuative (fino alle 21.30, per poi riprendere alle h. 6.00) ed in considerazione dell'ulteriore circostanza che – lungo tutto il rapporto di lavoro – non aveva mai subito sanzioni disciplinari.

Firmato Da: TEDESCO VINCENZO MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2b5a97ef6fa91ddc79e88d541cc81415

Negava, poi, che fosse possibile discorrere di "*atti dolosi con danno per l'azienda*", sia per assenza dell'elemento soggettivo richiesto dall'art. 25 del C.C.N.L. a lui applicato, sia per la non configurabilità di un danno di tipo patrimoniale.

Parallelamente, contestava la sussistenza di un'alterazione dei sistemi aziendali di controllo di presenza, potendo (al massimo) ipotizzarsi l'abbandono ingiustificato dal posto di lavoro, legittimante solo sanzioni di tipo conservativo.

Da ultimo, evidenziava la necessità di una corretta applicazione del principio di proporzionalità.

Articolava, quindi, una serie di domande basate sulle varie forme di tutela previste dall'art. 18 St. lav..

Si costituiva in domandando l'integrale conferma dell'ordinanza conclusiva della fase sommaria del giudizio.

Ammessa ed espletata la prova testimoniale, all'odierna udienza il giudicante decideva la causa dando lettura del dispositivo e della motivazione della presente sentenza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

L'opposizione proposta è parzialmente fondata e va, pertanto, accolta nei limiti che saranno di seguito specificati.

1. In via pregiudiziale, deve porsi in evidenza la tempestività dell'opposizione: come si evince dalle risultanze del fascicolo telematico, il ricorso è stato depositato in data 29.10.2018 (solo l'iscrizione a ruolo è avvenuta il 30.10.2019) e, dunque, nel termine di 30 giorni prescritto dalla legge (il 28.10.2018 era domenica).

2. Procedendo, dunque, con l'esame dei vari motivi oggetto di opposizione, occorre prendere le mosse dalla censura *ex* art. 7 L. 300/1970, fondata sulla forma orale della contestazione.

Firmato Da: TEDESCO VINCENZO MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2b5a97ef6fa91ddc79e88d541cc81415

Su tale aspetto, giova considerare che una contestazione scritta vi è stata ed è quella datata 4.8.2017.

, premesso che non era titolare, all'epoca dei fatti di causa, di alcun potere disciplinare (cfr. testimonianza resa dallo stesso Responsabile all'udienza del 10.5.2018: "*se ci sono profili disciplinari, informo la Direzione del Personale. Alle sanzioni sono stato preposto da circa un mese*"), non può ritenersi che, in occasione del colloquio con il vi sia stato esaurimento del potere disciplinare.

La dedotta violazione delle norme sul procedimento deve, pertanto, essere esclusa.

3.a. Con riguardo, poi, al principio di immutabilità, è bene innanzitutto ricordare che esso preclude al datore di lavoro di far valere, a sostegno della legittimità del licenziamento, circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione anche diversamente tipizzata dal codice disciplinare apprestato dalla contrattazione collettiva, dovendosi garantire l'effettivo diritto di difesa che la normativa sul procedimento disciplinare di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970 assicura al lavoratore incolpato (Cass. civ. Sez. lav., 22/03/2011, n. 6499).

Non è tuttavia preclusa la modificazione dei fatti che non si configurino come elementi integrativi di una fattispecie di illecito disciplinare diversa e più grave di quella contestata ma che, riguardando circostanze prive di valore identificativo della stessa fattispecie, non sviliscano la difesa del lavoratore sulla base delle conoscenze acquisite e degli elementi a discolpa apprestati a seguito della contestazione dell'addebito (Cass. civ. Sez. lav., 26/10/2010, n. 21912).

Va peraltro osservato che la necessaria correlazione dell'addebito con la sanzione deve essere garantita e presidiata, in chiave di tutela dell'esigenza difensiva del lavoratore, anche in sede giudiziale, nella quale le condotte del lavoratore medesimo,

Firmato Da: TEDESCO VINCENZO MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2b5a97ef6fa91ddc79e88d541cc81415

sulle quali è incentrato l'esame del giudice di merito, non devono nella sostanza fattuale differire da quelle poste a fondamento della sanzione espulsiva, pena lo sconfinamento dei poteri del giudice in ambito riservato alla scelta del datore di lavoro (Cass. civ. Sez. lav., 18/04/2019, n. 10853).

3.b. Tanto premesso in linea generale, nel caso specifico va evidenziato che, in sede di contestazione del 4.8.2017, veniva addebitato al lavoratore di "*aver parcheggiato l'auto di servizio (…) presso una strada chiusa nelle vicinanze del mercato settimanale (…) alterando, in tal modo, in maniera manifesta, le modalità adempitive degli obblighi, posti in capo al dipendente*".

Il licenziamento veniva, poi, motivato sulla scorta dell'allontanamento ingiustificato dal servizio, senza far constare tale circostanza dal foglio di presenze, impiegando l'autovettura FIAT Panda (in uso al distretto) per raggiungere con la medesima una strada chiusa nelle immediate adiacenze del mercato settimanale ed al fine di acquistare della verdura per il proprio fabbisogno.

3.c. Orbene, il raffronto dei due atti non può avvenire in modo asettico e meramente formale.

Considerando il profilo della violazione del diritto di difesa, non può trascurarsi che il licenziamento ha costituito una ammissibile esplicitazione della iniziale censura dell'operato del lavoratore, già sinteticamente espressa nelle prime battute del procedimento disciplinare.

E' infatti provato che tutte le circostanze poi confluite nella lettera di recesso avevano già formato oggetto di discussione (e di parziale ammissione da nel colloquio intercorso

Come ormai noto, la fattispecie scrutinata ha tratto origine dalla pubblicazione sul social network Facebook della foto dell'auto aziendale, con annesso commento

Firmato Da: TEDESCO VINCENZO MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2b5a97ef6fa91ddc79e88d541cc81415

relativo al fatto che un dipendente dell'Agenzia si recava a fare la spesa invece di dedicarsi al proprio lavoro.

In tale prospettiva, pertanto, sia la questione dell'abbandono ingiustificato del posto di servizio, sia quella dell'impiego di tempo per il soddisfacimento di propri bisogni da parte del , non erano affatto avulsi dal nucleo essenziale dei fatti oggetto di contestazione (aver parcheggiato nelle adiacenze del mercatino rionale).

Risulta, quindi, corretto ritenere che, in sede di licenziamento, il lavoratore non si sia visto addebitare a sorpresa fatti nuovi, poiché era logico che, nel discutere del luogo del parcheggio, la parte datoriale intendesse anche ottenere spiegazioni circa le ragioni della presenza dell'autovettura nei pressi del mercatino settimanale e della compatibilità di siffatta circostanza con l'orario lavorativo e le mansioni assegnate all'opponente.

4.a. Passando, dunque, all'accertamento dei fatti oggetto dell'impugnato licenziamento ed al correlativo apprezzamento della loro portata giuridica, giova premettere che 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.

Ad ogni modo, la fiducia del datore di lavoro può essere scossa anche da una condotta che, seppure compiuta al di fuori della prestazione lavorativa, sia idonea, per le

Firmato Da: TEDESCO VINCENZO MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2b5a97ef6fa91ddc79e88d541cc81415

modalità concrete con cui essa si manifesta, ad arrecare un pregiudizio, non necessariamente di ordine economico, agli scopi aziendali.

Inoltre, la giusta causa è una nozione dal contenuto generico, che deve essere specificato in sede interpretativa ed adeguato alla realtà, articolato e mutevole nel tempo, e l'articolo 2119 c.c., nel rinviare ad una nozione etico-sociale di giusta causa, costituisce una norma elastica, alla pari di quelle norme che fanno riferimento alla nozione di buona fede o di buon costume; in tutti questi casi l'interprete, ed in particolare il giudice del merito, nell'esprimere il giudizio di valore necessario per integrare una norma elastica (che, per la sua stessa struttura, si limita ad esprimere un parametro generale) compie un'attività di interpretazione giuridica e non meramente fattuale della norma stessa, dando concretezza a quella parte mobile (elastica) della stessa, introdotta per consentire alla norma stessa di adeguarsi ai mutamenti del contesto storico-sociale.

4.b. Ciò considerato, laddove si discorre dell'allontanamento ingiustificato dal servizio, con l'impiego di mezzo aziendale per l'acquisto di beni alimentari, il profilo controverso risulta essere sostanzialmente quello della sussistenza o meno di ragioni atte a legittimare la condotta del lavoratore.

E' chiaro che siffatta indagine involge la stessa sussistenza del fatto, poiché, se il L'Abbate era stato autorizzato a sospendere la prestazione lavorativa ed a dedicarsi a tutto ciò che riteneva maggiormente utile ai fini del proprio interesse personale, non può parlarsi più di allontanamento "*ingiustificato*".

4.b.1. Ebbene, in questa prospettiva, le risultanze della prova orale hanno fornito elementi divergenti rispetto a quelli dedotti dal lavoratore.

Giova, in particolare, osservare che, se ci si attiene all'assenso prestato da Savino Cosmo, esso era stato originato dalla mera ed esclusiva ragione che l'opponente

Firmato Da: TEDESCO VINCENZO MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2b5a97ef6fa91ddc79e88d541cc81415

doveva cambiarsi i vestiti, al fine di evitare rischi insiti nel dover operare con il quadro elettrico.

Il collega di lavoro non a caso, in occasione della propria escussione ha dichiarato: "*io lo esortai a fare in fretta perché altrimenti non ero in grado di operare. C'era l'utenza che aspettava (…) e noi dovevamo anche controllare quale direzione avrebbe preso l'acqua. Gli dissi di venire quanto prima; che aveva mezz'ora di tempo perché c'era da fare*".

E' vero che il "*ritornò senza che fosse passato molto tempo*" e che "*rispettò il tempo*" concordato.

E' anche vero che l'opponente aveva avvisato della propria intenzione di recarsi al mercatino.

Tuttavia, per quanto maggiormente interessa al fine di verificare la legittimità del licenziamento, è parimenti da evidenziare che il De Finis non fu mai previamente avvisato dell'allontanamento e, soprattutto, della sosta per l'acquisto della verdura ("*al De Finis non dissi che il L'Abbate mi aveva anche avvisato di aver fatto la spesa*").

Il fatto sanzionato a livello disciplinare, dunque, si appalesa sussistente anche nella parte oggetto di rilievi critici da parte del lavoratore.

Quest'ultimo era in grado di comunicare con il De Finis, che era l'unico legittimato ad autorizzare gli acquisti.

Non appare convincente, pertanto, la tesi dell'assoluta sospensione del rapporto di lavoro: l'allontanamento dal luogo dell'intervento, infatti, pur giustificato dalle necessità di svolgere operazioni presso il quadro elettrico, non poteva consentire anche attività del tutto avulsa dai fini strettamente lavorativi e con un automezzo di servizio.

Firmato Da: TEDESCO VINCENZO MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2b5a97ef6fa91ddc79e88d541cc81415

Il dato del rispetto del limite temporale assegnato pertanto, può soltanto essere valutato ai fini della proporzionalità del recesso datoriale, mentre non può affatto intaccare la sussistenza del fatto come già precedentemente descritto.

Anche se protratta per pochi minuti, la mancanza sul posto di lavoro, nell'arco di tempo corrispondente agli acquisti presso il mercato, esulava dall'area di non imputabilità, non era affatto autorizzata da chi di dovere e non risultava dal foglio di presenza.

5. Il che è sufficiente anche per affermare la sussistenza del dolo richiesto dall'art. 25 C.C.N.L. per gli operai addetti ai lavori di sistemazione idraulica forestale e idraulico agraria: in assenza di una causa di giustificazione pertinente alle esigenze aziendali e del consenso proveniente dalla parte datoriale, non può infatti negarsi la volontà del lavoratore di compiere l'atto per cui è intervenuto il licenziamento.

Né pare corretto restringere il danno richiesto dalla medesima disposizione contrattuale a quello esclusivamente patrimoniale: ciò che conta è, infatti, la sussistenza di un pregiudizio suscettibile di minare la fiducia posta alla base del rapporto lavorativo e, sotto questo punto di vista, non v'è motivo di escludere la menomazione dell'immagine dell'ente.

A quest'ultimo proposito, peraltro, è fatto di comune esperienza che il social network Facebook è frequentato da un'ampia platea di utenti ed è altresì dotato di una notevole potenzialità diffusiva dei propri contenuti.

Non a caso, come si rileva dalla testimonianza del De Finis, la pubblicazione effettuata ebbe, nel caso in esame, una rapida espansione, al punto di pervenire, in un brevissimo lasso di tempo, anche a conoscenza dei rappresentanti dell'odierna resistente, per il tramite di una telefonata anonima.

Firmato Da: TEDESCO VINCENZO MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2b5a97ef6fa91ddc79e88d541cc81415

Le regole sugli oneri asseverativi del danno all'immagine, in disparte il dubbio sulla loro agevole estensibilità anche quando non si discorra di pretese risarcitorie, risultano – pertanto – pienamente soddisfatte.

Senza neppure trascurare che la parte datoriale ha sostenuto la propria determinazione anche sulla scorta di altri riferimenti giuridici, quale *in primis* l'art. 11, co. 3 D.P.R. 62/2013 ("*il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio*").

6. Non resta che, allora, valutare la proporzionalità tra fatto e sanzione irrogata.

6.a. Sul tema, anche nella presente sede valgono le medesime premesse già esplicitate nella fase sommaria del giudizio.

E', in particolare, utile richiamare le considerazioni recentemente ribadite dalla Corte di legittimità, secondo cui "*in caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, dovendosi ritenere determinante, a tal fine, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza. Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro*" (Cass. civ., Sez. VI, 21/05/2018, n. 12431).

Firmato Da: TEDESCO VINCENZO MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2b5a97ef6fa91ddc79e88d541cc81415

Va poi ribadito che, nella valutazione della suddetta proporzionalità, sussistono plurimi elementi contrapposti, da soppesare e controbilanciare.

Da un lato, la durata ristretta della presenza del lavoratore presso il mercato di Conversano (provata dalle deposizioni concordanti di rese nel corso della fase sommaria) e l'incontestata episodicità del fatto.

Dall'altro lato, la risonanza che l'episodio ha avuto a seguito della documentata e pacifica diffusione della foto dell'auto parcheggiata all'esterno del mercato, su un social network notoriamente frequentato da numerosissimi utenti, nonché l'utilizzo dell'autovettura aziendale e la presenza del lavoratore proprio in un luogo certamente frequentato dal pubblico.

6.b. Richiamato il complesso dei profili da prendere in considerazione, coerente a quanto osservato nell'ordinanza opposta, devono tuttavia condividersi le considerazioni critiche espresse dall'opponente circa la rilevanza dell'art. 55 *quater* D.Lgs. 165/2001.

Ciò, non tanto sotto il profilo della regolamentazione privatistica e non pubblicistica del rapporto lavorativo del ma – piuttosto – sul versante della non pertinenza della fattispecie concreta rispetto alle previsioni di cui al Testo Unico sul Pubblico Impiego.

6.b.1. Sul primo versante, giova ricordare che l'art. 12 L.R. Puglia 3/2010 prevede(va originariamente) che "*al personale operaio dell'Agenzia si applica il contratto collettivo nazionale per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria con conseguente applicazione del relativo trattamento giuridico-economico e assicurativo-previdenziale ai sensi dell'articolo 1, comma 14, del decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510 (Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di*

Firmato Da: TEDESCO VINCENZO MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2b5a97ef6fa91ddc79e88d541cc81415

interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608" (comma 3).

Per il restante personale dell'Agenzia, ivi inclusi gli operai già inquadrati nei ruoli regionali, era prevista, viceversa, l'applicazione dello stato giuridico e della disciplina contrattuale per i dipendenti di regioni e autonomie locali.

Tale disciplina è stata poi abrogata dall'art. 32, comma 1, L.R. 45/2012, a decorrere dal giorno della pubblicazione della medesima legge.

A partire dal dicembre 2012 si è, infatti, disposto che "*al fine di garantire ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale, l'Agenzia regionale per le attività irrigue e forestali avvia, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, un'apposita procedura di informazione e di consultazione delle organizzazioni sindacali sottoscrittrici dei Contratti collettivi nazionali dalla stessa applicati e delle confederazioni alle quali esse aderiscono*".

Al riguardo, per ciò che concerne la formulazione originaria delle norme, l'insegnamento della Corte di Appello di Bari può ritenersi pressoché costante, nel senso di ritenere chiaro l'intento della legislazione regionale di prevedere due discipline differenziate circa lo status giuridico e contrattuale del personale dell'ARIF.

Da un lato, quella privatistica, applicabile al personale operaio assunto con contratto a termine transitato dalla Regione e stabilizzato solo presso l'ARIF (art. 12, comma 2, lettera b); dall'altro lato, quella rivolta al "*restante personale*" (tra cui gli operai "*già*" inquadrati dei ruoli regionali di cui all'art. 12, comma 2, lettera a), che mantiene intatto il pregresso rapporto di pubblico impiego.

Una conferma della suddetta impostazione e, segnatamente, della piena applicabilità al caso di specie della contrattazione collettiva di matrice privatistica sopra richiamata, si desumeva, ancora, dal comma 4 (anch'esso poi abrogato), il quale prevede(va)

Firmato Da: TEDESCO VINCENZO MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2b5a97ef6fa91ddc79e88d541cc81415

espressamente che "*In sede di primo inquadramento nel contratto collettivo nazionale per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria, gli operai irrigui a tempo indeterminato di cui al comma 2, lettera a), e gli operai irrigui a tempo determinato di cui al comma 2, lettera b), sono inquadrati secondo quanto stabilito nella tabella di equiparazione (omissis...)*".

Orbene, una volta preso atto dell'applicazione – all'odierno opponente - del trattamento giuridico ed economico di cui al contratto collettivo nazionale per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria e della matrice privatistica del relativo rapporto, occorre verificare se ciò sia sufficiente ad escludere *in toto* l'operatività del D.Lgs. 165/2001.

A tale proposito, deve ricordarsi che, ai sensi dell'art. 1 L.R. Puglia 3/2010, l'Agenzia viene istituita come ente strumentale della Regione Puglia.

Se è, dunque, vero che il Testo Unico del Pubblico impiego si applica a tutti i rapporti lavorativi presso le pubbliche amministrazioni, non v'è ragione per escludere che la relativa disciplina possa trovare spazio anche per i rapporti di matrice privatistica, salvi ovviamente i casi (non ricorrenti nella specie) di deroghe operate dalla contrattazione collettiva.

Ciò che conta, infatti, è la natura pubblica della parte datoriale e degli scopi da essa perseguiti.

6.b.2. Ciò nonostante, l'irrilevanza dell'art. 55 *quater* D.lgs. 165/2001, così come dedotta dalla difesa di parte opponente, va ugualmente condivisa e – in particolare - deriva dal fatto che la norma, pur astrattamente operante, non pare trovare pertinente applicazione nel caso concreto.

Firmato Da: TEDESCO VINCENZO MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2b5a97ef6fa91ddc79e88d541cc81415

E' vero, infatti, che, come confermato dall'espletata prova orale, il ha pur sempre avuto cura di informare della propria intenzione di fare velocemente la spesa, il che preclude la ravvisabilità di una forma di fraudolenza.

Inoltre, la semplice omissione della registrazione della propria interruzione lavorativa non è sussumibile nella alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza, presa in considerazione dalla legge.

6.c. In definitiva, l'assenza di precedenti situazioni dotate di rilievo disciplinare, il comportamento collaborativo tenuto dall'opponente in tutto il corso del procedimento (e del processo, come manifestato dalla costante disponibilità di addivenire ad una soluzione conciliativa della controversia), il ridotto arco temporale in cui il si è intrattenuto nel mercato rionale, il rispetto dei limiti massimi di tempo prescritti dal Savino ed, infine, le incontestate condizioni lavorative insite nella ripresa del servizio alle ore 6 del mattino, dopo un precedente turno protrattosi sino alle 21.30, sono tutti elementi che depongono nel senso che il licenziamento deve ritenersi sproporzionato.

7.a. Va allora considerato che "*l'art. 18 st. lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, della l. n. 92 del 2012, riconosce, al comma 4, la tutela reintegratoria in caso di insussistenza del fatto contestato, nonché nelle ipotesi in cui il fatto contestato sia sostanzialmente irrilevante sotto il profilo disciplinare o non imputabile al lavoratore; la non proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato ed accertato rientra nel suddetto comma 4 quando questa risulti dalle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, che stabiliscano per esso una sanzione conservativa, diversamente verificandosi le <<altre ipotesi>> di non ricorrenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa per le quali il comma 5 dell'art. 18 prevede la tutela indennitaria cd. forte*" (Cass. civ. Sez. lav., 25/05/2017, n. 13178; Cass. civ. Sez. lav., 16/07/2018, n. 18823).

Firmato Da: TEDESCO VINCENZO MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2b5a97ef6fa91ddc79e88d541cc81415

7.b. Va quindi dichiarato risolto il rapporto di lavoro tra le parti e la Agenzia resistente deve essere condannata al pagamento, in favore del di un'indennità risarcitoria pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ammontante ad € 1.559,39, come può evincersi dalla busta paga di marzo 2017 versata in atti.

A tale quantificazione deve pervenirsi in relazione all'anzianità del lavoratore (per oltre 20 anni impiegato, dapprima come stagionale e poi con contratto a tempo indeterminato), e tenuto conto sia del notorio cospicuo numero dei dipendenti occupati, sia delle dimensioni regionali dell'attività economica.

A ciò si aggiunga la peculiare condizione del lavoratore, trovatosi a perdere l'occupazione poco prima della maturazione dei requisiti utili per l'accesso alla pensione.

8. Atteso l'accoglimento solo parziale del ricorso in opposizione, le spese del giudizio, comprendenti anche quelle della fase sommaria, pur seguendo la soccombenza, vanno compensate in ragione della metà.

La liquidazione, affidata al dispositivo che segue, è effettuata sulla scorta dei parametri di cui al d.m. 10 marzo 2014, n. 55. Per la determinazione del compenso si ha riguardo ai valori medi previsti dalle tabelle allegate al d.m. 55/14 in relazione alla tipologia di causa (procedimento in materia di lavoro), al valore della controversia ed alle fasi in cui si è articolata l'attività difensiva espletata nel presente giudizio (e quindi con istruttoria).

P.Q.M.

, in funzione di Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando nel giudizio iscritto al n. 13315 del ruolo generale lavoro dell'anno 2018 promosso da nei confronti dell'A.R.I.F., in persona del legale rappresentante *p.t.*, così provvede:

1) accoglie parzialmente l'opposizione e, per l'effetto

Firmato Da: TEDESCO VINCENZO MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2b5a97ef6fa91ddc79e88d541cc81415

- revoca tutte le statuizioni di cui all'ordinanza della Sezione lavoro del Tribunale di Bari n. 41220/2018

- dichiara risolto il rapporto di lavoro intercorso tra le parti con effetto dalla data del licenziamento

- condanna parte resistente a corrispondere al L'Abbate € 23.390,85, oltre agli accessori di legge, a titolo di indennità risarcitoria onnicomprensiva;

2) condanna parte resistente al pagamento di 1/2 delle spese processuali sostenute dal ricorrente, che liquida in € 3.167,50 (pari alla metà di € 6.335,00), oltre rimborso spese generali nella misura del 15%, nonchè Iva e c.p.a. come per legge.

Bari, 10.7.2019

Firmato Da: TEDESCO VINCENZO MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2b5a97ef6fa91ddc79e88d541cc81415