

TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE**

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Stefania Carlucci ha pronunciato. la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **1757/2023** promossa da:

Tizio,

con il patrocinio dell'avv. RUSCONI FRANCESCO e dell'avv. RUSCONI FABIO

Parte ricorrente

contro

Alfa S.P.A

Parte resistente

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.

Tizio ha impugnato il licenziamento per giusta causa, intimato con lettera del 01/03/2023, da Alfa s.p.a. chiedendo al Tribunale:

“In via principale:

1- accertare e dichiarare che il licenziamento intimato al ricorrente è illegittimo e, per l'effetto, annullarlo e condannare la convenuta a reintegrarlo nel posto di lavoro, nonché a pagargli l'indennità prevista dal comma 2 dell'art. 3 D. Lgs. 23/2015, ponendo alla base del suo calcolo una retribuzione pari ad € 1.366,41= salve le somme anche maggiori che risulteranno di giustizia.

In ipotesi:

2- accertare e dichiarare che il licenziamento intimato al ricorrente è comunque illegittimo per carenza degli estremi del giustificato motivo soggettivo o giusta causa e per l'effetto, ferma la risoluzione del rapporto tra le parti, condannare la convenuta a pagare al lavoratore l'indennità risarcitoria di cui all'art. 3, co. 1, D.lgs n. 23/2015, da calcolarsi con riferimento ad una mensilità della retribuzione valida ai fini del calcolo del TFR pari ad € 1.366,41=, il tutto salve le somme anche maggiori che risulteranno di giustizia;

In ogni caso

3-Condannare la convenuta a maggiorare tutte le somme dovute al lavoratore di interessi e rivalutazione monetaria;

4-Con vittoria di spese e compensi professionali liquidati ai sensi del DM 55/2014”.

Premesso di avere lavorato alle dipendenze di Alfa s.p.a. dal 18/01/2021 , con qualifica di operaio, livello L parametro 106 CCNL Settore Sorveglianza Antincendio, adibito a mansioni di sorveglianza e prevenzioni incendi presso le gallerie autostradali della tratta appenninica toscano-emiliana, entro l'appalto conferito da Autostrade per l'Italia S.p.a., relativo all' *“affidamento delle misure compensative in galleria e gestione delle emergenze”* (Lotto 3 - Direzione Tronco Firenze), ha dedotto di essere stato licenziato per giusta causa con lettera del 01/03/2023, previa contestazione disciplinare del 18/03/2023, per avere indebitamente fornito a rappresentanti della committente Autostrade per l'Italia s.p.a., informazioni infondate e non veritiere relative alla operatività di cantieri autostradali, ricompresi nell'appalto.

Ha contestato di avere fornito a personale di Autostrade per l'Italia, con il quale interagiva, informazioni non veritiere, al fine di danneggiare l'immagine e il buon nome della datrice di lavoro, essendosi limitato, nello svolgimento della sua carica sindacale, RSA Filt-CGIL e RLS in azienda, a riferire fatti accaduti e rilevanti per tutti i lavoratori dipendenti di Alfa s.p.a., per ottenere il rispetto delle misure di sicurezza, chiedendo alla committente Autostrade (corresponsabile in materia di sicurezza nei confronti di tutti i lavoratori Alfa s.p.a. e dell'utenza stradale), di intervenire per risolvere criticità ampiamente note.

Alfa s.p.a. ha ribadito la legittimità del licenziamento per giusta causa, perché le circostanze comunicate dal lavoratore alla committente erano false, erano state fornite senza autorizzazione della datrice di lavoro e la condotta, volta a discreditarla presso la committente, aveva compromesso il vincolo fiduciario. In ipotesi ha chiesto detrarre l'*aliunde perceptum* e/o l'*aliunde percipiendum* dal risarcimento del danno eventualmente riconosciuto.

La causa è stata istruita sulla base dei documenti prodotti dalle parti.

Addebiti posti a fondamento del licenziamento per giusta causa.

Con lettera del 24/01/2023 la società ha contestato al lavoratore, che dal 05/01/2023, con comunicazioni email dal proprio indirizzo personale, senza alcuna autorizzazione datoriale, ha fornito al personale della committente ASPI (il referente per la Sicurezza Galleria- Direzione IV Tronco Firenze), informazioni infondate e non veritiere sulla operatività dei cantieri autostradali, in particolare,

ha illecitamente informato:

1)- di gravi violazioni in punto di rispetto dell'orario di lavoro a turni e dei riposi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva presso la postazione di Sasso Marconi;

2)- di asseriti inadempimenti contrattuali, affermando falsamente, in almeno in un'occasione, la presenza di un solo operatore in luogo dei due contrattualmente previsti, presso le postazioni Fiorenzuola e Puliana;

3)- della presenza in cantiere di operatori Alfa s.p.a. privi della necessaria abilitazione a manovrare in autostrada,

fornendo un quadro del tutto non corrispondente alla realtà dei fatti e rappresentando informazioni erranee, volte ad indurre nella Committente la convinzione che la scrivente violi reiteratamente le norme sulla sicurezza”.

Alfa s.p.a. ha ritenuto che le condotte costituiscano un atto di infedeltà, in violazione dell'art. 2105 c.c. (avendo la cliente chiesto chiarimenti, arrivando ad ipotizzare un inadempimento degli obblighi previsti dall'appalto), idonee a compromettere il vincolo fiduciario, fino a ipotizzare la configurazione del reato di cui all'art. 621 c.p. Ha altresì evidenziato che le comunicazioni sarebbero state attuate in assenza di autorizzazione datoriale, omessa l'informativa interna e gettando discredito sulla datrice di lavoro e sulla sua immagine commerciale.

Si rammenta che la contestazione disciplinare è immutabile, stante la necessaria correlazione tra addebito e sanzione, che *“deve essere garantita e presidiata, in chiave di tutela dell'esigenza difensiva del lavoratore, anche in sede giudiziale, ove le condotte in contestazione 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”* (cfr. Cass. sez. L. sent. n. 3079/2020).

Da nessuno dei documenti in atti, prodotti dalla sola parte ricorrente, emerge alcuna comunicazione email del ricorrente ad ASPI, con data successiva dal 05/01/2023, avente il contenuto di cui ai punti 1 e 3, cioè attinente a inveritiere violazioni dell'orario di lavoro a turni e dei riposi nella postazione Sasso Marconi e alla infondata presenza in cantiere (imprecisato) di operatori Alfa s.p.a. privi di abilitazione. Né la convenuta ha allegato e chiesto di provare che tutte le informazioni oggetto degli addebiti citati fossero false.

Pertanto non risultano provati gli addebiti di cui ai punti 1) e 3). Con riferimento alla condotta addebitata al punto 2, relativa alla informazione, contestata come non veritiera e infondata, in una occasione, della presenza in servizio di un solo operatore in luogo dei due contrattualmente previsti, è documentale che il 07/01/2023 alle ore 11:23 il ricorrente, RSA Filt-CGIL e RLS in azienda (dal 30/05/2023 come da doc. 6 ricorrente) dal proprio indirizzo email, ha comunicato a Valentina Marchionni, dipendente della committente e Responsabile per la Sicurezza delle Gallerie (fatto pacifico), *“Ciao Valentina stanotte un solo operatore a Firenze sud”* (cfr. doc. 9 ricorrente).

La convenuta non ha puntualmente dedotto e chiesto di provare che, dal 05/01/2023 i cantieri Fiorenzuola e Puliana, di cui all'addebito, fossero stati operativi con la presenza di due addetti, come previsto dall'art. 3 del contratto di appalto (cfr. contratto di appalto e accordo quadro doc. 1 ricorrente). L'assenza della prova della non veridicità/infondatezza della informazione, elemento costitutivo dell'addebito è sufficiente a ritenere infondato anche tale addebito, senza tacere poi del fatto che l'addebito contestato attiene a cantieri diversi (Fiorenzuola e Puliana) da quello indicato nella email citata (Firenze sud).

In aggiunta, esclude la addebitata illecità della condotta la circostanza che il ricorrente abbia agito in qualità di RLS nell'azienda convenuta (dichiaratamente con mail del 29/12/2022 ore 14,35 e ore 17,19, cfr. doc. 9) ed anche in qualità di RSA Filt-CGIL (dichiaratamente con mail del 31/12/ore 10:11), relazionandosi con la figura di Responsabile per la Sicurezza delle Gallerie della committente, che risulta essa stessa avere intrattenuto rapporti diretti con il lavoratore (cfr. mail dell'11/01/2022

“oggetto: operazioni invernali 2022-2023 doc. 8 ricorrente) e avergli richiesto informazioni sulla mancanza di personale nelle postazioni il 04/01/2023.

In tali vesti ha legittimamente sollecitato poteri di vigilanza da parte della committente, la quale ai sensi dell'art. 26 commi 3 e 4 D.lgs. n. 81/2008, è tenuta alla cooperazione e al coordinamento per la protezione e prevenzione dei rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto di appalto (adottando e aggiornando il DUVRI) e risponde in via solidale per i danni da infortuni sul lavoro del dipendente dell'appaltatore. Le condotte sono da ritenersi lecite, trattandosi di interlocuzioni con la Responsabile per la Sicurezza delle Gallerie della committente, attività che, sebbene non espressamente regolata, non è vietata da alcuna previsione di legge o contrattuale al lavoratore che riveste la qualità di RSL e di RSA Filt-CGIL (ai quali il Dlgs. n. 81/2008 riconosce diritti di informazione, consultazione e partecipazione, art. 20 comma 3 cit. e sez. VII) .

Non è condivisibile l'assunto della società convenuta che ciò che è lecito e preteso dal datore di lavoro in tema di informazione circa criticità incidenti sulla sicurezza da parte del RLS, diventi illecito quando detta informazione venga indirizzata anche alla committente, che, come nel caso in esame, mediante il proprio Responsabile per la Sicurezza, aveva richiesto informazioni al RLS della azienda appaltatrice, trattandosi di informazione che committente e appaltatrice sono tenuti a scambiarsi, cooperando al fine della riduzione dei rischi sul lavoro.

Si evidenzia che, con riferimento alla condotta del 07/01/2023, è documentale che la comunicazione del ricorrente è successiva alla specifica richiesta di informazioni da parte di * (cfr. email del 04/01/2023 ore 11,38, doc. 9), che il precedente 29/12/2022 il ricorrente aveva contattato il superiore * (Coordinatore Responsabile della tratta appenninica) e interloquito come RLS sulla mancanza del secondo operatore (chat del 29/12/2022 doc. 7) e che, secondo la stessa allegazione di Alfa s.p.a., l'azienda convenuta il 04/01/2023 con l'ing. * (Responsabile d'Area) aveva interloquito con la dr.ssa * ammettendo difficoltà di sostituzione del personale assente per malattia, pur assicurando che la situazione era stata stabilizzata (cfr. punto 39 parte espositiva della memoria), circostanze che avvalorano il difetto di alcun intento di gettare discredito sulla società datrice di lavoro e sulla sua immagine commerciale e l'infondatezza del rilievo che il ricorrente avrebbe ommesso di comunicare le criticità incidenti sulla sicurezza sul lavoro ai responsabili interni della datrice di lavoro.

Infine, il fatto che la criticità in esame fosse effettiva, reiterata e notoria in azienda si evince dalle chat depositate dal ricorrente, nelle quali * il 29/12/2022 comunicava all'ing. * la carenza, da due giorni, del secondo addetto in più cantieri, dichiarava di avere informato telefonicamente il Direttore Operativo (dr. *) e il RSPP (Responsabile Servizio Prevenzione Protezione), affermando “NON MI RITENGO RESPONSABILE DI TUTTO QUESTO ATTENDO NOTIZIA IN MERITO”, carenza di personale sussistente anche il 30/12/2022 nei cantieri di Firenzuola e Incisa, come comunicata da * (Capo Turno) a * e all'ing. * e il 09/01/2023 nel cantiere Firenzuola, come comunicata da * (Capo Turno) a * e all'ing. * (cfr. chat doc. 7 ricorrente).

Da ultimo è evidente che nessuno degli ipotizzati (e infondati) addebiti disciplinari attengano a segreti aziendali, suscettibili di integrare il reato di cui all'art. 621 c.p., adombrato dalla convenuta nella contestazione disciplinare.

Risulta accertata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, cui si applica la tutela prevista dall'art. 3 comma 2 D.lgs. n. 23/2015 (che comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare, cfr. Cass. sez. L. sent. n.12174/2019; Cass. sez. L. ord. n. 30469/2023).

Il licenziamento viene annullato e la convenuta viene condannata alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, pari a € 1.366,41 (somma non specificamente contestata), dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, non superiore a 12 mensilità, oltre interessi e rivalutazione monetaria e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, dal giorno del

licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

Niente viene detratto a titolo di *aliunde perceptum*, considerato che il datore di lavoro, omettendo qualsiasi riferimento a specifiche circostanze, non ha assolto all'onere probatorio su esso gravante (cfr. Cass. sez. L. sent. n. 2499/2017) e che è escluso dalla giurisprudenza di legittimità, che l'indennità di disoccupazione, come preteso dalla convenuta, possa essere detratta (cfr. Cass. sez. L. sent. 6265/2000; conformi sent. n. 3904/2002, n. 3597/2011, ord. n. 8150/2018).

La società convenuta ha omesso di assolvere all'onere di allegazione, su essa gravante, anche con riferimento all'*aliunde precipendium* (cfr. Cass. sez. L. sent. n. 17683/2018).

Le spese di lite seguono la soccombenza, sono poste a carico della società convenuta, liquidate come da dispositivo, ai sensi del D.M. n. 55/2014.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così dispone:
in accoglimento del ricorso;

annulla il licenziamento intimato con lettera del 01/03/2023;

condanna Alfa s.p.a. alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, pari a € 1.366,41, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, non superiore a 12 mensilità, oltre interessi e rivalutazione monetaria e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

Condanna altresì la parte convenuta a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si liquidano in complessivi € 3.689,00 per competenze professionali, oltre 15% per spese generali, oltre i.v.a., c.p.a.

Sentenza resa ex articolo 429 c.p.c., pubblicata mediante lettura in udienza ed allegazione al verbale.

Firenze, 11 gennaio 2024,

il Giudice
dott. Stefania Carlucci