

N. 5276/2024



## TRIBUNALE DI TRANI

### SEZIONE LAVORO

In persona del Giudice Dott.ssa Angela Arbore, all'udienza odierna, udita la discussione, ha emesso la seguente

#### SENTENZA

NELLA CONTROVERSIA DI LAVORO ISCRITTA IN R.G. CON IL NUMERO SOPRA INDICATO

#### ***TRA***

GAETANO SODANO rappresentato e difeso dall'avv.to TAMMA MARCO JUNIOR, come da procura in atti e da

**RICORRENTE**

**E**

PEGASO SECURITY SPA ( c.f. 08061680727) assistito e difeso dall'avv. OMISSIS

**CONVENUTO**

#### **RAGIONI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato in data 06.07.2024, Sodano Gaetano adiva il Tribunale del Lavoro di Trani convenendo la Pegaso Security s.p.a. al fine di ordinare alla stessa società convenuta in giudizio, datrice di lavoro del ricorrente, **la cessazione del comportamento illegittimo asseritamente posto in essere e la rimozione degli effetti causati ovvero, ai sensi dell'art. 28 Stat. Lav.,** di ordinare alla datrice di lavoro il

reintegro del lavoratore nella propria posizione lavorativa precedentemente occupata, con applicazione della tutela risarcitoria ritenuta di giustizia.

In caso di ritenuta inapplicabilità della citata norma, il ricorrente chiedeva dichiararsi la nullità del licenziamento irrogatogli dalla Pegaso Security s.p.a. poiché ritenuto ritorsivo e dichiarare, per l'effetto, il diritto ad ottenere la reintegra nel posto di lavoro oltre alla corresponsione delle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra nonché il risarcimento del danno da liquidare nella misura massima consentita dalla legge di dodici mensilità della retribuzione utile ai fini del T.F.R., attesa la ritenuta particolare gravità della condotta datoriale in riferimento ai fatti oggetto di causa ed alla durata del rapporto di lavoro ovvero somma diversa ritenuta di giustizia oltre al versamento dei contributi previdenziali, interessi e rivalutazione monetaria.

In subordine, il ricorrente chiedeva di dichiarare l'illegittimità del licenziamento, disponendo la tutela risarcitoria ritenuta congrua secondo giustizia nonché compresa tra 6 e 36 mensilità della retribuzione di fatto utile ai fini del T.F.R. oltre ogni altra tutela prevista, interessi e rivalutazione come per legge. Il tutto con vittoria di spese e onorari di causa, con distrazione, salvo ipotesi di rigetto per cui il ricorrente chiedeva disporsi la compensazione delle spese di lite stante la particolare natura valutativa della controversia e gli interessi personali coinvolti.

La Pegaso Security s.p.a. si costituiva in giudizio chiedendo, in via preliminare, di accertare e dichiarare la legittimità del licenziamento impugnato, in ogni suo elemento sia in fatto che in diritto, sia formale che sostanziale e, per l'effetto, confermare il licenziamento del ricorrente. Ancora, sempre in via preliminare, di accertare e dichiarare la nullità del ricorso per indeterminatezza dei motivi d'impugnazione del licenziamento.

Nel merito, invece, la società chiedeva di accertare e dichiarare che il provvedimento disciplinare del 29.01.2024 non fosse mai stato ritualmente opposto se non con il presente ricorso avente come *thema decidendum* il licenziamento. Quindi, la società chiedeva dichiararsi l'irritualità e l'illegittimità dell'impugnativa del provvedimento disciplinare irrogato al lavoratore, ritenendo lo stesso pienamente legittimo e, di contro, di accertare e dichiarare la legittimità del licenziamento e la sua conformità ai dettami normativi, tra cui la tempestività nella comunicazione dello stesso provvedimento, rigettando ogni richiesta risarcitoria avanzata e proposta dal ricorrente, anche in merito alla richiesta dei contributi previdenziali ed assistenziali, nonché l'indennità sostitutiva per il mancato preavviso.

In via subordinata, la Pegaso Security s.p.a. chiedeva di accertare e dichiarare l'inammissibilità della reintegra del Sodano in ragione delle patologie e condizioni psico-fisiche dello stesso che non consentirebbero lo svolgimento delle mansioni assegnategli.

**Il tutto, con condanna del ricorrente al pagamento delle spese e competenze del giudizio da distrarre in favore del procuratore dichiaratosi antistatario,** stante anche la ritenuta temerarietà delle richieste in ricorso ex art. 96 c.p.c.

Acquisiti i documenti prodotti dalle parti e udita la loro discussione, veniva esperito il tentativo di conciliazione il quale, però, non sortiva alcun effetto positivo.

Dunque, all'udienza odierna, la causa veniva decisa mediante deposito telematico della sentenza, all'esito della trattazione scritta, disciplinata ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c.

Si precisa che non veniva redatto verbale d'udienza e che almeno una delle parti aveva depositato le note di trattazione scritta.

**Il ricorso è fondato nei termini qui di seguito enunciati e, pertanto, va accolto soltanto per quanto di ragione.**

Preliminarmente, va detto che con ordinanza del 20.10.2024 venivano rigettate poiché ritenute inammissibili (anche per la loro capitolazione) le richieste istruttorie formulate da parte ricorrente, vertendo le stesse interamente sull'azione di antisindacalità ex art. 28 Stat. Lav., tema escluso dall'oggetto della procedura di impugnativa di licenziamento instaurata dal ricorrente.

In particolare, il ricorrente impugnava il licenziamento irrogatogli con missiva del 25.03.2024 in riferimento alle condotte contestate in data 29.01.2024 e 13.03.2024.

Per la precisione, col primo richiamo, la società aveva contestato al ricorrente di essersi recato, in data 22.01.2024, presso il sito " **OMISSIS** " di Bari, fuori dalla zona Bari 2 (Polignano, Casamassima, Turi, Rutigliano) in cui il lavoratore avrebbe dovuto prestare il proprio servizio. Peraltro, la società contestava al lavoratore di essersi rivolto a un collega pronunciando la seguente frase: "*a breve manderemo a fondo l'azienda da Enzitetto ad Andria*".

Col secondo richiamo, invece, la società aveva contestato al ricorrente che "*in data 20.02.2024 pubblicava sui social utilizzando il proprio profilo in chiaro, articoli relativi alla datrice riportando le autovetture e la livrea delle stesse, con commenti denigratori ed offensivi della stessa*"; contestazione rispetto alla quale il lavoratore non aveva fornito le proprie giustificazioni.

Per quanto appena detto, *allora, il Sodano impugnava il licenziamento per giusta causa comminatogli dalla società datrice di lavoro, ritenendo ritorsivo il comportamento datoriale nonché susseguente alle iniziative sindacali del SAVIP intraprese dal lavoratore.*

Di contro, *la società resistente riteneva irrimediabilmente violato il vincolo fiduciario che lega il lavoratore al datore di lavoro*, così sostenendo la legittimità del licenziamento per giusta causa oggetto della presente impugnazione.

Ebbene, ritiene questo giudice che il ricorso introduttivo al presente giudizio sia fondato limitatamente a quanto relativo al *thema decidendum* della procedura instaurata dal Sodano.

Si rammenta che, *nel caso di licenziamento per giusta causa, l'onere della prova incombe sul datore di lavoro il quale deve dimostrare il fatto materiale addebitato al lavoratore*; la gravità dello stesso; la proporzionalità della sanzione espulsiva irrogata rispetto alla condotta (valutando contesto, ruolo, precedenti e intenzionalità) nonché il rispetto delle procedure ex art. 7 Stat. Lav.

Ne deriva che se il datore di lavoro non prova con precisione i fatti e la loro gravità, il licenziamento dev'essere dichiarato illegittimo, con conseguente applicazione delle relative tutele.

Orbene, nel caso di specie, si ritiene che la società Pegaso Security s.p.a. non abbia assolto l'onere della prova su di sé incombente.

Precisamente, si ritiene che il licenziamento sia illegittimo per assenza di giusta causa ex art. 2119 c.c., non ravvisandosi la provata sussistenza di una situazione grave e irreparabile tale da rendere impossibile la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro tra le parti in causa.

In altri termini, si ritiene che le condotte contestate dalla società datrice di lavoro al Sodano non siano state provate come comportamenti talmente gravi da porre irrimediabilmente fine al vincolo fiduciario tra le parti.

A ben vedere, seppur non si ignora che la Suprema Corte abbia confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa del rappresentante sindacale che pubblica sui social commenti intrisi di espressioni sgradevoli e volgari, prive di qualsiasi finalità divulgativa e finalizzate unicamente a ledere il decoro e la reputazione del datore, quello in esame non può rientrare nei casi descritti dalla Corte tanto per la mancanza – nel post pubblicato dal lavoratore – di espressioni offensive nei confronti della società quanto per l'assenza di un qualsivoglia commento scritto di pugno dal Sodano che potesse in qualche modo rivelare un pensiero lesivo verso l'azienda.

Del resto, la Corte di Legittimità ha delineato i confini della libertà di espressione che il lavoratore sindacalista, vista la peculiarità del suo rapporto con il datore di lavoro, deve tenere consentendo commenti e la divulgazione di notizie a condizione che ciò avvenga in modo corretto e non sfoci in diffamazione (si veda sul punto, tra le altre, Cass. Civ., Sez. Lavoro, Ord. n. 35922/2023).

Parimenti, non si ravvisa alcun comportamento lesivo al rapporto fiduciario tra le parti nemmeno in considerazione della frase indicata nella prima contestazione disciplinare posta alla base del licenziamento in esame.

Premesso che la società non provava in giudizio la frase asseritamente pronunciata dal lavoratore, comunque la stessa non conterrebbe espressioni tali da concretizzare un comportamento talmente grave o scorretto del Sodano al punto da ledere il rapporto fiduciario con la società datrice di lavoro.

Anzi, nemmeno può facilmente ravvisare questo giudice il significato eventualmente attribuito dalla Pegaso Security s.p.a. alla frase riportata nella contestazione disciplinare.

Quanto alla circostanza per cui il Sodano si fosse recato presso la " **OMISSIS** " di Bari, invece, nulla contestava né argomentava la società resistente.

Pertanto, appare plausibile che il lavoratore si fosse recato nel predetto luogo per le motivazioni da lui stesso addotte a giustificazione della condotta ovvero sia che *"quel giorno ho preso servizio di pattuglia "Bari 2" con orario 22.00/06.00, ritirando la vettura di servizio presso l'impianto "OMISSIS" in Bari alla via **OMISSIS**, mi avvedevo che la vettura Citroen C3, targata **OMISSIS**, codice auto 722,*

*era priva di veicolare e la radio portatile in dotazione era con poca carica. Di tanto il sottoscritto avvisava telefonicamente la Sala operativa all'utenza cellulare **OMISSIS** lasciando altresì annotazione sul foglio della relazione di servizio. Alle 23,20 il collega **OMISSIS**, su disposizioni della Sala operativa, mi raggiungeva presso il sito **OMISSIS** di Cellamare per utilizzare la scheda carburanti IP in dotazione alla vettura assegnatami per poter rifornire il veicolo di servizio da lui utilizzato. Verso le ore 5.00, mancando circa un'ora alla fine del servizio, chiamavo il collega **OMISSIS** per sapere se fosse in zona e, quindi, per farmi riconsegnare la scheda carburante IP assegnata alla vettura "722". Ciò anche perché avrei dovuto rifornire la vettura. Il Collega mi riferiva che non si trovava in zona e che appena vi si fosse trovato mi avrebbe contattato per fissare un incontro. Aspettando la sua chiamata, mi recavo presso il sopra indicato sito "**OMISSIS**" – distante pochi minuti di auto dalla zona assegnata – in quanto, secondo le consolidate prassi aziendali, lì era possibile mettere in carica la radio portatile – che ormai era del tutto scarica (e di tanto, poi, informavo i Colleghi mediante il Gruppo Wapp) – e, nel contempo, poter espletare, come nel caso di specie è accaduto, un bisogno fisiologico".*

Motivazioni, queste, riconducibili a un comportamento che comunque non risulta suscettibile di licenziamento per giusta causa, ma anzi appare, oltre che dovuto, anche riconducibile alla prassi aziendale che, siccome non contestata, si intende condivisa.

Infatti, l'assenza di riscontri oggettivi e la mancata dimostrazione, in termini di violazione del vincolo fiduciario, della condotta asseritamente tenuta dal dipendente comportano l'accertamento giudiziale dell'insussistenza del fatto posto a fondamento del provvedimento di licenziamento.

Da ciò ne discende che il licenziamento oggetto di causa sia propriamente illegittimo per insussistenza del fatto disciplinare contestato.

Trattandosi di rapporto di lavoro instaurato dopo il 7 marzo 2015, troverà perciò applicazione tanto la tutela reintegratoria quanto quella risarcitoria, oltre versamento dei contributi previdenziali.

In altri termini, ritenuto oggettivamente insussistente il fatto contestato, anche in relazione al mancato assolvimento dell'onere probatorio e, comunque, tenuto conto del requisito dimensionale della Pegaso Security s.p.a., ricorrono i presupposti di legge per l'applicazione della tutela reintegratoria ai sensi dell'art. 3, co. 2, D.Lgs. n. 23/2015, **con conseguente condanna del datore di lavoro alla reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno, nei limiti delle mensilità previste che vengono quantificate in otto, nonché al versamento dei dovuti contributi.**

Concludendo, in forza delle ragioni in disamina, il ricorso va accolto nei termini come da dispositivo.

Le spese seguono il criterio della soccombenza, nella misura come da dispositivo.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Trani, Giudice monocratico del lavoro, definitivamente pronunciando sulla domanda

proposta da SODANO GAETANO, con ricorso depositato in data 06.07.2024, nei confronti di PEGASO SECURITY S.P.A., così provvede: accoglie il ricorso e, per l'effetto, dichiara l'illegittimità del licenziamento irrogato dalla società in data 25.03.2024 per insussistenza del fatto contestato; condanna parte resistente alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro nonché al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria pari a otto mensilità calcolate sull'ultima retribuzione di fatto percepita dal Sodano, oltre versamento dei contributi previdenziali dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra; condanna altresì la resistente al pagamento delle spese di lite liquidate in euro 3.000,00 oltre accessori di legge e con distrazione in favore del difensore dichiaratosi anticipatario.

Così deciso in Trani, il 09/09/2025

**Il Giudice del Lavoro**

Dott.ssa Angela Arbore