

N. R.G. 4339/2014



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO di VELLETRI
sezione lavoro 1° grado

Il Tribunale in composizione monocratica in persona della dott.ssa Raffaella Falcione, quale Giudice del lavoro, all'udienza del 21/02/2017 ha pronunciato mediante pubblica lettura del dispositivo e dell'esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione, la seguente

SENTENZA AI SENSI DELL'ART. 429 C.P.C.

nella causa civile di primo grado iscritta al n. [REDACTED]/2014 R.G.A.L. del Tribunale di Velletri

TRA

[REDACTED] *in persona del legale rappresentante pro-tempore*

Ricorrente

Rappresentata e difesa dagli avv.ti [REDACTED]

E

[REDACTED]

Resistente

Rappresentato e difeso dall'avv. [REDACTED]

P.Q.M.

Uditi i procuratori delle parti, definitivamente pronunciando,

1. Dichiarare l'insussistenza della "giusta causa" delle dimissioni rassegnate da [REDACTED] [REDACTED] lettera dell'8.01.2014.
2. Condanna [REDACTED] a pagare in favore della società [REDACTED] [REDACTED] la somma di € 11.689,66, oltre interessi legali dalla maturazione al saldo, a titolo di penale prevista dalla scrittura privata del 19.10.2012 dovuta in caso di recesso anticipato dal rapporto di lavoro nel quinquennio successivo al 5.11.2012, non sorretto da giusta causa.



3. Condanna il resistente a rimborsare alla società ricorrente le spese processuali che liquida in complessivi € 2.500,00 oltre IVA e CPA.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 28.10.2014, regolarmente notificato, la società [REDACTED] [REDACTED] conviene in giudizio [REDACTED] chiedendo di accertare e dichiarare l'insussistenza della giusta causa delle dimissioni rassegnate dall'ex dipendente, nonché la violazione da parte del medesimo del patto di durata minima del rapporto di lavoro. Per l'effetto, chiede che [REDACTED] sia condannato al pagamento della penale dovuta in virtù della scrittura privata sottoscritta il 19.10.2012, quantificata in € 11.689,66. Con vittoria di spese di lite.

La società ricorrente premette di svolgere attività di manutenzione di aeromobili su 12 aeroporti italiani per conto di varie compagnie aeree, seguendo le procedure certificate degli Enti nazionali dell'aviazione civile integralmente contenute nella Regolamentazione Part 66 che produce (doc 2).

Secondo la predetta Regolamentazione i tecnici manutentori aerei possono ottenere due diverse tipologie di certificati per cui: i tecnici "certificati A" possono svolgere solo alcune tipologie di interventi per i quali è richiesto un livello inferiore di competenza tecnica; quelli "certificati B1", invece, sono abilitati a svolgere qualsiasi intervento di manutenzione sull'aeromobile. In aggiunta a tale classificazione vi è quella di "Junior" o "Senior", che riguarda il diverso profilo dell'anzianità di servizio e dell'esperienza acquisita nell'ambito della certificazione posseduta dal tecnico manutentore.

Infine il "capo turno" è il tecnico a cui vengono riconosciute responsabilità ulteriori in relazione alla gestione e organizzazione del personale, per cui questi svolge le medesime attività di manutenzione degli altri tecnici in possesso della medesima categoria di certificazione, ma ad es. può concedere permessi ai tecnici in servizio ovvero, su richiesta del Maintenance Manager, effettuare verifiche tecnico pratiche e riferirne gli esiti, riportare al Maintenance Manager l'operato dei singoli tecnici, ecc..

Ciò premesso, riferisce che in data 13.08.2012 assumeva [REDACTED] alle sue dipendenze quale tecnico certificato Cat. A Senior Livello 4 (doc 3), assegnandolo alla base di Ciampino per svolgere attività di manutenzione degli aerei di proprietà della [REDACTED]. Dopo qualche mese proponeva al dipendente di partecipare ad un corso di alta specializzazione, denominato "Corso Macchina Boeing 737 NG ATA 104 Livello III", al cui esito avrebbe conseguito la certificazione di tecnico Cat. B1. Il [REDACTED] accettava la proposta, per cui le parti sottoscrivevano un patto di stabilità della durata di 5 anni (doc 8) in virtù del quale: la società si impegna a sostenere il costo del corso di formazione (circa 12.000,00 euro); il dipendente si impegna a non recedere dal rapporto di lavoro per un periodo minimo di 5 anni a decorrere dal 5.11.2012. In caso di recesso anticipato del lavoratore, salvo il ricorrere di una "giusta causa", veniva prevista una penale a suo carico pari al costo del corso.



Il 15.03.2013 la società comunicava, quindi, al [REDACTED] a modifica, in senso migliorativo, della categoria e del livello di inquadramento (da Cat. A Senior Livello 4 a Cat. B1 Junior Livello 3) a cui conseguiva il riconoscimento dell'indennità mensile di € 565,00 (doc 4).

Con lettera dell'8.01.2014 il ricorrente rassegnava le dimissioni per "giusta causa" adducendo come motivazioni: l'inquadramento contrattuale non corretto; lo svolgimento dell'attività lavorativa in ambiente non salubre; le pressioni subite da manager [REDACTED] per indurlo a compiere attività di manutenzione in deviazione rispetto a quanto previsto dai manuali. Malgrado le dimissioni, tuttavia, il [REDACTED] chiedeva all'Amministratore Delegato [REDACTED] di compilare una lettera di referenze che il Sig. [REDACTED] compilava e spediva alla [REDACTED] società inglese che opera nel medesimo settore della ricorrente (doc 6).

La società ricorrente contesta, quindi, ogni singola ragione addotta dal [REDACTED] a sostegno del recesso dal contratto di lavoro, e afferma che si tratta di argomentazioni pretestuose proposte al solo scopo di evitare il pagamento della penale prevista dal patto di stabilità che, come detto, fa' salva la sola ipotesi di recesso per giusta causa ex art. 2119 c.c.. Sul punto specifico evidenzia, infine, che, nell'ultima busta paga del gennaio 2014, la società ha operato la trattenuta di € 3.461,72 a titolo di indennità di mancato preavviso e che, a fronte di tale riduzione delle sue spettanze, il lavoratore non ha proposto alcuna contestazione né ha mai richiesto il pagamento della stessa indennità a suo favore.

Allega documentazione.

[REDACTED] si costituisce in giudizio resistendo al ricorso. Afferma, infatti, la sussistenza di tutte le motivazioni addotte a giustificazione del recesso e chiede, quindi, che sia dichiarata l'illegittimità, annullabilità e/o nullità del patto di stabilità sottoscritto il 19.10.2012 o, in subordine, chiede che il giudice riduca l'ammontare della penale secondo equità. Evidenzia, inoltre, che la sottoscrizione del patto di stabilità interveniva durante il periodo di prova, stabilito in 3 mesi, e a seguito delle pressioni subite da parte dei manager aziendali che, in caso di suo rifiuto, gli prospettavano il licenziamento.

In via riconvenzionale, chiede la condanna della [REDACTED] al pagamento della somma di € 310,37 trattenuta dalla società all'atto della sottoscrizione del patto di stabilità; della somma di € 3.461,72 a titolo di indennità di mancato preavviso; della somma di € 1.000,00 per il riconoscimento della funzione di capoturno svolta da aprile 2013 a gennaio 2014 -a cui consegue il diritto alla corresponsione di € 100,00 mensili-; della somma di € 3.000,00 a fronte del riconoscimento della categoria B1 Senior dal mese da aprile 2013 a gennaio 2014 -a cui consegue il diritto alla corresponsione di € 300,00 mensili-. Con vittoria di spese, competenze ed onorari di lite.

Allega documentazione.

La società replicava alla riconvenzionale con memoria depositata il 26.06.2016 a cui allegava ulteriore documentazione.



La causa veniva istruita attraverso la prova documentale e testimoniale chiesta dalle parti, e a mezzo interrogatorio delle parti. L'istanza istruttoria di Ctu proposta dal resistente, finalizzata ad accertare se i lavori di manutenzione svolti presso la base [REDACTED] di Ciampino e documentati in atti eccedessero o meno quelli autorizzati (cd Ramp 2), veniva rigettata in quanto non necessaria ai fini del decidere, per le ragioni di cui si dirà in prosieguo. All'odierna udienza, dopo la discussione, previa concessione di termine per note, sulle conclusioni rassegnate dalle parti negli scritti difensivi e a verbale, la causa veniva decisa dando lettura della sentenza con motivazione contestuale.

Giova premettere, al fine di delineare correttamente il *thema decidendum* del presente giudizio, che è provato *per tabulas*, che [REDACTED] rassegnando le dimissioni prima del quinquennio successivo al 5.11.2012, è venuto meno al patto di stabilità sottoscritto con la datrice di lavoro, [REDACTED] il 19.10.2012.

L'aspetto controverso e controvertibile riguarda, quindi, l'accertamento della sussistenza della "giusta causa" delle dimissioni rassegnate dal [REDACTED] a cui conseguirebbe non solo l'illegittimità della richiesta di pagamento della penale di € 11.989,66 (12.000,00 – 310,34 già trattenuti a monte dalla società), rivendicata dalla [REDACTED] in virtù di quanto stabilito nel medesimo "patto", ma, altresì, la fondatezza della domanda riconvenzionale proposta dal resistente nelle sue molteplici articolazioni.

E' principio immanente nell'ordinamento lavoristico quello secondo cui incombe alla parte che domanda in giudizio l'indennità di mancato preavviso l'onere della prova della sussistenza della giusta causa del recesso.

Pertanto, nel caso che ci occupa, ancorché la parte ricorrente chieda l'accertamento dell'insussistenza della giusta causa delle dimissioni rassegnate dall'ex dipendente, l'onere probatorio sulla "giusta causa delle dimissioni" grava sul resistente [REDACTED] che ha svolto una specifica domanda riconvenzionale sul punto. I fatti costitutivi della pretesa azionata dalla [REDACTED] sono rappresentati, infatti, dalla validità del "patto di stabilità" e dalla violazione del patto da parte del lavoratore.

Ciò posto ai fini della distribuzione dell'onere probatorio, appare utile evidenziare che, a parere di questo giudicante, la richiesta della società di un impegno da parte del dipendente a garantire la "stabilità del rapporto di lavoro" per un tempo minimo, salvo il caso di giusta causa ex art. 2119 c.c., appare ragionevole oltre che rispondente ai principi di correttezza e buona fede che devono sempre improntare il rapporto di lavoro.

Nel caso di specie, infatti, è pacifico che il datore di lavoro si apprestava ad affrontare un costo, peraltro non irrisorio (doc 10), finalizzato alla formazione del lavoratore, per cui è del



tutto legittimo che avesse interesse a poter beneficiare, per un periodo di tempo minimo ritenuto congruo, del bagaglio di conoscenze da questi acquisito.

Ed, infatti, l'accordo stipulato il 19.10.2012 prevede, in sostanza, che, in caso di recesso anticipato del lavoratore, i costi del corso di formazione sostenuti dalla società vengono addebitati al dipendente per il loro mancato ammortamento, senza implicare, ai fini dell'applicazione della penale, che il lavoratore avesse materialmente tratto un vantaggio economico dal conseguimento della "specificazione formazione tecnica".

Inoltre non appaiono, né pertinenti, né condivisibili, le considerazioni svolte dal [REDACTED] sulla eccessiva onerosità del corso di formazione, a suo dire in misura tre volte maggiore della media, la cui scelta sarebbe avvenuta in base ad esigenze ed interessi conseguenti lo stretto collegamento tra la [REDACTED] e la società che ha organizzato il corso, così come sarebbe provato dalla circostanza che il pagamento è avvenuto da parte della [REDACTED] a mezzo bonifico in favore della [REDACTED]

Ebbene, a prescindere dal fatto che i dedotti collegamenti societari sono rimasti a livello di mere asserzioni del [REDACTED] non supportate da alcun elemento di prova raccolto nel corso del giudizio, in quanto la modalità di pagamento del corso, avvenuta per il tramite della [REDACTED] di per sé sola è priva di significato, va precisato che sia la scelta della formazione da impartire ai propri dipendenti sia la scelta del soggetto ritenuto idoneo a tale scopo, è rimessa in via esclusiva, ex art. 41 Cost., all'autonomia organizzativo-gestionale dell'imprenditore, non sindacabile né dal lavoratore né in sede giudiziaria.

E' pur vero che tale scelta, nel caso che ci occupa, ha comportato il vincolo del dipendente a non recedere per 5 anni dal rapporto di lavoro, ma questi ben poteva rifiutare di sottoscrivere il "patto di stabilità".

Quanto alle dedotte "pressioni" subite da parte dei manager [REDACTED] per indurlo a sottoscrivere l'accordo pena il licenziamento, si tratta, anche in questo caso, di mere allegazioni, posto che il [REDACTED] nella memoria di costituzione neppure articola mezzi istruttori sul punto. L'unico elemento oggettivo riferito dal resistente riguarda la circostanza che la sottoscrizione del patto di stabilità è avvenuta prima della scadenza del periodo di prova, e quindi nel periodo di libera recedibilità dal rapporto, ma ciò non consente certo di ritenere che si verta in ipotesi di nullità/annullabilità della scrittura e dell'accordo per vizio del consenso.

Quanto poi alla dedotta nullità della clausola penale, si tratta, in primo luogo, di un'eccezione tardiva in quanto proposta solo nelle note autorizzate e non già nel primo atto difensivo della parte. Inoltre, a ben vedere, la dedotta nullità risiederebbe nella onerosità della stessa, limitativa della libertà di recesso del lavoratore, in una situazione di squilibrio delle parti determinato dalla vigenza del periodo di prova, per cui valgono le considerazioni innanzi espresse. Inoltre, giva ancora una volta ribadire che la giurisprudenza citata dalla parte resistente non è pertinente al caso che ci occupa poiché si riferisce alla diversa ipotesi in cui la



clausola penale era stata stipulata per l'inadempimento del (solo) agente all'obbligo del preavviso.

Venendo, quindi, alla disamina delle ragioni addotte da [REDACTED] quale "giusta causa" delle dimissioni si osserva che, come si legge nella lettera dell'8.01.2014, il recesso del lavoratore si fonda su tre distinte motivazioni: **a)** non corretto inquadramento professionale; **b)** svolgimento dell'attività lavorativa in ambiente non salubre; **c)** pressioni subite da manager [REDACTED] per indurlo a compiere attività di manutenzione in deviazione rispetto a quanto previsto dai manuali.

Sotto il primo aspetto vale la pena di precisare che è provato *per tabulas* che [REDACTED] al momento in cui veniva assunto alle dipendenze della ricorrente [REDACTED] era in possesso della certificazione di manutentore aereo Cat. A Senior.

E', altresì, pacifico, oltre che documentalmente provato, che con decorrenza 01.04.2013, dopo la partecipazione al "Corso Macchina Boeing 737 NG ATA 104", il [REDACTED] veniva inquadrato nella superiore Cat. B1 Junior 3 Livello, a cui conseguiva la corresponsione della relativa "indennità di certificazione" dell'importo di € 565,00 mensili.

Ebbene, nella lettera di dimissioni il lavoratore rivendica il diritto al superiore 2° livello Cat. B1 Senior, essenzialmente in considerazione delle funzioni di "capo turno", svolte sin dal 15.03.2013, in virtù delle quali si occupava del coordinamento del lavoro degli altri colleghi, precisando che, durante i turni di notte, guidava una squadra composta da un tecnico Cat. A e due meccanici a cui forniva dettagliate istruzioni sulle operazioni di manutenzione da svolgere "completamente solo come persona più alta in grado". Sostiene, quindi, che non può essere considerato Junior poiché fa' "questo lavoro ormai da 11 anni".

Per quanto riguarda l'attribuzione della qualifica di "Junior B1" si osserva che dalla elencazione delle pregresse esperienze lavorative del [REDACTED] (pagg. 10 e 28 della memoria di costituzione) risulta che l'esperienza ultradecennale posseduta in manutenzione del Boeing 737 Classic fa' riferimento ad un'altra e diversa qualifica professionale, ossia quella di meccanico aeronautico, ed ad un diverso aeromobile. Un conto è, quindi, l'esperienza quale meccanico aeronautico Boeing Classic altra è quella di tecnico manutentore aereo B1 Boeing NG, categoria professionale pacificamente conseguita dal [REDACTED] solo nel marzo 2013.

Appare, quindi, corretto l'operato del datore di lavoro che ha inquadrato il resistente nella Cat. B1 Junior, in quanto le categorie "Senior" e "Junior" identificano l'anzianità di servizio specifica maturata a seguito del conseguimento di una determinata certificazione.

Per quanto attiene, invece, il riconoscimento della qualifica di "capo turno" rivendicata dal [REDACTED] e quindi del Livello 2 (che, giova ribadire, non consegue allo svolgimento di diverse e superiori mansioni di tipo tecnico, quanto piuttosto, all'attività di organizzazione e gestione del personale in servizio nei turni di lavoro), nonché la sussistenza degli ulteriori



motivi adottati dal resistente sostegno della giusta causa del recesso, dal compendio probatorio orale e documentale acquisito al processo è emerso quanto segue.

██████████ teste di parte ricorrente, all'epoca dei fatti coordinatrice delle attività di manutenzione presso una serie di basi ██████████ ha dichiarato che *All'epoca dal 2013 al 2014 ero coordinatrice delle attività di manutenzione presso una serie di basi ██████████ Mi occupavo di assegnare valutandone la circostanze concrete, la forza lavoro alle attività indicate dal Maintenance Coordinator di Pisa. La mia sede di lavoro era ed è Bergamo. Confermo che il responsabile della base di Ciampino era il ██████████ I turni di lavoro Di Ciampino, notturni e diurni erano predisposti da me o dalla mia collega o da entrambe ma sempre supervisionati dal responsabile della base. Le ferie erano autorizzate dal ██████████ me inviate presso il mio ufficio per conoscenza. Non ricordo che il resistente abbia mai autorizzato ferie e permessi dei lavoratori. Nei turni notturni, invece, le autorizzazioni ad eventuali uscite anticipate venivano rilasciate dal capoturno come da prassi. Il capo turno è sempre un tecnico. I pass di accesso alla base venivano chiesti all'ufficio competente dai noi coordinatori. E' vero che la gestione del magazzino è di competenza di tutti i tecnici in quanto la struttura non prevede la figura del magazziniere. Le mail che provengono dall'ufficio dei coordinatori sono inviate all'indirizzo e-mail dalla base e non dei singoli ma preciso che tutti hanno la password di accesso. Preciso ancora che i tecnici sono allocati in un unico ufficio provvisto del PC collegato ad internet. Tutti i tecnici firmano un report dopo avere eseguito un lavoro. Viene anche compilato un report giornaliero che è compilato dal tecnico B1 in turno. Le presenze sono annotate su un foglio che a fine giornata viene scansionato e trasmesso ai coordinatori dal tecnico B1 in turno. Preciso che per ogni turno può essere presente solo un B1 ma non sempre il B1 assume la qualifica di capo turno perché tale mansione è aggiuntiva ed è attribuita solo ad alcuni B1. Ricordo che presso la base di Ciampino era capo turno ██████████ Non so dire se esistessero atti formali da cui risultavano coloro che avevano tale mansione aggiuntiva. Non saprei dire i nomi di B1 che non erano capo turno. Preciso infine che anche nei turni privi di capo turno il B1 era sovraordinato alla A ma non poteva prendere decisioni autonome (ad esempio l'esecuzione dei lavori oltre l'orario ordinario) senza l'autorizzazione del signor ██████████ Il foglio che mi si mostra in visione comprova che in quel turno è stato eseguito del lavoro straordinario e reca la firma da ██████████*

██████████ teste di parte resistente e all'epoca dei fatti Liason Engineering (Responsabile della base ██████████ di Ciampino dal 2003 al 2013) ha riferito *"Il ██████████ era stato assunto come tecnico certificato ma non abilitato per il boeing 737-800 che è l'unico velivolo della flotta ██████████ per cui pur potendo intervenire sul mezzo non poteva emettere la certificazione che competeva ad altro tecnico che supervisionava il suo lavoro. Poco dopo ossia dopo il corso ed un periodo di addestramento e l'assessment è diventato B1 in turno ed in quanto tale sovrintendeva al lavoro della squadra in turno. Ciò comprendeva la presa visione delle mail e delle comunicazioni provenienti dall'azienda ed inerenti al turno. Le mail arrivavano sull'indirizzo di posta della base. Il B1 in turno al momento dell'inizio del turno nella base*



prevedeva visione delle comunicazioni e poi le smistava ai componenti della squadra se di loro competenza. E' vero che se durante il turno di notte doveva fare ingresso presso la base qualcuno che non aveva il pass nominativo il B1 presente avvisava la polizia per fargli ottenere un pass non nominativo d'urgenza. In astratto chiunque tra i presenti poteva avanzare tale richiesta ma di norma lo faceva il B1 come più esperto ed anziano senza la necessità di avvisarmi. La compagnia ha una grande attenzione ai ritardi nelle partenze per cui il B1 segnalava se il ritardo dipendeva da un motivo tecnico con dettagliati report. E' vero che i report che compilava e sottoscriveva il [REDACTED] riguardavano il lavoro svolto da tutti i componenti del turno. Era molto raro che vi fossero due B1 in turno. Se il B1 era impossibilitato poteva compilare il report anche il cat. A sotto la supervisione del B1. A fine turno il B1 si preoccupava di trasmettere i fogli presenza. Il B1 presente in ogni turno provvedeva a verificare i lavori programmati per sosta notturna e li organizzava. E' vero che spesso si eseguivano lavori cd schedati ma il regolatore stesso ossia EASA (ENAC a livello Europeo) ha riconosciuto che non è commercialmente fattibile non programmare lavori schedati sulle basi di linea, con dei limiti relativi alla consistenza dell'intervento. Posso dire che non sono mai stati eseguiti lavori che esorbitassero le prescrizioni della EASA. L'azienda [REDACTED] prevedeva la figura del capoturno che coincideva con il B1 in turno. Preciso però che nelle basi in cui c'è solo un B1 in servizio non svolge tale funzione. Il B1 si occupava di dare ordini sullo svolgimento dei lavori. Non ero presente durante i turni notturni per cui non so in concreto cosa accadesse ma è vero che erano presenti dei meccanici con poca esperienza lavorativa. E' vero che a fine intervento il B1 certifica la corretta esecuzione dei lavori e appone firma e timbro sul libretto personale dei meccanici e del cat 1 riprova della corretta esecuzione dei lavori. Non ricordo in dettaglio ma credo che quanto stabilito dalla EASA 145 ma so che è recepito in una legge.

Viene introdotto il secondo teste di parte ricorrente che, ammonito dal Giudice, rende la dichiarazione di rito e sulle generalità risponde: sono e mi chiamo [REDACTED] nato a [REDACTED] identificato a mezzo [REDACTED] rilasciato dalla Questura di [REDACTED] Sono dipendente della società [REDACTED] [REDACTED] teste di parte ricorrente, dipendete della [REDACTED] dal 2012 con le mansioni di Tecnico B1 e dal 2013 Responsabile della base [REDACTED] di Ciampino, ha dichiarato: "La quotidiana attività di manutenzione da svolgere viene indicata dal Coordinatore (Maintenance Coordinator) via e-mail inviata al tecnico B1 in turno. I Cat A invece non ricevono e-mail. Negli anni 2012/2014 invece il Coordinatore non era presente a Ciampino ma si trovava a Pisa. E' vero che nel 2012/2014 il supervisore della base [REDACTED] era l'unico nella preparava le richieste di pass per i soggetti che dovevano entrare in aeroporto. Se si presentava un'urgenza notturna eravamo obbligati a chiamare il [REDACTED] a mezzo del telefono e lui ci dava indicazioni su cosa fare. Preciso che a fine 2013 ho sostituito io stesso [REDACTED] per cui sono l'attuale responsabile di base. Lo shift report è diviso in due sezioni turno diurno e turno notturno. A fine turno il B1 in turno lo invia al Coordinatore e dal Maintenance Manager che si trova a Pisa. Le singole annotazioni svolte dopo ogni singolo intervento spettano sempre al B1. Durante il turno diurno (7,00/19,00) ogni turno era composto da un B1 ed un helper mentre il



turno notturno (dalle 19,00/7,00) era composto da un B1 un Cat A e 2 meccanici. La differenza sta nel fatto che mentre di giorno si effettua solo attività in caso di guasti, la notte avendo più tempo a disposizione si eseguono anche attività di manutenzione programmate. Non tutti i B1 sono capoturno in quanto si diventa capo turno dopo almeno due anni da B1 Junior e dopo avere superato un colloquio con responsabile della base o supervisor finalizzato a verificare la conoscenza da parte del B1 delle singole procedure. In ogni turno giornaliero ossia nell'arco delle 24 ore (ossia nel turno diurno o in quello notturno) deve sempre essere presente un B1 capo turno proprio al fine di interfacciarsi con il coordinatore ed il resto dello staff. Preciso che in ogni turno c'è di solito un solo B1 che non è detto che sia capoturno. Il Capo turno ha l'autonomia per far fronte a situazioni straordinarie (ad esempio autorizzare gli straordinari dello staff o addirittura fermare l'aeroplano a terra fino al termine della riparazione mentre il B1 che non è ancora capo turno in presenza di tali circostanze eccezionali deve interfacciarsi con il supervisore della base. E' difficile quantificare le volte in cui il B1 non capo turno si interfaccia con il Supervisore anche perché di giorno il supervisore è presente per cui c'è una condivisione del lavoro mentre di notte può accadere una o due volte al mese. Non mi è mai capitato di condividere il turno di notte con il ricorrente per cui non so dire se abbia chiesto o meno l'autorizzazione al supervisore per concedere permessi o prolungare l'orario di lavoro dello staff. Oltre io stesso nel periodo 2012/2014 le mansioni di capo turno erano svolte dal collega [REDACTED] Confermo il capitolo 13 di parte ricorrente con i limiti di cui ho già detto. Non mi risulta che la società abbia mai avuto rilievi dall'ENAC per avere eseguito operazioni che eccedono la licenza conferita alla base. A me personalmente non mi è mai stato dato disposizione di eseguire lavori per cui la base non era autorizzata. Si da'atto che vengono mostrati al teste i documenti 31, 32 e 33 del fascicolo di parte resistente. Dopo avere visionato i documenti dichiara: Sui Work Order che mi sono stati posti in visione non ho rinvenuto operazioni per cui la base non era autorizzata. La base era autorizzata e lo è ad oggi per tutta la manutenzione programmata fino alla Ramp 2 e tutta la rettifica guasti."

In sintesi, né dalla documentazione prodotta in atti dal [REDACTED] né dalla prova per testi sono emersi elementi che, valutati nel loro combinato risvolto probatorio, consentono di ritenere provato, in modo serio e rigoroso, che in resistente, nel periodo dal marzo 2013 al gennaio 2014, abbia effettivamente svolto le mansioni di "capo turno", ossia si sia occupato in modo stabile e continuativo di organizzare e coordinare il lavoro dei componenti della squadra in turno (diurno e/o notturno), non già sotto il profilo tecnico, quanto sotto quello amministrativo.

L'unico elemento a sostegno di tale allegazione si individua, infatti, nell'affermazione del teste Caruso secondo cui ogni B1 era "capo turno" in virtù della sola qualifica posseduta. L'affermazione, tuttavia, è stata smentita dai testi di controparte [REDACTED] Ques'ultimo, inoltre, ha precisato che presso la base di Ciampino era stabilita la presenza un "capo turno" nell'arco delle 24 ore e non per ogni singolo turno giornaliero, e che i due



manutentori B1 in possesso anche di tale ulteriore qualifica erano lui stesso e [REDACTED] [REDACTED] poiché dipendenti della [REDACTED] con anzianità superiore a due anni.

Peraltro il teste [REDACTED] in concreto, ha riferito di attività svolte dal [REDACTED] connesse al possesso della qualifica sovraordinata rispetto agli altri componenti della squadra e non a vere e proprie attività di coordinamento amministrativo. Ad esempio, quanto alla facoltà di autorizzare gli accessi in aeroporto, ha precisato che di notte poteva farlo chiunque ma che, di fatto, se ne occupava il tecnico B1 solo in quanto più alto in grado.

Nulla è emerso a riscontro delle dedotte "pressioni" da parte dei manager della società per indurre il [REDACTED] a svolgere tipologie di interventi non autorizzati nella base di Ciampino o sulle condizioni insalubri dei luoghi di lavoro.

Infine, sotto il profilo della idoneità della società ad operare come ditta di manutenzione aeronautica, va evidenziato, oltre alle emergenze della prova per testi, che la [REDACTED] ha prodotto la certificazione ENAC (doc 16 Reference IT.145.0368) dell'ottobre 2013, da cui risulta che risponde agli standard previsti dalla normativa aeronautica dettata dal Regolamento JAR Parte 145 e - quindi - anche sotto il profilo dell'idoneità dei locali e delle attrezzature utilizzate per lo svolgimento di tale attività.

Deve rammentarsi, in ogni caso, che la giusta causa delle dimissioni si ravvisa in fatti di gravità tale da impedire la prosecuzione del rapporto di lavoro, anche temporaneamente, per il periodo di preavviso, se a tempo indeterminato, o fino alla scadenza del termine apposto al contratto, se a tempo determinato.

Si tratta, quindi, di una nozione di ampia portata che la giurisprudenza negli anni ha proceduto a delineare includendovi una serie di motivazioni tra cui, a titolo esemplificativo: la mancata retribuzione in quanto grave inadempimento non occasionale ma prolungata nel tempo; la mancata regolarizzazione della posizione contributiva del lavoratore; l'omesso versamento dei contributi previdenziali; le molestie sessuali; il mobbing, vale a dire il crollo dell'equilibrio psico-fisico del lavoratore a causa di comportamenti vessatori da parte di superiori gerarchici o di colleghi; le variazioni notevoli delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda; lo spostamento del lavoratore da una sede all'altra senza che sussistono comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive; il demansionamento; il tentativo dell'impresa di coinvolgere il dipendente in attività illecite; la mancata predisposizione delle cautele necessarie a garantire la salute psico-fisica professionale del lavoratore violando così il precetto di cui all'art. 2087 del codice civile ecc.. Nulla di tutto ciò nel caso che ci occupa.

Da ultimo, e sempre in considerazione della gravità dei fatti ritenuti idonei a sorreggere la giusta causa del recesso unilaterale del lavoratore, non può non evidenziarsi che il comportamento del [REDACTED] appare quanto meno singolare. Ed infatti, il lavoratore non ha mai avanzato alcuna richiesta di riconoscimento delle mansioni superiori nel corso del



rapporto di lavoro, né risulta avere mai mosso alcuna censura alla condotta del datore di lavoro.

Ma vi è di più. A fronte della trattenuta sullo stipendio della somma di € 3.461,72, quale indennità di mancato preavviso, operata dalla società per la ritenuta insussistenza della “giusta causa” delle dimissioni, il [REDACTED] non ha proposto alcuna lamentela né ha rivendicato il diritto al pagamento in suo favore della medesima indennità, cosa che fa’ solo nell’odierno giudizio.

Inoltre, non risulta avere dato alcun riscontro alla richiesta di pagamento della penale avanzata dalla società il 26.02.2014, ma si è mostrato più che altro interessato ad ottenere dall’ex datore di lavoro una lettera di referenze per poter proseguire la propria attività alle dipendenze di altro operatore concorrente.

Per tutti i motivi innanzi esposti, il ricorso proposto dalla [REDACTED] deve ritenersi fondato, e quindi meritevole di accoglimento, mentre deve essere rigettata la domanda riconvenzionale proposta da [REDACTED]

Le spese di giudizio seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo.

Velletri, 21 febbraio 2017

Il Giudice del Lavoro
dott.ssa Raffaella Falcione

