

0632398270

Accoglimento totale n. cronol. 15626/2014 del 13/02/2014
 RG n. 43677/2013



IL TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE LAVORO

Il giudice del lavoro Giovanni Mimmo, nel procedimento iscritto al numero 43677 del ruolo generale dell'anno 2013 promosso ai sensi degli artt. 1, commi 47 e ss., della legge 28 giugno 2012 n. 92 da D'Argento Pasquale (Avv.ti Valerio Colasanti e Pasquale Daniele Naccari) contro la società Ge.p.i.r. S.r.l. Unipersonale (Avv. Simone Becchetti), avente ad oggetto l'impugnazione del licenziamento verbale intimato in data 10 agosto 2013, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato in data 13 agosto 2013 e il licenziamento disciplinare intimato in data 24 dicembre 2013 e la richiesta di reintegrazione e di risarcimento del danno ai sensi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 11 febbraio 2014, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

1. Pasquale D'Argento ha lavorato alle dipendenze della società Ge.p.i.r. dal 12 marzo 2013 inquadrato nel 2° livello del c.c.n.l. imprese di pulizia con qualifica di operaio e mansioni di pulitore e con contratto di lavoro *part time* a 20 ore fino al 10 agosto 2013 (circostanza quest'ultima che emerge pacificamente dalle dichiarazioni di entrambe le parti).

Dalla documentazione prodotta dalla parte resistente in giudizio emerge che il datore di lavoro ha inviato al lavoratore presso l'indirizzo di Roma via Lanzone da Corte n. 14 le seguenti comunicazioni: licenziamento per giustificato motivo oggettivo del 13 agosto 2013 avente decorrenza 31 agosto 2013 per cessazione dell'appalto di pulizie presso la Parrocchia San Gregorio Barbarigo; contestazione disciplinare del 16 agosto 2013 per avere abbandonato il posto di lavoro in data 10 agosto 2013; contestazione disciplinare del 20 agosto 2013 per essere stato assente ingiustificato dal 12 agosto 2013; invito al lavoratore a riprendere servizio del 10 ottobre 2013. Tutte le comunicazioni indicate non sono state recapitate al ricorrente in quanto egli all'indirizzo indicato è risultato sconosciuto.

Con note del 30 settembre 2013, comunicate al lavoratore in data 11 ottobre 2013 presso l'indirizzo di Roma via Domenico Lepatelli n. 64 il datore di lavoro ha

0632398270

Accoglimento totale n. cronol. 15626/2014 del 13/02/2014

RG n. 43677/2013

comminato al lavoratore due sanzioni della sospensione dal servizio per giorni tre a seguito delle contestazioni del 16 e del 20 agosto 2013.

Con provvedimento datato 16 ottobre 2013 il datore di lavoro ha contestato al ricorrente di avere guidato un automezzo aziendale senza la patente e di avere, per tale motivo, subito una sanzione pecuniaria di € 53,22.

In data 18 novembre 2013 il datore di lavoro ha inviato al ricorrente, presso l'indirizzo di Roma via Domenico Lupatelli n. 64 la lettera di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del 13 agosto 2013 e le lettere di contestazioni disciplinate del 16 e del 20 agosto 2013 nonché le due sanzioni disciplinate del 30 settembre 2013.

Infine con lettera del 24 dicembre 2013, pervenuta al lavoratore in data 31 dicembre 2013 il datore di lavoro ha applicato in relazione alla condotta contestata in data 16 ottobre 2013 la sanzione disciplinare della sospensione e contestualmente ha intimato il licenziamento disciplinare per avere il lavoratore subito tre sanzioni disciplinari della sospensione.

1.1. Il ricorrente ha presentato ricorso affermando di essere stato licenziato verbalmente, con una telefonata, dall'amministratore della società convenuta Di Dio in data 10 agosto 2013; ha affermato, pertanto, l'inefficacia del licenziamento verbale ed ha chiesto l'applicazione delle conseguenze di cui all'art. 18, primo comma della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Ha, inoltre, affermato che dopo avere contestato il licenziamento verbale ha ricevuto una comunicazione da parte del legale della società relativa ad un presunto licenziamento per giustificato motivo oggettivo per cessazione di uno degli appalti asseritamente intimato in data 13 agosto 2013; ha contestato la legittimità di tale licenziamento affermando l'insussistenza della ragione posta a base del recesso e la sua irrilevanza in quanto lui era impegnato in una pluralità di appalti e non solo in quello eventualmente cessato; in ogni caso ha evidenziato l'illegittimità del licenziamento per violazione della procedura di cui all'art. 7 della legge n. 604 del 1966.

Ha convenuto in giudizio la società Ge.p.i.e. chiedendo di accertare l'inefficacia del licenziamento e condannare la società a reintegrarlo nel posto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni dalla data del licenziamento all'effettiva reintegra; in subordine, dichiarare l'illegittimità del licenziamento per insussistenza del giustificato motivo oggettivo e condannare la società a reintegrarlo nel posto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni dalla data del licenziamento all'effettiva reintegra fino al limite di 12 mensilità; in ulteriore subordine, accertare la violazione

0632398270

Accoglimento totale n. cronol. 15626/2014 del 13/02/2014

RG n. 43677/2013

dell'art. 7 della legge n. 604 del 1966 e condannare la società al risarcimento del danno pari ad un numero di mensilità da 12 a 24.

1.2. Si è costituita la società G.e.p.i.r. contestando l'esistenza di un licenziamento verbale affermando che in data 10 agosto 2013 il lavoratore ha abbandonato il posto di lavoro; ha eccepito la decadenza dall'impugnativa del licenziamento del 13 agosto 2013 e in ogni caso la sua legittimità esistendo un giustificato motivo oggettivo consistente nel recesso dal rapporto di appalto da parte del committente presso cui operava il ricorrente; in ogni caso, ha evidenziato che nelle more il lavoratore era stato licenziato per giusta causa con provvedimento del 24 dicembre 2013 comunicato al lavoratore in data 31 dicembre 2013, affermando la sussistenza di una condotta integrante la giusta causa consistente nell'aver subito tre sanzioni disciplinari della sospensione dal servizio.

Ha chiesto, pertanto, il rigetto del ricorso.

1.3. All'udienza del 29 gennaio 2014 il ricorrente preso atto dell'esistenza di un nuovo licenziamento per giusta causa ne ha contestato la legittimità, affermando la nullità di tutte e tre le sanzioni della sospensione dal servizio applicate dal datore di lavoro e ne ha chiesto l'annullamento per mancanza di giusta causa con applicazione delle conseguenze di cui all'art. 18, quarto comma, della legge n. 300 del 1970.

2. Nel presente giudizio vengono in rilievo tre distinti atti di recesso.

Afferma, infatti, il ricorrente di essere stato licenziato verbalmente dal signor Di Dio a seguito di un diverbio telefonico verificatosi in data 10 agosto 2013.

Secondo la giurisprudenza della Suprema Corte nell'ipotesi di controversia in ordine al "quomodo" della risoluzione del rapporto (licenziamento orale o dimissioni) si impone una indagine accurata da parte del giudice di merito, che tenga adeguato conto del complesso delle risultanze istruttorie, in relazione anche all'esigenza di rispettare non solo il primo comma dell'art. 2697 c.c., relativo alla prova dei fatti costitutivi del diritto fatto valere dall'attore, ma anche il secondo comma, che pone a carico dell'eccepiente la prova dei fatti modificativi o estintivi del diritto fatto valere dalla controparte. Sicché, in mancanza di prova delle dimissioni, l'onere della prova concernente il requisito della forma scritta del licenziamento (prescritta "ex lege" a pena di nullità) resta a carico del datore di lavoro, in quanto nel quadro della normativa limitativa dei licenziamenti, la prova gravante sul lavoratore riguarda esclusivamente la cessazione del rapporto lavorativo, mentre la prova sulla controdeduzione del datore di lavoro - avente valore di una eccezione - ricade sull'eccepiente - datore di lavoro ex art. 2697 c.c. (cfr. Cass. 19 ottobre 2011,



0632398270

Accoglimento totale n. cronol. 15626/2014 del 13/02/2014

RG n. 43677/2013

n. 21684; 1 febbraio 2008, n. 2498; 27 agosto 2007, n. 18087; 20 maggio 2005, n. 10651).

Pertanto, qualora il lavoratore deduca di essere stato licenziato oralmente e faccia valere in giudizio la inefficacia o invalidità di tale licenziamento, chiedendo la condanna del datore di lavoro al pagamento delle conseguenti indennità e retribuzioni, questi deve provare esclusivamente la cessazione del rapporto di lavoro - ossia la mancata accettazione della propria prestazione lavorativa - mentre ricade sul datore di lavoro l'onere di provare che la cessazione del rapporto sia conseguente a dimissioni, ovvero ad una condotta del prestatore il quale non abbia più offerto la prestazione lavorativa (cfr. Cass. 13 aprile 2005, n. 7614).

Orbene, premesso che nella fattispecie il datore di lavoro ha contestato la circostanza secondo la quale il rapporto sarebbe cessato in data 10 agosto 2013, il lavoratore non ha fornito alcuna prova in merito, non essendo emerso all'esito dell'istruttoria alcunché in tal senso.


Infatti, l'unico dei testimoni che ha riferito circostanze sulle modalità del recesso è stata la moglie del ricorrente, la quale tuttavia a sua volta ha appreso le circostanze riferite (che il signor Di Dio ha detto al ricorrente telefonicamente di tornare a casa e cercare un altro lavoro) dallo stesso ricorrente, facendo così venir meno qualunque valore probatorio a tali dichiarazioni.

Non può, pertanto, affermarsi che risulti provata la circostanza circa l'esistenza di un recesso verbale imputabile al datore di lavoro verificatosi in data 10 agosto 2013. Anzi, lo stesso comportamento tenuto dal datore di lavoro successivamente a tale data, consistente nell'invio di una lettera di licenziamento in data 13 agosto 2013 decorrente dal 31 agosto 2013 e nell'invio di lettere di contestazioni che hanno ad oggetto l'allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro in data 10 agosto 2013 e dalla sua assenza a decorrere dal 12 agosto 2013 portano ad escludere che il datore di lavoro abbia ritenuto risolto il rapporto di lavoro sin dal 10 agosto 2013.

3. Passando al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro con comunicazione del 13 agosto 2013 ha licenziato il ricorrente a decorrere dal 31 agosto 2013 "a seguito della scadenza del contratto del servizio di pulizia presso la Pieve San Gregorio Barbarigo in via Montagne Rosse, 14, 00144 Roma, dove ella presta servizio".

Il licenziamento in questione deve ritenersi avvenuto per giustificato motivo oggettivo, stante il richiamo ad esigenze produttive dell'azienda.

3.1. Prima di verificare la legittimità o meno di tale licenziamento deve essere valutata la sussistenza di una decadenza ai sensi dell'art. 6 della legge n. 604 del 1966,



0632398270

Accoglimento totale n. cronol. 15626/2014 del 13/02/2014

RG n. 43677/2013

avendo il lavoratore impugnato il licenziamento unicamente con un atto del 7 ottobre 2013 inviato all'avvocato Becchetti e non anche alla società convenuta.

Occorre preliminarmente verificare la data di decorrenza del termine di decadenza, considerato che tale termine decorrerà dalla data di comunicazione del provvedimento di recesso.

Deve precisarsi che la decorrenza del termine decadenziale opera esclusivamente con la comunicazione del licenziamento, inteso come provvedimento scritto contenente l'atto unilaterale di recesso; non rileva, invece, una eventuale conoscenza *alimunde* che il destinatario del licenziamento abbia avuto del provvedimento. Pertanto, ai fini della decorrenza del termine non ha alcuna rilevanza la comunicazione dell'Avv. Becchetti del 23 settembre 2013 nella quale informava il lavoratore dell'esistenza di un licenziamento intimato in data 13 agosto 2013, in quanto ciò che rileva è la effettiva comunicazione del provvedimento di recesso.

Il datore di lavoro afferma di avere comunicato il licenziamento al lavoratore in data 13 agosto 2013 presso la sua residenza in Roma via Lantzone da Corte n. 14. Tuttavia, come risulta dalla raccomandata inviata, la stessa non è stata recapitata in quanto in quell'indirizzo il destinatario è risultato sconosciuto.

3.2. Il licenziamento è un atto recettizio che produce effetti solo nel momento in cui sia stato comunicato al destinatario del recesso: pertanto, occorre verificare se il mero invio dell'atto nell'unico luogo di residenza conosciuto dal datore di lavoro integri o meno gli estremi della presunzione di conoscenza dell'atto ai sensi dell'art. 1335 c.c.

Tale equiparazione non risulta possibile in quanto l'applicazione della presunzione di cui all'art. 1335 c.c. presuppone che l'atto sia entrato nella sfera di conoscibilità del destinatario, cioè presuppone che l'atto venga recapitato presso il domicilio del destinatario seppure questi non ne abbia avuta effettiva conoscenza.

Poiché l'intimazione del licenziamento e la comunicazione dei relativi motivi sono atti unilaterali recettizi, trovano applicazione le disposizioni di cui agli artt. 1334 e 1335 c.c.; ne consegue che non è configurabile un onere del datore di lavoro di consegnare materialmente nelle mani del lavoratore l'atto contenente il licenziamento e che la presunzione di conoscenza stabilita dall'art. 1335 c.c. opera per il solo fatto oggettivo dell'arrivo della dichiarazione all'indirizzo del destinatario, dovendosi per tale intendere il luogo più idoneo per la ricezione e cioè il luogo che, in base ad un criterio di collegamento ordinario (dimora o domicilio) o di normale frequenza (luogo di esplicazione di un'attività lavorativa) o per preventiva

0632398270

Accoglimento totale n. cronol. 15626/2014 del 13/02/2014

RG n. 43677/2013

comunicazione o pattuizione dell'interessato, risulti in concreto nella sfera di dominio o controllo del destinatario (cfr. Cass. 23 dicembre 2002, n. 18272).

Tuttavia, ciò presuppone che l'atto sia pervenuto in un luogo qualificabile come indirizzo del destinatario, circostanza che non si verifica nell'ipotesi in cui la raccomandata non sia stata effettivamente consegnata al suddetto indirizzo in quanto il destinatario in quel luogo risulti sconosciuto.

Ciò non vuol dire che il datore di lavoro cui il dipendente comunica un indirizzo che non corrisponde più all'effettivo domicilio e si renda così irraggiungibile non possa eseguire comunicazioni al lavoratore; le comunicazioni, infatti, in tal caso, per avere efficacia giuridica a prescindere dalla effettiva conoscenza o conoscibilità dell'atto da parte del destinatario, devono essere eseguite con lo strumento che l'ordinamento mette a disposizione al fine di consentire una giuridica conoscenza di un atto. Tale strumento è la notifica a persone di residenza, dimora e domicilio sconosciuti di cui all'art. 143 c.p.c.: in tal caso, infatti, l'ufficiale giudiziario è tenuto ad eseguire preventivamente ai sensi dell'art. 139 c.p.c. la ricerca del destinatario e solo nel caso in cui la residenza, la dimora o il domicilio risultino all'esito della ricerca, che è preclusa al privato mittente, sconosciuto provvede alla notifica dell'atto mediante il deposito dello stesso nella casa comunale. Tale modalità di notifica consente di ritenere entrato nella sfera di conoscibilità del destinatario un atto seppure lo stesso certamente non sia stato conosciuto dal destinatario al quale non è stato possibile recapitarlo.

Al di fuori di tale peculiare meccanismo, destinato a produrre una presunzione di conoscenza legale che prescinde dalla conoscenza effettiva di un atto, una volta che un atto non sia stato consegnato al destinatario in quanto questi è risultato sconosciuto all'indirizzo indicato, non è possibile attribuire alcuna giuridica rilevanza a tale comunicazione, anche se l'indirizzo in questione sia l'unico conosciuto dal datore di lavoro in quanto quello comunicato dallo stesso lavoratore.

Ne consegue che non può attribuirsi alcuna giuridica rilevanza al fatto che in data 27 agosto 2013 la lettera del 13 agosto 2013 contenente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo non sia stata effettivamente recapitata al ricorrente in quanto questi è risultato sconosciuto.

3.3. Non può allora, farsi decorrere il termine di decadenza dal 27 agosto 2013, come richiesto dal datore di lavoro, ma solo dal momento in cui il licenziamento sia stato effettivamente comunicato al lavoratore, cioè il 18 novembre 2013; poiché il ricorrente ha provveduto a notificare il presente ricorso alla società convenuta in data 27 dicembre 2013, il termine di decadenza non risulta decorso e l'eccezione deve essere disattesa.

0632398270

Accoglimento totale n. cronol. 15626/2014 del 13/02/2014

RG n. 43677/2013

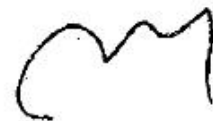
3.4. Entrando nel merito del licenziamento se ne deve evidenziare l'illegittimità. L'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 consente al datore di lavoro di recedere dal contratto «per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa».

Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 della legge n. 604 del 1966 è determinato dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore. Ai fini della legittimità dello stesso, sul datore di lavoro incombe la prova della concreta riferibilità del licenziamento a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo sussistenti all'epoca della comunicazione del licenziamento e della impossibilità di utilizzare il lavoratore in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, in relazione al concreto contenuto professionale dell'attività cui il lavoratore stesso era precedentemente adibito (cfr. Cass. 14 luglio 2005, n. 14815; 14 giugno 2005, n. 12769; 11 giugno 2004, n. 11124; 20 agosto 2003, n. 12270; 3 luglio 2003, n. 10554; 17 maggio 2003, n. 7750; 11 aprile 2003, n. 5777).

Tuttavia, a tali fini non è sufficiente un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale, ma la necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, soppressione che non può essere meramente strumentale ad un incremento di profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti (cfr. Cass. 7 luglio 2004, n. 12514). Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo si fonda sulla soppressione del posto dovuta ad una situazione sfavorevole non contingente, mentre sono irrilevanti decisioni aziendali dirette ad incrementare i profitti (Cass. 9 luglio 2013, n. 16987).

Inoltre, il licenziamento può integrare gli estremi di un giustificato motivo oggettivo, dovuto, cioè, ad esigenze inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento della stessa non solo quando il datore di lavoro dimostri la necessità di procedere alla soppressione del posto a cui è addetto il lavoratore e la concreta riferibilità del licenziamento individuale ad iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo ma anche quando provi l'impossibilità di utilizzarlo in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita.

La prova della inutilizzabilità del lavoratore in altre posizioni equivalenti è ritenuta imprescindibile in considerazione della ricostruzione del licenziamento come *extrema ratio* nell'ambito di tutti i provvedimenti riorganizzativi adottabili (cfr. Cass., 20 maggio 2009, n. 11720).



0632398270

Accoglimento totale n. cronol. 15626/2014 del 13/02/2014

RG n. 43677/2013

3.5. Il licenziamento è stato motivato con la cessazione del rapporto di appalto presso gli uffici di una parrocchia cui il lavoratore ricorrente era addetto.

Il datore di lavoro, tuttavia, non ha provato in alcun modo la sussistenza del dedotto giustificato motivo oggettivo, non risultando agli atti, né essendo stato dichiarata dai testimoni, la cessazione del rapporto di appalto tra il committente e la società convenuta.

Inoltre, dalle dichiarazioni dei testimoni, confermate anche dalla documentazione allegata dal ricorrente, risulta che questi non era addetto in via esclusiva alla pulizia degli uffici parrocchiali in questione, ma che svolgeva la propria attività presso varie sedi. In particolare, tutti i testimoni escussi hanno dichiarato che il ricorrente lavorava presso un condominio in via Cento; il teste Savarese, inoltre, ha precisato che le sedi dove assegnare ciascun dipendente vengono assegnate giornalmente sulla base di un programma fornito dal datore di lavoro.

Pertanto, anche sotto questo profilo non vi è alcuna prova circa la necessità di sopprimere il posto di lavoro del ricorrente, in quanto le attività che questi svolgeva presso altre sedi sarebbero potute essere mantenute.

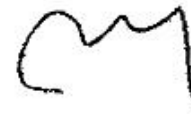
Infine, il datore di lavoro non ha provato alcunché in ordine alla impossibilità di impiegare il ricorrente presso altre sedi dove operava l'azienda convenuta.

Ne consegue che il licenziamento deve ritenersi illegittimo in quanto difetta il giustificato motivo oggettivo del recesso non essendo stati provati i fatti posti a fondamento del recesso.

4. Il licenziamento disciplinare è stato disposto dal datore di lavoro quale conseguenza dell'applicazione al dipendente di tre sanzioni disciplinari della sospensione dal servizio.

4.1. La prima sanzione disciplinare conservativa è stata irrogata per abbandono del posto di lavoro avvenuto in data 10 agosto 2013; la seconda per l'assenza ingiustificata del lavoratore dal 12 agosto 2013; la terza per avere subito, alla guida di un automezzo aziendale, una contravvenzione perché guidava il mezzo senza avere con sé la patente.

Le prime due sanzioni risultano certamente invalide in quanto applicate in assenza di contestazione disciplinare. Premesso, infatti, che tali sanzioni sono state comunicate al lavoratore con la lettera del 30 settembre 2013, le argomentazioni sviluppate al punto 3.2. cui si rinvia, portano ad escludere qualunque rilevanza alle lettere di contestazione del 16 e del 20 agosto 2013 non recapitate al dipendente. Pertanto, le sanzioni disciplinari del 30 settembre 2013 risultano radicalmente nulle in quanto non precedute da una preventiva contestazione, essendo la contestazione



0632398270

Accoglimento totale n. cronol. 15626/2014 del 13/02/2014

RG n. 43677/2013

disciplinare pervenuta solo in data 18 novembre 2013 a fronte di sanzioni applicate in data 30 settembre 2013.

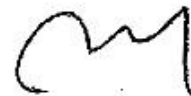
Inoltre, premesso che grava sul datore di lavoro la prova della sussistenza dei fatti che hanno portato all'applicazione di una sanzione disciplinare, in ordine all'episodio verificatosi in data 10 agosto 2013, circa l'abbandono da parte del lavoratore del posto di lavoro, nulla è stato provato, per cui anche sotto il profilo sostanziale la sanzione risulta certamente viziata, non avendo trovato riscontro alcuno i fatti sulla base dei quali si è fondata la sanzione.

4.2. Allo stesso modo in ordine all'assenza dal 12 agosto 2013 non sono state provate circostanze che consentano di affermare che la stessa fosse non giustificata. In particolare, premesso che la contestazione disciplinare è pervenuta al lavoratore in data 18 novembre 2013, dunque dopo il cattedeggio intercorso tra lavoratore e datore di lavoro in cui il primo ha contestato al secondo di essere stato licenziato verbalmente, si può ipotizzare che l'assenza del lavoratore trovava giustificazione nel ritenere di essere stato allontanato dal datore di lavoro. Allora non si può ritenere che la condotta del lavoratore possa essere considerata alla stregua di un inadempimento, in quanto la sua assenza è verosimilmente da ascrivere ad un fraintendimento con il datore di lavoro e non ad una volontà del lavoratore di sottrarsi alla prestazione lavorativa.

4.3. Infine, certamente irrilevante, ai fini disciplinari, è la condotta tenuta dal ricorrente il quale ha guidato un automezzo aziendale senza avere con sé la patente di guida. Infatti, tale condotta integra una mera dimenticanza da parte del lavoratore che non arrecava alcun pregiudizio al datore di lavoro, posto che questi del tutto legittimamente potrebbe addebitare al ricorrente la multa. Sotto il profilo del corretto adempimento della prestazione lavorativa la condotta in questione risulta del tutto neutra e priva di qualsivoglia disvalore: il datore di lavoro viene coinvolto solo in qualità di proprietà del veicolo, ma, si ribadisce, ben potrebbe rivalersi sul dipendente pretendendo da questi il pagamento della multa ovvero il rimborso di quanto pagato, elidendo così qualsiasi conseguenza negativa per sé.

4.4. In caso di licenziamento per giusta causa, al fine della valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione non già l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale, ma la ripercussione sul rapporto di lavoro di una condotta suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del dipendente rispetto agli obblighi assunti (Cass. 19 agosto 2004, n. 16260).

La giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento



0632398270

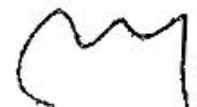
Accoglimento totale n. cronol. 15626/2014 del 13/02/2014

RG n. 43677/2013

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 tacitamente 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 (cfr. Cass. 26 aprile 2012, n. 6498; 2 marzo 2011, n. 5095).

In particolare, 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; spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva, non sulla base di una valutazione astratta dell'addebito, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità, rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi rilievo alla configurazione delle mancanze operate dalla contrattazione collettiva, all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, all'assenza di progressive sanzioni, alla natura e alla tipologia del rapporto medesimo (Cass. 13 febbraio 2012, n. 2013).

La valutazione della gravità del fatto in relazione al venir meno del rapporto fiduciario che deve sussistere tra le parti non va operata in astratto ma con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidabilità richiesto dalle specifiche



0632398270

Accoglimento totale n. cronol. 15626/2014 del 13/02/2014

RG n. 43677/2013

mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva del fatto, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo (Cass. 26 luglio 2011, n. 16283).

4.5. Sotto il profilo della ripercussione della condotta sul rapporto fiduciario le condotte contestate, valutate nel loro complesso, non assumono alcun particolare valore tanto da giustificare l'applicazione della sanzione del licenziamento, trattandosi di circostanze non provate (l'abbandono del posto di lavoro), che non assumono un rilievo particolare (l'assenza dal 12 agosto 2013 che come evidenziato trova giustificazione non già nell'intento di sottrarsi arbitrariamente alla prestazione, ma in un fraintendimento con il datore di lavoro circa la prosecuzione del rapporto) ovvero del tutto prive di rilevanza disciplinare (multa per non avere con sé la patente di guida).

5. Individuata l'illegittimità sia del licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia del licenziamento per giusta causa occorre valutare la tipologia di sanzione applicabile, se, in particolare possa trovare applicazione il quarto comma dell'art. 18, anche in relazione al rinvio operato dal settimo comma, con conseguente applicazione della tutela ripristinatoria ovvero la c.d. tutela indennitaria.

In particolare, per i licenziamenti disciplinari la tutela reintegratoria di cui al comma quarto dell'art. 18 si applica nelle ipotesi in cui il giudice "accerta che non ricorrono gli estremi di giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili".

In concreto, è oggetto di discussione in dottrina e in giurisprudenza se il concetto di fatto contestato debba essere riferito al fatto storico o materiale, ovvero al fatto giuridico; inoltre, considerato che le condotte disciplinarmente rilevanti spesso sono descritte in termini del tutto generici (per esempio, "grave negligenza"), risulterà piuttosto complesso distinguere le ipotesi relative all'inclusione della fattispecie disciplinarmente rilevante nell'una o nell'altra tipologia di sanzioni.

Nell'ambito del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, invece, l'ipotesi sanzionatoria descritta si applica nell'ipotesi in cui il giudice "accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo".

Anche in tale ipotesi non si può non evidenziare la difficoltà di distinguere la 'manifesta insussistenza del fatto' (che porta alla reintegrazione) dalla semplice insussistenza degli estremi del giustificato motivo oggettivo (che come vedremo porta ad una tutela meramente risarcitoria).

0632398270

Accoglimento totale n. cronol. 15626/2014 del 13/02/2014

RG n. 43677/2013

La tutela reintegratoria debole (di cui al quarto comma dell'art. 18) può essere collegata ai casi in cui il vizio consiste nell'insussistenza delle circostanze di fatto dedotte dal datore di lavoro a giustificazione del suo recesso ovvero nella deduzione, da parte del datore di lavoro, di fatti che neppure astrattamente possono essere ricondotti alle categorie della giusta causa e del giustificato motivo di licenziamento. Rientrano, invece, nella tutela indennitaria forte (di cui al quinto comma dell'art. 18) i casi in cui, pur sussistendo il fatto dedotto dal datore di lavoro e seppure esso sia in astratto appartenente alla categoria di quelli richiesti dalla legge a giustificazione del recesso datoriale, tuttavia nel caso specifico esso non ha sulla funzionalità del rapporto di lavoro quella incidenza che la legge richiede perché possa essere qualificata come giusta causa o come giustificato motivo.

Per quanto riguarda il licenziamento disciplinare la norma nel far riferimento al "fatto contestato" richiama il fatto storico che costituisce inadempimento contrattuale da parte del lavoratore: pertanto, qualora tale fatto non sussiste si dà luogo alla tutela reintegratoria di cui al quarto comma, mentre se il fatto, pur sussistendo, non possa essere qualificato come notevole ovvero nel complesso non è tale da impedire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto il licenziamento, pur se illegittimo, andrà unicamente incontro alla tutela indennitaria. Il fatto contestato che deve essere insussistente per consentire l'operatività della tutela reintegratoria non è solo il fatto materiale o storico, ma il comportamento del lavoratore che deve essere qualificabile come inadempimento imputabile. Ciò consente di far rientrare nella tutela indennitaria tutte quelle ipotesi in cui pur sussistendo il fatto storico o materiale, allo stesso non possa essere attribuito il carattere di inadempimento (si pensi a condotta del tutto lecite ed irrilevanti sotto il profilo disciplinare) ovvero tale comportamento non possa essere ricondotto alla persona del lavoratore. Il fatto contestato al lavoratore, allora, sussiste quando il fatto materiale si è verificato, esso possa essere considerato un inadempimento in quanto consiste nella mancata esecuzione di uno degli obblighi gravanti per contratto in capo al lavoratore, sia ad esso imputabile. Una volta che il fatto contestato al dipendente sussista e sia a lui imputabile, ma il giudice ritenga che esso non sia talmente grave da impedire la prosecuzione del rapporto di lavoro, né possa essere considerato notevole, in tali casi il licenziamento è illegittimo ma potrà essere sanzionato solo con la tutela indennitaria (rientrano, pertanto, in tale tutela tutte quelle ipotesi connesse al giudizio di proporzionalità tra la gravità della condotta e il provvedimento espulsivo).

Anche per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo possono essere sviluppate argomentazioni analoghe. Poiché il tratto unificante delle fattispecie di



0632398270

Accoglimento totale n. cronol. 15626/2014 del 13/02/2014

RG n. 43677/2013

illegittimità del licenziamento per le quali è stabilita la tutela reintegratoria debole è costituito dalla circostanza che il vizio del recesso datoriale consiste nella insussistenza dei fatti indicati dal datore a sostegno del proprio recesso, anche alla distinzione tra "manifesta insussistenza" che dà luogo alla tutela reintegratoria e ipotesi in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo deve essere attribuita tale valenza. Il fatto addotto dal datore di lavoro come giustificato motivo oggettivo è "manifestamente insussistente" qualora esso non si sia verificato nella realtà (per esempio chiusura di un esercizio commerciale che continua ad operare). Se, invece, il fatto sussiste ma non assume dimensioni tali da integrare un giustificato motivo oggettivo si rientrerà nella tutela indennitaria.

6. Orbene nella fattispecie in esame sussistono i requisiti che consentono di affermare l'insussistenza dei fatti posti a fondamento del giustificato motivo oggettivo ovvero della giusta causa di licenziamento.

In ordine al giustificato motivo oggettivo si è precisato come il datore di lavoro non abbia provato in alcun modo i fatti posti a fondamento del licenziamento, per cui gli stessi devono essere considerati come non sussistenti (ovvero, come richiede il legislatore, "manifestamente insussistenti").

In ordine alla giusta causa la mancanza della preventiva contestazione disciplinare e in ogni caso la mancanza di prova circa l'episodio del 10 agosto 2013 e l'irrilevanza della contravvenzione al codice stradale portano a ritenere, incidentalmente, illegittime le sanzioni disciplinari della sospensione dal servizio applicate dal datore di lavoro.

Ne consegue che viene del tutto meno il fatto sulla base del quale è stato intimato il licenziamento, cioè l'aver il lavoratore subito tre sanzioni disciplinari conservative, in quanto le stesse devono ritenersi, per i motivi sopra evidenziati, nulle.

La fattispecie sanzionatoria che viene in rilievo, allora, è quella contemplata dal quarto e settimo comma dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 in base alla quale trova applicazione la tutela reintegratoria nelle ipotesi di insussistenza della condotta contestata ovvero di manifesta insussistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

7. La tutela reintegratoria debole di cui al quarto comma dell'art. 18 non si differenzia sostanzialmente dalla tutela reintegratoria forte disciplinata nei primi tre commi della stessa norma: consente la reintegra del lavoratore (e l'eventuale esercizio dell'opzione in favore dell'indennità sostitutiva della reintegrazione) e dà diritto al risarcimento del danno corrispondente alle retribuzioni dalla data del licenziamento a quello di effettiva reintegra. La differenza tra le due tutele è che il

0632398270

Accoglimento totale n. cronol. 15626/2014 del 13/02/2014

RG n. 43677/2013

risarcimento del danno non può essere superiore a 12 mensilità, non sussiste il limite minimo delle cinque mensilità (per cui in presenza di *aliunde perceptum* in ipotesi potrebbe essere eliso del tutto) e rileva non solo l'*aliunde perceptum*, ma anche l'*aliunde perceptendum*, cioè quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire usando l'ordinaria diligenza.

Seppure la norma abbia una formulazione particolarmente infelice, in quanto prevede che il risarcimento "dalla data del licenziamento a quello di effettiva reintegra" non possa superare le dodici mensilità, si deve ritenere che il periodo coperto da tale risarcimento non sia quello dal licenziamento all'effettiva reintegra (venendo altrimenti meno alcun interesse del datore di lavoro a reintegrare il lavoratore), ma solo quello fino alla sentenza, in quanto dalla sentenza che ordina la reintegrazione il lavoratore ha diritto a percepire le retribuzioni in via diretta e non a titolo di risarcimento del danno.

In ogni caso, a prescindere dall'entità del risarcimento sono dovuti i contributi previdenziali dal giorno del licenziamento a quello di effettiva reintegra.

7.1. Nella fattispecie in esame, essendo dal licenziamento decorso un tempo inferiore ai 12 mesi non trova applicazione il limite massimo del risarcimento.

Ne consegue che il datore di lavoro deve essere condannato a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro e a corrispondergli un risarcimento del danno pari alle mensilità maturate dalla comunicazione del licenziamento fino all'effettiva reintegra.

Premesso che il rapporto di lavoro, seppure sulla base di un atto illegittimo e comunicato al lavoratore successivamente, è cessato esclusivamente con la comunicazione del licenziamento del 13 agosto 2013 avente decorrenza dal 31 agosto 2013, fino a tale data è dovuta in favore del lavoratore l'ordinaria retribuzione; il datore di lavoro deve essere condannato al risarcimento del danno in favore del lavoratore pari alla ultima retribuzione mensile globale di fatto, pari ad € 642,20 (retribuzione mensile di € 592,80 per tredici mensilità), a decorrere dal 1 settembre 2013 fino all'effettiva reintegra, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria da ogni singola scadenza al saldo. Il datore di lavoro, per lo stesso periodo, sarà tenuto al versamento dei contributi previdenziali.

8. La società resistente, soccombente, deve essere condannata al pagamento in favore del ricorrente delle spese del giudizio liquidate in dispositivo sulla base delle tariffe di cui al d.m. 20 luglio 2012 n. 140.

P.Q.M.

disattesa ogni diversa istanza, eccezione o deduzione,
dichiara illegittimi i licenziamenti intimati dalla società G.E.P.I.R. S.r.l. nei confronti di Pasquale D'Argento con provvedimenti del 13 agosto 2013 e del 24 dicembre

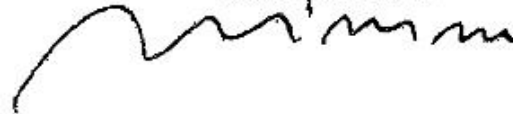
0632398270

Accoglimento totale n. cronol. 15626/2014 del 13/02/2014

RG n. 43677/2013

2013 comunicati rispettivamente in data 18 novembre 2013 e 31 dicembre 2013 e, per l'effetto, ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e condanna la società GE.P.I.R. S.r.l. al pagamento, a titolo di risarcimento del danno, a favore di Pasquale D'Argento delle retribuzioni maturate dal 1 settembre 2013 all'effettiva reintegra commisurate ad una retribuzione mensile globale di fatto di € 642,20, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla maturazione fino al saldo; condanna la società GE.P.I.R. S.r.l. al rimborso in favore di Pasquale D'Argento dei compensi professionali di avvocato liquidati in complessivi € 2.000,00, oltre I.V.A. e C.P.A. come per legge.
Si comunichi alle parti.

Roma, il 13 febbraio 2014

Il giudice
Giovanni Mimmo

TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
DEPOSITATO IN CANCELLERIA
Roma, il 13 FEB 2014
Il Funzionario Giudiziario
Gara Patroci