



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI ROMA

Il Giudice del Lavoro, della dott.ssa C. [REDACTED] C. [REDACTED], all'udienza del 14.06.2017 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in primo grado iscritta al N. [REDACTED] del Ruolo Generale degli Affari Contenziosi dell'anno [REDACTED] vertente

TRA

S. [REDACTED] E. [REDACTED],

con gli avv.ti G. [REDACTED] D. [REDACTED] e F. [REDACTED] O. [REDACTED]

ricorrente

E

C. [REDACTED] T. [REDACTED] F. [REDACTED] e L. [REDACTED]

con l'avv. D. [REDACTED] C. [REDACTED],

convenuto

Fatto e Ragioni della Decisione

Con ricorso depositato il 15.07.16 e ritualmente notificato alla convenuta, l'odierno ricorrente ha impugnato il licenziamento disposto nei suoi confronti dal C. [REDACTED] convenuto.

In particolare il ricorrente ha esposto:

- di essere stato dipendente subordinato e a tempo indeterminato del C. [REDACTED], a partire dal 15.04.2015, con qualifica di impiegato e con mansioni di programmatore informatico;
- di aver lavorato in precedenza, in virtù di vari contratti a termine, alle dipendenze di altre società facenti parte del "Gruppo T. [REDACTED]";
- di essere stato licenziato per giusta causa e con effetto immediato in data 12.04.2016, avendogli il C. [REDACTED] contestato di aver tenuto comportamenti irrispettosi nei

confronti dei suoi superiori gerarchici, di aver violato gli obblighi contrattualmente assunti svolgendo attività extralavorative sul luogo di lavoro, durante l'orario di lavoro e tramite i beni aziendali;

- che il licenziamento è stato irrogato senza che fosse preliminarmente svolto alcun procedimento disciplinare;
- di aver impugnato stragiudizialmente tale licenziamento, in data 19-04-2016, e di aver negato i fatti contestati;
- di non aver ricevuto parte della retribuzione spettante (segnatamente, la mensilità di marzo 2016 e di aprile 2016, nonché il TFR e le differenze maturate a titolo di ratei di 13° e 14° mensilità);
- che in azienda non era affisso il codice disciplinare.

Il ricorrente ha quindi concluso presentando le domande indicate nell'atto introduttivo (da ritenersi qui integralmente trascritte).

Si è costituito il C [REDACTED] convenuto, il quale ha sostenuto la legittimità del licenziamento irrogato, negando la veridicità delle affermazioni contenute nel ricorso e chiedendone il rigetto.

Il ricorso è parzialmente fondato, e va accolto nei limiti indicati appresso.

Va premesso che nel caso di specie si applica la disciplina di cui al D. Lgs. n. 23/2015 (c.d. "Jobs Act"), essendo il contratto di lavoro stato stipulato il giorno 15.04.2015, quindi dopo l'entrata in vigore del provvedimento normativo in parola, avvenuta in data 7.03.2015 (vd. artt. 1 e 12 del D. Lgs. cit.).

A seguito dell'istruttoria svolta è emerso che il ricorrente ha effettivamente avuto un diverbio verbale piuttosto acceso con E [REDACTED] C [REDACTED], responsabile del personale dell'azienda, poiché quest'ultima aveva scoperto che il ricorrente medesimo stava svolgendo attività extralavorativa (in particolare, la realizzazione e la gestione del sito internet di I [REDACTED]) durante l'orario di lavoro e tramite il computer aziendale e che lo stesso stava inoltre utilizzando tale computer, durante l'orario di lavoro, per giocare a videogiochi.

Il lavoratore, invece, non ha dimostrato (come sarebbe stato suo onere) che ciò sia avvenuto durante la pausa pranzo, né che esistesse effettivamente una "consuetudine aziendale"

che legittimasse i dipendenti a prendersi una pausa pranzo al di fuori dell'orario previsto ufficialmente dall'azienda a tal fine (ore 13.00/14.00).

Il testimone E [REDACTED] C [REDACTED] –della cui attendibilità non vi è motivo di dubitare ed a diretta conoscenza dei fatti di causa-, al contrario, ha affermato che il ricorrente prendeva abitualmente la pausa pranzo proprio durante l'orario delle 13.00/14.00, e che in tale orario di solito non rispondeva neppure al telefono.

L'accertata insubordinazione nei confronti del responsabile del personale E [REDACTED] C [REDACTED] e lo svolgimento della predetta attività extralavorativa durante l'orario di lavoro costituiscono validi motivi di licenziamento, giacché integrano rispettivamente inadempimento dell'obbligo del lavoratore di conformarsi al potere gerarchico, direttivo, di ordine e di controllo del datore di lavoro e dei suoi rappresentanti, nonché inadempimento dei doveri di correttezza e buona fede nello svolgimento della prestazione lavorativa.

Tuttavia, le condotte ascritte al lavoratore non sono gravi a tal punto da costituire giusta causa di licenziamento – cioè da assurgere a fatti immediatamente lesivi del rapporto di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore, tali da non consentire neppure temporaneamente la prosecuzione del rapporto di lavoro – poiché non hanno causato alcun serio e concreto pregiudizio al patrimonio dell'azienda o all'immagine della stessa (non risultando invero né dedotto né provato un siffatto pregiudizio, né un concreto pericolo del verificarsi di un simile pregiudizio).

Tali condotte appaiono piuttosto costituire giustificato motivo soggettivo di licenziamento, tenuto conto della media gravità delle medesime: pertanto il datore di lavoro non avrebbe potuto procedere al licenziamento in tronco del ricorrente.

Pertanto, al ricorrente spetta l'indennità di mancato preavviso, da determinarsi in Euro 1.778,11 (somma indicata dal ricorrente in riferimento all'inquadramento e alle mansioni previste da contratto, e non specificamente contestata dal convenuto).

In ragione di quanto appena affermato, resta assorbita la domanda relativa all'accertamento della natura ritorsiva o discriminatoria del licenziamento (essendo tale natura specificamente negata dal convenuto e difettando, peraltro, qualsivoglia elemento fattuale a sostegno delle affermazioni del ricorrente sul punto), come pure la domanda relativa

all'accertamento dell'insussistenza dei fatti materiali contestati e sottesi all'avvenuto licenziamento (essendo stato invece positivamente dimostrata, nel corso dell'istruttoria, l'esistenza dei fatti in questione).

Nel caso concreto, inoltre, è emerso che il [REDACTED] convenuto non ha svolto alcun procedimento disciplinare prodromico all'irrogazione del licenziamento.

In ragione di quanto appena rilevato, al ricorrente spetta – ai sensi del combinato disposto dell'art. 4 del D. Lgs. n. 23/2015 e dell'art. 7 della L. n. 300/1970 – una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. (avendo il ricorrente lavorato alle dipendenze del [REDACTED] per poco più di un anno).

E' appena il caso di rilevare che le affermazioni del ricorrente circa l'unicità del soggetto economico ([REDACTED] [REDACTED]) per il quale avrebbe lavorato già a partire dal 2007 appaiono generiche e meramente allusive – oltre che specificamente contestate dal convenuto e rimaste indimostrate per assenza di idonei elementi probatori – e, come tali, inidonee a consentire al ricorrente di ottenere, in punto di commisurazione della predetta indennità, una somma maggiore correlata all'eventuale maggior numero di annualità di durata del rapporto lavorativo intercorso alle dipendenze di un unico datore di lavoro.

Inoltre, dall'istruttoria non è emerso alcun elemento idoneo a confermare le affermazioni del lavoratore – pure esse specificamente contestate dal convenuto – circa l'avvenuto svolgimento di mansioni superiori da parte del ricorrente stesso e il conseguente diritto all'inquadramento superiore.

Pertanto nessuna differenza retributiva gli può essere riconosciuta.

Per questo stesso motivo neppure può essere riconosciuta al ricorrente, a titolo di indennità sostitutiva di preavviso, la maggior somma indicata dallo stesso (Euro 3.118,48), poiché il riconoscimento di tale maggiore importo era logicamente subordinato all'accertamento dell'avvenuto svolgimento di mansioni superiori.

Deve inoltre dichiararsi la cessata materia del contendere in riferimento alla domanda di pagamento delle retribuzioni di marzo, aprile e maggio 2016, essendo tali importi stati pagati in parte già prima dell'udienza del 9.11.2016 e in altra parte a seguito dell'emissione, nell'udienza in questione, di ordinanza di pagamento delle somme non contestate.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P . Q . M .

- condanna il C. [REDACTED] T. [REDACTED] F. [REDACTED] e L. [REDACTED] al pagamento, in favore di S. [REDACTED] E. [REDACTED], di Euro 1.778,11 a titolo di indennità di mancato preavviso;
- condanna il C. [REDACTED] T. [REDACTED] F. [REDACTED] e L. [REDACTED] al pagamento, in favore di S. [REDACTED] E. [REDACTED], di una somma pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R.;
- dichiara la cessata materia del contendere in riferimento alla domanda di pagamento delle retribuzioni di marzo, aprile e maggio 2016;
- rigetta ogni altra domanda o eccezione;
- condanna il C. [REDACTED] T. [REDACTED] F. [REDACTED] e L. [REDACTED] al pagamento delle spese processuali in favore di S. [REDACTED] E. [REDACTED], che liquida complessivamente in Euro 3.500,00 oltre IVA, CPA e spese generali.

Roma, 14/6/2017

Il Giudice
dott.ssa C. [REDACTED] C. [REDACTED]

Provvedimento redatto con la collaborazione del M.O.T. dott. C. [REDACTED] S. [REDACTED]

1914

1914

1914

1914

1914

1914

1914

1914