

N. R.G.

Il Giudice,  
sciogliendo la riserva del 30.5.17, a seguito di termine per note scaduto il 19.6.17,

## OSSERVA

Parte istante ha proposto ricorso ex art. 700 c.p.c. onde ottenere, in via cautelare e d'urgenza, l'accertamento della insussistenza delle condotte contestate al ricorrente e la sua reintegrazione nel posto di lavoro con condanna al pagamento a titolo di indennizzo di una somma pari alla retribuzione salariale e previdenziale dalla data del licenziamento a quella della effettiva ripresa del servizio, o, in subordine, onde accertare e dichiarare la inesistenza della causa giustificativa del licenziamento con condanna, per l'effetto, della parte datoriale al pagamento in favore del lavoratore della indennità nella misura di 24 mensilità (o in quella diversa stabilita dal giudice).

Si è costituita la convenuta società, che ha eccepito la inesistenza dei presupposti per la azione cautelare, evidenziando che nessuna accusa di furto era stata mossa al ricorrente, ma che il grave inadempimento consisteva nel fatto che il dipendente durante il proprio turno di lavoro aveva interrotto la propria prestazione per fare uno spuntino e bere una birra.

Nel merito, il ricorso è fondato in parte qua e va accolto nei limiti di seguito esposti, avuto riguardo alla cognizione sommaria propria della presente sede.

Va preliminarmente rilevato che, essendo il ricorrente stato assunto dalla convenuta l'1.9.2015, applicabile al caso de quo è la norma di cui all'art. 3 D.Lgs. 23/2015, la quale prevede al comma 1 che: "Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità".

Al comma 2 si afferma che: "Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione....", dunque la tutela reintegratoria.

Rilevante appare quindi verificare se il caso de quo rientri nella previsione di cui al comma 1 o al comma 2 della norma anzidetta.

In punto di periculum in mora, pur avuto riguardo alla specifica contestazione mossa da parte resistente, reputa il giudicante che, in considerazione dell'essere la famiglia dell'istante monoreddito, e composta di 4 persone, nonché del fatto che il nucleo de quo conduce in locazione un immobile, per il quale corrisponde €. 430,00 mensili di canone, ricorra il presupposto de quo, avuto riguardo alla natura alimentare del credito per il

quale si agisce. Ciò anche considerata l'avvenuta percezione delle competenze di fine rapporto nel mese di febbraio 2017 da parte del ricorrente, delle quali, allo stato, dato il tempo trascorso, e l'esiguità di esse, ben poco sarà residuo.

Venendo al *fumus boni iuris*, la normativa surriportata del Jobs Act non lascia dubbi, in quanto la riconoscibilità della tutela reintegratoria è prevista per il solo caso in cui sia *direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento*.

Nel caso de quo al lavoratore è stato contestato che il 4.12.16, durante il suo turno di pulizia del bistrot (dalle 21:30 circa alle ore 22:00), il ricorrente "prima si è appropriato di una birra, e poi si è recato nel retro del locale bistrot per berla".

In sede di controdeduzioni, l'istante ha dichiarato testualmente: "In riferimento a quanto contestatomi, ricordo che in quella data avevo fatto uno spuntino probabilmente in maniera erronea con panino e birra che avevo portato da casa, il tutto verso le ore 22:00 e che era presente nell'area ristoro solo il lavoratore I . Sig. A Pi .".

Con nota del 12/1/2017, la Società riteneva che "la circostanza ... di avere effettuato uno spuntino con panino e birra, portata da casa non giustifica la grave inadempienza, anche in riferimento alla assunzione di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro". Pertanto, intimava il licenziamento con effetto dal 12/1/2017.

Orbene, data la lettera dell'art. 3 del Jobs Act, non appare applicabile il comma 2 della norma de qua, in quanto il fatto materiale contestato al lavoratore, ovvero l'aver assunto sostanze alcoliche durante il lavoro, è risultato dimostrato in giudizio; resta il fatto che la applicazione in concreto della sanzione del licenziamento appare incidere sulla proporzione della stessa.

Reputa infatti il giudicante che trattasi, piuttosto, di un licenziamento per il quale non appaiono sussistere gli estremi della giusta causa, dal momento che al ricorrente è applicabile il CCNL multiservizi, che prevede la sanzione del licenziamento nel caso di causazione di grave nocumento morale o materiale. Ciò appare emergere anche dalla difesa della resistente società nel presente giudizio, nonché dall'ipotesi di rescissione unilaterale del contratto ad opera della Committente I ., adombrata nella lettera di licenziamento, per violazione degli standard operativi nell'esecuzione del servizio assunto con il contratto di appalto.

Ciò appare in linea anche con la più recente giurisprudenza (cfr. Cassazione 18418/2016) la quale, pronunciatisi specificamente con riguardo ad una ipotesi in cui applicabile era la L. 92/2012, ha affermato che "la minore o maggiore gravità o lievità del fatto contestato e ritenuto sussistente" implichi un giudizio di proporzionalità (nel caso sul quale si è pronunciata la Corte, con applicazione della tutela indennitaria di cui al comma quinto dell'art. 18 St. Lav. come novellato).

Orbene, poiché il grave nocumento materiale, astrattamente possibile in conseguenza della condotta del ricorrente, non si è poi concretizzato in alcunchè, reputa il giudicante che non si sia verificata quella lesione della immagine della società da essa paventata, e che pertanto non ricorra giusta causa di licenziamento, con l'ulteriore conseguenza di poter accogliere la domanda risarcitoria proposta in via subordinata dal ricorrente.

Applicandosi l'art. 3 comma 1 D.lgs. 23/2015, va dichiarato estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento -12.1.2017- e condannata la M . S.p.A. al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 4 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio (ovvero €. 782,29, cfr. busta paga di gennaio 2017). Tale pronuncia appare ammissibile anche nella presente sede cautelare avuto riguardo alla natura alimentare del credito per il quale si agisce.

Tenuto conto del limitato accoglimento della domanda, le spese si compensano per 1/3; nel residuo seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Napoli, in funzione di giudice del lavoro, così provvede:

- accoglie la domanda per quanto di ragione, e dichiara estinto il rapporto di lavoro fra le parti alla data del licenziamento, 12.1.2017;
- condanna la M s.p.A., in persona del legale rapp.te p.t., al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 4 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio (ovvero €. 782,29 mensili);
- compensa le spese di lite per 1/3; condanna nel residuo parte convenuta al rimborso delle stesse in favore del ricorrente, liquidandole in complessivi €. 2.400,00, oltre spese forfettarie, IVA e CPA come per legge;
- manda alla cancelleria per la comunicazione del provvedimento alle parti.

Napoli, 11.7.2017

Il Giudice del Lavoro  
Dr.ssa Roberta Manzon