



TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE LAVORO 4°

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

il Giudice designato, Dott.ssa Francesca Vincenzi, alla pubblica udienza del 23.5.2016 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia iscritta al n.20555 del ruolo affari contenziosi civili dell'anno 2015

TRA

[redacted] in persona dell'Amministratore Unico sig.ra [redacted], elettivamente domiciliata in Roma, Via Nomentana n. 909 presso lo studio dell'Avv.to Sabrina Primavera che la rappresenta e difende giusta procura a margine del ricorso ex art. 1 commi 51 e seguenti L. 92/12,

OPPONENTE

E

[redacted], elettivamente domiciliata in Roma, Viale Giulio Cesare n.95 presso lo studio dell'Avv.to Andrea Celletti che la rappresenta e difende giusta a margine del ricorso ex art.1 comma 48 L. 92/12,

OPPOSTA

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ex art. 1 comma 51 L. n.92/2012 depositato il 15.6.2016 la società in epigrafe nominata proponeva opposizione avverso l'ordinanza del Tribunale di Roma emessa il 17.4.2015. La società opponente deduceva nel ricorso in opposizione: che l'ordinanza n. 40387/2015 del Tribunale di Roma non è mai stata comunicata alla società opponente; che l'opposta nel corso del rapporto di lavoro ha ricevuto diverse lettere di contestazione per inadempimenti ai propri obblighi contrattuali (lettere di contestazione consegnate a mano il 15.11.2013, il 30.12.2013, il 13.1.2014); che con ulteriore lettera di contestazione del 3.2.2014 la società datrice di lavoro contestava alla sig.ra [redacted] che nei giorni 20,21,22,23,24 gennaio 2014 "è stato rilevato nuovamente il suo omesso controllo della pulizia delle stanze, al contrario di quanto richiesto dalla sua mansione di Governante..."; di avere spedito alla lavoratrice ulteriore lettera di contestazione dell'11.2.2014; che il 20.2.2014 la ricorrente, assistita dal suo legale, rendeva le sue giustificazioni; di avere replicato che su circa 60 accessi alle stanze per verifica la dipendente aveva impiegato meno di un minuto; che alla luce degli elementi documentali acquisiti la società con raccomandata del 25.2.2014 intimava alla ricorrente il licenziamento per giusta causa e senza preavviso ex art. 2119 cc e 192 del ccnl applicato, a far data dal 1.3.2014, data di scadenza delle ferie obbligatorie decorrenti dal 21 al 28 febbraio 2014; che da un'analisi più approfondita ed attenta dei tabulati del traffico dipendenti rilevato nel periodo compreso tra il 25.1.2014 e il 6.2.2014 veniva accertato che quotidianamente su 60 stanze la [redacted] è stata in media per ogni stanza 1 minuto e 33 secondi e che in molte stanze la sua permanenza non ha raggiunto nemmeno un minuto di tempo.



In punto di diritto la società opponente deduceva: che l'ordinanza impugnata ha risentito della precarietà delle allegazioni e della soggettività delle affermazioni della lavoratrice; che la notificazione del ricorso introduttivo si è perfezionata ai sensi degli artt. 139, 140 cpc per compiuta giacenza; di non avere ricevuto il 17.4.2015 la comunicazione dell'ordinanza n. 40387/2015; di avere avuto contezza di tale ordinanza solo dalla lettera a firma congiunta della ricorrente e del suo legale ricevuta il 15.5.2015; che l'ordinanza impugnata è errata nella parte in cui ha ritenuto che la contestazione disciplinare riguardi solo l'episodio del doppio accesso effettuato dalla lavoratrice alla stanza n. 107 il 1.2.2014; che nella lettera di licenziamento del 25.2.2014 è stato chiarito che la contestazione non si riferisce solo alla stanza n.107; che nella seconda parte della lettera di licenziamento successiva all'audizione della dipendente datata 25.2.2014 viene mossa alla dipendente una contestazione precisa e dettagliata; che il Tribunale di Roma non ha tenuto conto del fatto che secondo gli standards rappresentati alla dipendente dalla società datrice di lavoro ogni camera per essere controllata a regola d'arte necessita di almeno cinque minuti di tempo; che dalla documentazione allegata risulta chiara la violazione degli obblighi di diligenza e obbedienza e il grave inadempimento della lavoratrice; che sussiste la giusta causa di recesso attesa la pluralità e gravità del ripetuto mancato rispetto da parte della lavoratrice dei propri obblighi e delle direttive imposte dalla datrice di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro; che la ricorrente nonostante la irrogazione anche di una sanzione per una delle numerose contestazioni disciplinari ha perduto nel non prestare la necessaria diligenza nella propria prestazione lavorativa; che il 20.1.2014 veniva accertato che sebbene le stanze rassettate fossero state 49 la [redacted] dai tabulati risultava essere entrata per la necessaria verifica solo in 24 stanze, omettendo di controllare l'altra metà delle stanze rassettate; che l'art. 192 del ccnl turismo prevede tra gli esempi di giusta causa per il licenziamento il "rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica di inquadramento"; che la ricorrente a far data dal 21.2.2014 veniva posta in ferie obbligate e solo successivamente subentrava lo stato di malattia; che l'asserito divieto di licenziamento invocato nel periodo di comportamento non si applica nella fattispecie attesa la sussistenza di giusta causa ex art. 2119 cc..

Tanto esposto la società opponente concludeva chiedendo di volere: a) annullare l'ordinanza emessa in contumacia della società opponente dal Tribunale di Roma il 17.4.2015 e mai comunicata alla [redacted]; b) accertare e dichiarare che i fatti addebitati alla Bombacigo rivestono il carattere di grave negazione degli elementi nel rapporto di lavoro ed in particolare dell'elemento fiduciario indispensabile per la prosecuzione del rapporto di lavoro e per l'effetto dichiarare che le infrazioni commesse dalla dipendente costituiscono la giusta causa prevista dall'art. 2019 cc e 192 ccnl turismo che legittima il licenziamento intimato all'opposta con lettera del 28.2.2014; c) accertare e dichiarare la piena legittimità del licenziamento intimato all'opposta con lettera del 28.2.2014 per giusta causa e per l'effetto che la società opponente non è tenuta a reintegrare l'opposta né a corrisponderle alcunché a titolo di indennità risarcitoria e spese legali relative alla precedente fase sommaria del giudizio; d) rigettare tutte le domande formulate dalla sig.ra [redacted] in quanto infondate in fatto e in diritto ed accertare e dichiarare che il licenziamento de quo non è stato intimato in un periodo di malattia della dipendente e che in ogni caso la giusta causa di licenziamento legittimerebbe il recesso del rapporto di lavoro anche qualora avvenuta nel periodo di malattia e/o comportamento; con vittoria di spese e compensi professionali.

Si costituiva la sig.ra [redacted] depositando memoria difensiva ed allegato fascicolo chiedendo il rigetto dell'opposizione, con vittoria delle spese di lite.

In particolare la parte opposta, riepilogati i fatti per cui è causa e il contenuto del ricorso introduttivo, deduceva: che le contestazioni del 3.2.2014 e dell'11.2.2014 evidenziano una valutazione superficiale dell'addebito; che il ricorso della fase sommaria è stato ritualmente notificato presso la residenza dell'amministratore [redacted] atteso che la notifica presso la sede legale aveva avuto esito negativo; che l'ordinanza impugnata risulta regolarmente comunicata alla opponente via pec; che la contestazione posta alla base del licenziamento ha per oggetto il presunto mancato controllo delle opere di pulizia in giornate genericamente indicate, rispetto alle



quali viene specificato un solo episodio, quello afferente l'entrata e l'uscita dalla stanza 107 il 1.2.2014; che le altre contestazioni cui fa riferimento l'opponente non hanno portato all'irrogazione di alcuna sanzione da parte dell'azienda; che nella lettera di licenziamento si parla di una diversa presunta mancanza, con conseguente violazione del principio di immutabilità della contestazione; che nell'ordinanza impugnata il Giudice mette in evidenza come l'unico addebito mosso specificamente alla lavoratrice riguarda il fatto che la stessa si sia trattenuta per due secondi nella stanza 107 il 1.2.2014, in contrasto con quanto emergente dai tabulati allegati, dai quali si evince che la [REDACTED] nella medesima giornata vi era rientrata per ulteriori due minuti e otto secondi; che antecedentemente al licenziamento la società datrice di lavoro ha irrogato un semplice richiamo scritto.

Istruita documentalmente la causa veniva rinviata per la decisione, concesso termine per note. All'udienza odierna il Giudice, dopo la discussione e all'esito della camera di consiglio, decideva l'opposizione con sentenza contestuale.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Preliminarmente si osserva che dalla documentazione versata in atti emerge la regolare notifica del ricorso introduttivo alla società opponente eseguita ex art. 149 cpc presso la residenza della legale rappresentante sig.ra [REDACTED], ricorso peraltro prodotto dalla stessa parte opponente al doc.n.20 ed ivi erroneamente indicato come ricorso in opposizione.

Quanto alla eccepita mancata notifica dell'ordinanza emessa dal Tribunale di Roma il 17.4.2015 si osserva che, trattandosi di parte contumace, la predetta ordinanza non doveva essere comunicata alla società opponente.

Occorre altresì evidenziare che la fase dell'opposizione ai sensi della L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 51, non costituisce un grado diverso rispetto alla fase che ha preceduto l'ordinanza bensì una prosecuzione del giudizio di primo grado in forma ordinaria e non più urgente (cfr. Cass. Sez. lav. sent. n. 3136 del 17.2.2015), nell'ambito della quale nella fattispecie le parti risultano ritualmente costituite.

Ciò premesso si osserva che nella fattispecie con ordinanza ex art. 1 commi 48/49 L. n. 92/2012 del 17.4.2015 il Tribunale di Roma sezione lavoro ha accolto il ricorso depositato dalla ricorrente.

In particolare nell'ordinanza impugnata il Giudice della fase sommaria ha così disposto ex art.18 comma 4 L.300/70: "*dichiara l'inefficacia del licenziamento intimato a [REDACTED] d [REDACTED] con lettera del 25.2.2014 e condanna la medesima a reintegrare [REDACTED] nel posto di lavoro e a pagarle la somma corrispondente a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto corrispondente ad € 1.572,12, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; condanna [REDACTED] al pagamento delle spese processuali di [REDACTED], liquidate in € 2.309,00, ivi comprese spese forfettarie, oltre iva e cpa come per legge, distratte in favore del procuratore costituito".*

Il Giudice di prime cure ha così motivato l'accoglimento del ricorso depositato dalla sig.ra [REDACTED]: "*[REDACTED], che lavorava alle dipendenze della convenuta quale "governante" presso l'Hotel Torre Argentina (come da ricorso) è stata licenziata con la lettera del 25.2.2014 (allegata dalla stessa ricorrente). La predetta missiva fa riferimento alla formale contestazione disciplinare dell'11.2.2014 (in atti di parte ricorrente), ove, tra l'altro, è scritto (...). In sintesi [REDACTED] addebita a [REDACTED] inadempimenti dei propri obblighi contrattuali, asseritamente consistiti nel mancato o inadeguato controllo dello "stato di pulizia" delle stanze dell'albergo presso il quale la medesima lavorava (...) Quanto all'unico addebito specificamente descritto nella contestazione disciplinare sopra riportata: risulta dai tabulati ivi richiamati ed allegati dalla ricorrente che la medesima si è trattenuta nella stanza n. 107 in data 1.2.2014 non solo per due secondi (dalle h.10.45.08 alle 10.45.10) come asserito nella contestazione stessa, bensì anche per altri due minuti ed otto secondi (dalle h. 10.55.20 alle h.*



10.57.28) ciò che, quanto meno per tale parte, contraddice l'assunto della contestazione stessa e comunque tenuto conto anche della complessiva genericità di tale atto, rende di per sé poco credibile il complesso dell'impianto accusatorio. In effetti la contestazione disciplinare, per il resto, si limita a richiamare i giorni asseritamente interessati dalla "assente ovvero inadeguata opera di controllo" senza ulteriori precisazioni e, in particolare, senza riferire compiutamente elementi di fatto indicativi di tale inadeguatezza (...). In definitiva la contestazione disciplinare non delinea inadempimenti della ricorrente (sotto il profilo oggettivo e soggettivo) e d'altro canto la convenuta (sulla quale incombe l'onere di provare la fondatezza del recesso), rimasta contumace, neppure ha portato al giudizio alcun ulteriore elemento di valutazione (...).

Dalla documentazione allegata dalla sig.ra [REDACTED] al ricorso introduttivo emerge che:

- la sig.ra [REDACTED] è stata assunta alle dipendenze della [REDACTED] [REDACTED] il 1.8.2013 con qualifica di Governante e inquadramento nel livello 4° ccnl turismo;
- con lettera dell'11.2.2014 la società opponente ha contestato alla lavoratrice quanto segue: "A seguito del controllo della stampa telematica del traffico dipendenti, effettuata in data 6 febbraio 2014, è stata nuovamente riscontrata la sua negligente condotta nell'adempimento delle sue mansioni. Tale condotta che si sostanzia in un assente ovvero inadeguata opera di controllo della pulizia delle stanze, è occorsa nei giorni del 25/01 27/01 28/01 29/01 30/01 31/01 1/02 3/02 4/02, 5/02 6/02 corrente anno. Rinviando all'allegato tabulato da considerarsi parte integrante della presente lettera di contestazione, l'evidenziazione delle singole azioni contestate, qui si rappresenta a titolo esemplificativo che nella giornata del 1 febbraio, con riferimento alla stanza n.107, il controllo della pulizia della stanza, sarebbe stato da lei effettuato dalle ore 10.45.08 alle 10.45.10, impiegando complessivamente due secondi, tempo con tutta evidenza inadeguato ed insufficiente a portare a termini il dovuto e scrupoloso controllo dello stato di pulizia della stanza. Tali comportamenti fanno venir meno la fiducia circa la correttezza del suo operato e sono idonei a nuocere alla reputazione dell'azienda ed al suo rapporto con la clientela, provocando inoltre un aggravio di lavoro aziendale. Pertanto, prima di procedere alle dovute valutazioni disciplinari, la invitiamo a volere presentare entro 5 giorni dal ricevimento della presente le sue giustificazioni in ordine ai fatti contestati (...)gli inadempimenti contestati con la presente rappresentano la reiterazione di una condotta gravemente negligente in relazione alla quale in data 2 dicembre 2013 le è già stata irrogata la sanzione del richiamo scritto (...)Che nonostante le sue precedenti defezioni la scrivente Società si rende disponibile a calendarizzare nuovamente l'incontro da lei richiesto ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori al fine di sentirla personalmente in ordine ai fatti che le sono stati contestati con le precedenti missive del 30.12.2013 e 13.1.2014 (...). La società in ottemperanza a quanto da lei ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori la invita nuovamente a presentarsi per la relativa audizione in data 20 febbraio 2014 presso gli uffici di Via della Pace 13 alle ore 15.00. E le comunica che in tale data procederà ad effettuare anche le eventuali ulteriori audizioni che le volesse richiedere in conseguenza alle contestazioni di cui all'odierna lettera di contestazione disciplinare ed a quella del 3 febbraio 2014";
- il 20.2.2014 la lavoratrice, assistita dal suo legale, ha fornito le seguenti giustificazioni "in merito alle contestazioni disciplinari rispettivamente del 3.2.2014 e 11.2.2014": "preciso che svolgendo le mie mansioni da circa 15 anni e precisamente quelle di governante dal 1.7.2011 ed avendo anche frequentato appositi corsi, ho necessità di poco tempo per verificare la regolare pulizia e riassetto delle camere, pertanto mi occorrono pochi minuti a volte anche secondi per valutare la precisa e corretta esecuzione delle pulizie e del riassetto. Preciso che come contestatomi il giorno 1.2.2014 il mio accesso è durato pochi secondi in quanto richiamata per la verifica di altra stanza e successivamente non sono rientrata perché mi era stato garantito dalle operatrici in servizio la corretta pulizia della stanza in questione";
- con lettera del 25.2.2014 la società opponente "in relazione al procedimento disciplinare in corso (raccomandata a/r del 11.02.2014 n. 14954758531-7 e raccomandata a/r del 03/02/2014 n. 14954758533-9) con cui le abbiamo contestato la totale carenza dello svolgimento delle attività a Lei affidate, atteso l'assente ovvero inadeguata opera di controllo della pulizia delle stanze, preso



atto delle giustificazioni da Lei rese in sede di incontro del 20.02.2014, abbiamo effettuato le opportune verifiche del caso, ad esito delle quali non possiamo che confermare le nostre contestazioni. In particolare dall'esame dalle chiamate da Lei ricevute dalla reception dell'hotel nei giorni tra il 25 gennaio 2014 e il 6 febbraio 2014 ed in particolare in quest'ultimo giorno, mentre svolgeva il suo lavoro, è emerso che è stata chiamata solo un paio di volte e comunque, come di consueto, solo per qualche minuto onde relazionare il responsabile sullo stato quotidiano delle camere. Invece, siccome chiarito in sede di incontro, le cui risultanze si intendono qui come trascritte, dalla verifica del tabulato traffico dipendenti dal 25 gennaio 2014 al 6 febbraio 2014 è risultato che, quotidianamente su circa n.60 stanze, lei è stata in media per ogni stanza 1 minuto e 33 secondi e che in molte stanze la sua permanenza non ha raggiunto nemmeno il minuto di tempo, ed evidentemente non è stata chiamata dalla reception, così tante volte, come da Lei asserito. Del resto Le è fin troppo noto che, secondo gli standard a Lei rappresentati dalla scrivente, una camera per essere controllata a regola d'arte necessita di almeno 5 minuti di tempo. A ciò si aggiunge che anche laddove fosse stata chiamata d'urgenza sarebbe stato suo dovere tornare nelle stanze non verificate. Ma di ciò non vi è evidenza nei tabulati. Per quanto sopra, non potendo ritenere valide le sue giustificazioni, confermiamo quanto addebitato con le nostre lettere di contestazioni sopra richiamate e ritenendo il suo comportamento gravissimo perchè in violazione degli obblighi legali e contrattuali, e tali da ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario e da non consentire neanche in via provvisoria la prosecuzione del rapporto di lavoro, siamo con la presente a comunicarle il licenziamento per giusta causa e senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cc e dell'art. 192 del ccnl applicato, a far data dal 1° marzo 2014 ovvero allo scadere delle ferie obbligatorie decorrenti dal 21 al 28 febbraio 2014" (l'art. 192 lett. I) del ccnl di settore prevede il licenziamento per giusta causa nei casi di "rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento");

- la ricorrente ha impugnato il licenziamento con lettera del 4.3.2014 ricevuta dalla opponente il 13.3.2014;

- la ricorrente risulta essere stata in malattia dal 21.2.2014 al 4.6.2014.

Pertanto, considerato l'esplicito richiamo operato dalla lettera di recesso, risulta che la ricorrente è stata licenziata per i fatti di cui non solo alla lettera di contestazione disciplinare dell'11.2.2014, allegata al ricorso introduttivo, ma anche per i fatti di cui alla lettera di contestazione del 3.2.2014, non prodotta dalla sig.ra [REDACTED] ed allegata in fase di opposizione dalla società [REDACTED] (doc.11).

Nella lettera a/r di contestazione disciplinare del 3.2.2014 ricevuta dalla lavoratrice l'8.2.2014 la società opponente ha contestato alla lavoratrice quanto segue: "Dopo avere effettuato un secondo controllo, sulla base della stampa telematica del traffico dipendenti, nei giorni del 20,21,22,23 e 24 gennaio 2014, è stato rilevato nuovamente il suo omesso controllo della pulizia delle stanze, al contrario di quanto richiesto dalla sua mansione di Governante. Tale sua negligenza è evidenziata, innanzitutto, dal non avere effettuato alcun accesso in talune stanze rassettate. Ad esempio in data 20 gennaio 2014 le stanze rassettate sono state in totale 49 mentre Lei risulta essere entrata per la necessaria verifica solo in n.24. Inoltre dal tempo di permanenza nelle stanze, nelle quali la S.v. è effettivamente entrata, emerge comunque una brevissima permanenza, non idonea né sufficiente alla accurata verifica dello stato di pulizia delle stesse. Alleghiamo alla presente la stampa telematica a riprova della veridicità di quanto sopra. Prima di valutare disciplinarmente quanto sopra, attendiamo di esaminare eventuali giustificazioni scritte che vorrà presentarci entro il termine di cinque giorni dalla data di ricevimento della presente contestazione (...)".

Si osserva che " a carico dei lavoratori subordinati, la contestazione dell'addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore incolpato l'immediata difesa e deve, conseguentemente, rivestire il carattere della specificità, senza l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, purché siano fornite al lavoratore le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati" (Cass. sez. lav. sent. n. 10662 del 15/05/2014).



In altri termini *"La previa contestazione dell'addebito, necessaria in funzione dei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ."* (Cass. sez. lav. sent. n. 11045 del 10/06/2004).

Nella fattispecie le contestazioni disciplinari del 3.2.2014 e dell'11.2.2014 risultano sufficientemente specifiche, risultando contestata alla lavoratrice la condotta che *"si sostanzia in un assente ovvero inadeguata opera di controllo della pulizia delle stanze"* (contest. 11.2.14) ovvero il *"non avere effettuato alcun accesso in talune stanze rassettate"* e *"il suo omesso controllo della pulizia delle stanze"* e (contest. 3.2.14) nei giorni indicati nelle singole contestazioni disciplinari e nelle stanze di cui ai tabulati traffico dipendenti allegati alle predette lettere di contestazione, dai quali risulta nel dettaglio, nei giorni in contestazione, l'orario di entrata e di uscita della sig.ra [REDACTED] da ogni stanza e la durata della permanenza della stessa in ciascuna stanza. Dall'esame dei predetti tabulati emerge che la lavoratrice nei giorni contestati si è trattenuta all'interno delle stanze già rassettate per la maggior parte delle volte per un tempo inferiore al minuto, ad esempio: il 20.1.14 nella stanza 404 per 15 secondi e nella stanza n. 408 per 4 secondi, il 2.1.14 nella stanza n. 217 per 20 secondi, il 22.1.14 nella stanza n. 502 per 19 secondi, il 25.1.14 nella stanza n. 311 per 34 secondi, il 28.1.14 nella stanza n. 308 per 22 secondi e nella stanza 114 per 15 secondi, il 29.1.14 nella stanza n.110 per 27 secondi, il 30.1.14 nella stanza n.105 per 26 secondi, il 1.2.14 nella stanza n.101 per 14 secondi, il 4.2.14 nella stanza n. 210 per 27 secondi e nella stanza 108 per 13 secondi, il 5.2.14 nella stanza n.102 per 24 secondi.

Risulta di tutta evidenza che un adeguato controllo della corretta pulizia di una stanza, con la dovuta diligenza e attenzione, anche tenuto conto dell'esperienza della ricorrente, non possa essere effettuato in una manciata di secondi ma richiede oggettivamente più tempo.

Peraltro deve rilevarsi che la parte opponente ha prodotto il verbale di riunione formale dl 20.12.2013 della Direzione della [REDACTED] con le governanti delle varie strutture gestite dalla Cooperativa, firmato tra le altre dalla sig.ra [REDACTED], nel corso della quale *" a seguito di alcune segnalazioni ricevute dai vari clienti riguardo il non soddisfacente grado di pulizia delle camere, si è ritenuto necessario dedicare maggior tempo al controllo delle stesse da parte della figura della Housekeeper e si è convenuto quindi quantificare tale lavoro in cinque minuti/camera,tempo da tutti ritenuto soddisfacente al fine di espletare tale compito di controllo e apportare gli aggiustamenti necessari"* (doc.5)

Quindi la lavoratrice era perfettamente a conoscenza delle indicazioni datoriali circa il tempo minimo da dedicare al controllo della pulizia delle camere e, tuttavia, dall'esame dei tabulati allegati alle lettere di contestazione del 3.2.14 e dell'11.2.14 emerge che la sig.ra [REDACTED] nei giorni in contestazione raramente ha rispettato il tempo minimo di cinque minuti a camera, permanendo all'interno di ogni stanza per la maggior parte delle volte una manciata di secondi e alcune volte per un tempo comunque largamente inferiore a cinque minuti richiesti dalla datrice di lavoro.

Pertanto devono ritenersi accertati i fatti di cui alle contestazioni disciplinari del 3.2.14 e dell'11.2.14, posti alla base del licenziamento e, quindi, la reiterata violazione da parte della lavoratrice del dovere di diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, imposto dall'art. 2104 cc.

Si osserva che nella lettera di licenziamento del 25.2.2014 la società opponente, lungi dal mutare la contestazione, richiama esplicitamente le contestazioni disciplinari del 3.2.14 e dell'11.2.14 *" con cui le abbiamo contestato la totale carenza dello svolgimento delle attività a Lei affidate, atteso l'assente ovvero inadeguata opera di controllo della pulizia delle stanze"* e si limita ad evidenziare, come già fatto nel corso dell'incontro del 20.2.2014, che dal tabulato traffico dipendenti dal 25 gennaio 2014 al 6 febbraio 2014 allegato alla contestazione dell'11.2.14 emerge che *"quotidianamente su circa n.60 stanze, lei è stata in media per ogni stanza 1 minuto e 33 secondi e che in molte stanze la sua permanenza non ha raggiunto nemmeno il minuto di tempo, ed*



evidentemente non è stata chiamata dalla reception, così tante volte, come da Lei asserito" nonostante "secondo gli standard a Lei rappresentati dalla scrivente, una camera per essere controllata a regola d'arte necessita di almeno 5 minuti di tempo".

Quanto al requisito di proporzionalità della sanzione disciplinare applicata si osserva che secondo la Corte di Cassazione, con riferimento alla giusta causa, i fatti addebitati devono rivestire il carattere di grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro, ed in particolare dell'elemento fiduciario; la valutazione relativa alla sussistenza del conseguente impedimento della prosecuzione del rapporto deve essere operata con riferimento non già ai fatti astrattamente considerati, bensì agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi ed alla intensità dell'elemento intenzionale e di quello colposo e ad ogni altro aspetto correlato alla specifica connotazione del rapporto (cfr. Cass. sez. lav. sent. n. 6609 del 28.4.2003).

La Suprema Corte ha inoltre ritenuto che " *In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini 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. sez. lav. sent. n. 16260 del 19.8.2004).

Nella fattispecie deve ritenersi particolarmente grave la condotta della ricorrente, che reiteratamente ha omesso nelle date indicate nelle lettere di contestazione del 3.2.14 e dell'11.2.14 di controllare o ha controllato frettolosamente e solo per pochi secondi la corretta pulizia delle stanze dell'Hotel Torre Argentina, senza la dovuta diligenza e attenzione richiesta dalla qualifica rivestita di Governante e per il tempo ritenuto congruo dalla datrice di lavoro.

Pertanto, tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto, del dubbio circa la futura correttezza dell'adempimento, denotando la condotta della sig.ra [REDACTED] scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza, deve ritenersi che la condotta posta in essere dall'opposta sia idonea a recidere irrimediabilmente il vincolo fiduciario che necessariamente deve sussistere tra datore di lavoro e lavoratore, e dunque risulta del tutto congrua e legittima la sanzione espulsiva adottata dalla società datrice di lavoro.

Per le considerazioni che precedono in accoglimento del ricorso in opposizione, in riforma dell'ordinanza del Tribunale di Roma sezione lavoro del 17.4.2015, il ricorso depositato da [REDACTED] il 5.9.2014 deve essere rigettato.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vanno liquidate come da dispositivo in calce.

P.Q.M.

- 1) in accoglimento del ricorso in opposizione all'ordinanza del 17.4.2015 del Tribunale di Roma sezione lavoro rigetta il ricorso depositato da [REDACTED] il 5.9.2014;
- 2) condanna [REDACTED] al pagamento dei compensi di lite che liquida in complessivi € 2.500,00, oltre iva e cpa.

Roma, 23.5.2016

IL GIUDICE
Dott.ssa Francesca Vincenzi

