



TRIBUNALE DI ROMA

SEZIONE LAVORO 4[^] (PRIMO GRADO) - V.le G. Cesare n. 54

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**Il Giudice designato dott.ssa M.Emili, alla odierna udienza ha pronunciato e pubblicato
la seguente**

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 30297 2016 RG

FRA

██████████ domiciliato elettivamente in VIA CRESCENZIO N° 42 ROMA
nello studio dell'Avv. ZAZZA MASSIMO MARINI PAOLO (MRNPLA57R12G478T) VIA
FLAMINIA N.441 ROMA che la rappresenta e difende in virtù di procura alle liti;

E

██████████ domiciliata elettivamente in VIA
NOMENTANA, 909 137 ROMA nello studio dell'Avv. PRIMAVERA SABRINA LA GIOIA
CESARE (LGACSR74L13H501R) che la rappresenta e difende in virtù di procura alle liti;

Svolgimento del processo e motivi della decisione

Con ricorso ex art. 414 Cpc, “*ed in quanto occorra art. 1 n. 48 e ss. L. 92/2012*” notificato in data 13.12.2016, ██████████ ha convenuto in giudizio ██████████ per la declaratoria di nullità “... *per illiceità dei motivi e/o per violazione della disciplina inderogabile ex art. 4 L. 223/91 [del] il licenziamento irrogato il 22.1.2016. In subordine dichiararsi inefficace, inesistente, illegittimo e comunque sproporzionato e non assistito da giustificato motivo il licenziamento irrogato il 22.1.2016 al ricorrente per motivi di cui in premessa e per l'effetto condannarsi la ██████████ in persona del legale rapp.te p.t. alla reintegra del ricorrente nel posto di lavoro e nelle mansioni svolte precedentemente al 22.1.2015 con condanna della stessa ██████████ in persona del legale rapp.te p.t. alla corresponsione di tutte le retribuzioni globali di fatto dalla data del*



licenziamento a quella della effettiva reintegra sulla base della retribuzione mensile di € 1.871,36 oltre interessi e rivalutazione. Condannarsi la [REDACTED] [REDACTED] in persona del legale rapp.te p.t. alla regolarizzazione contributiva relativamente al periodo dalla data del licenziamento a quello della effettiva reintegra o al risarcimento dei danni ex art. 2116, 2° co. c.c. in caso di irregolarità non più sanabili valendo la presente come formale atto di diffida e/o messa in mora ed interruttivo di qualsivoglia prescrizione e/o decadenza. In subordine e non creduta ipotesi dichiararsi inefficacie, inesistente, illegittimo, non assistito da giusta causa e/o giustificato motivo e comunque sproporzionato il licenziamento irrogato il 22.1.2016 al ricorrente per motivi di cui alla premessa e per l'effetto condannare la [REDACTED] in persona del legale rapp.te p.t. al pagamento delle indennità nella misura massima di 24 mesi della retribuzione globale di fatto (o in quella che sarà ritenuta equa salvo il limite delle 12 mensilità) oltre al pagamento del preavviso contrattualmente previsto pari a 2 mesi della retribuzione globale di fatto calcolata sulla retribuzione mensile di € 1.871,36, oltre su tutte le somme interessi e rivalutazione e clausole per legge.”

A sostegno della domanda il ricorrente, dipendente della convenuta dal 22.5.2015, ha sostenuto l'abuso da parte della società datoriale del proprio potere disciplinare, la violazione del principio di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto e che il recesso dal rapporto lavorativo intercorso tra le parti sarebbe inoltre caratterizzato da mancanza di proporzionalità in quanto l'irrogazione di “5 rimproveri scritti” non sarebbe stata idonea e/o sufficiente a sostenere l'irrogazione della sanzione espulsiva.

Si è costituita [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] impugnando e contestando tutto quanto *ex adverso* sostenuto ed eccependo la nullità/inammissibilità della domanda, *palesamente indeterminata nei suoi elementi essenziali e costitutivi quali il rito e le norme prescelte per impugnare il licenziamento irrogato in data 22.01.2016, nonché chiedendo il rigetto del ricorso e di tutte le domande ivi spiegate perché infondate sia in fatto sia in diritto e non provate. Ha infine chiesto di accertare che i fatti sottesi al licenziamento non risulta(va)no oggetto di idonea contestazione con piena legittimità delle ragioni sottese al licenziamento impugnato e per l'effetto il rigetto di qualsiasi richiesta risarcitoria e/o di indennizzo avanzata da parte ricorrente; **In via subordinata, E)** nella denegata e non creduta ipotesi che l'Ecc.mo Tribunale adito ritenesse di poter accogliere tutte e/o solo alcune delle pretese azionate dalla ricorrente, Voglia comunque limitare entro i minimi edittali nella misura ritenuta di giustizia ogni tipo di risarcimento e/o indennità invocati ove ritenuto applicabile e dimostrato. **In ogni caso con vittoria di spese, compensi professionali per il presente giudizio, oltre spese generali (15%), IVA e CPA.**”*

Ammesse le prove [“ritenuto in ogni caso necessario l'accertamento del fatto, anche in considerazione della domanda di annullamento delle sanzioni



conservative presupposte ammette la prova testimoniale e rinvia per l'audizione di un teste per parte all'udienza del 17.03.2017"] e disattesa la istanza di parte ricorrente [che ha sostenuto che "... l'onere probatorio è pacificamente a carico di colui che invoca l'inadempimento contrattuale ed ha risolto il contratto"] si è proceduto all'escussione dei testi, indicati da entrambe le parti.

Alla odierna udienza è stata quindi adottata la presente decisione, a seguito di concessione del termine per lo scambio di note, del quale entrambe le parti si sono avvalse.

Il ricorso è massima parte infondato, salvo quanto si dirà sulla indennità di preavviso.

Osserva, in via preliminare, il Giudice che le censure di nullità/inammissibilità del ricorso per incerta individuazione del rito, non possono essere accolte.

Il ricorso che ci occupa, infatti, è stato inoltrato ex art 414 C.p.c. ed "in quanto occorra" ex art. 1 N. 48 e ss L. 92/2012, mentre il rito deve essere sempre individuato dal giudice secondo il principio della prospettazione, a prescindere dalla intestazione del ricorso, qualificando la domanda, *ab initio*, così come prospettata, in base al *petitum* ed alla *causa petendi*. Il successivo decreto pertanto è stato emesso v. gli artt. 415, comma II e 416, commi I e II, Cpc, ed il processo è coerentemente proseguito secondo il rito ordinario del lavoro, soprattutto in ragione del fatto che il ricorrente risulta essere stato assunto con decorrenza 22.5.2015 (v. all. 1 ric.), senza alcun pregiudizio per la parte convenuta la quale, infatti, ha genericamente lamentato non meglio identificati pregiudizi riguardo a conseguenze invero scaturenti dalla diretta applicazione delle disposizioni di legge.

A seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dei D.Lgs. n. 22/2015 e 23/2015, entrati in vigore il 7 marzo, sono state infatti introdotte modifiche in materia di licenziamento illegittimo, che si applicano ai neo assunti (oltre che ai lavoratori che vengono stabilizzati e a tutti i lavoratori, anche se assunti prima del 7 marzo 2015, nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute dopo l'entrata in vigore del decreto, superi la soglia dei 15 dipendenti) e che hanno riguardato anche il rito previsto dalla L. 92/2012 [*"1. Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92."*].

Va, di poi, atteso il tenore della disputa *inter partes*, precisato quanto segue, in punto di distribuzione dell'onere probatorio.

Invero, nella presente fattispecie, il licenziamento viene intimato "*in seguito a diversi procedimenti disciplinari*" comportanti la irrogazione di rimprovero scritto per ognuno di essi (v. provv. di licenziamento all. 8 ric.), ritenuta la prestazione del dipendente non "*adeguata agli standard richiesti*



dalla struttura” e leso irreversibilmente il rapporto fiduciario; parte resistente ha avanzato richiesta di decisione allo stato degli atti, solo subordinatamente a seguito di istruttoria, in ragione della inadeguatezza delle contestazioni degli addebiti da parte del lavoratore sia in sede disciplinare che processuale, mentre parte ricorrente ha sostenuto che della relativa prova era onerata la sola parte datoriale.

Soccorre, sul punto, la giurisprudenza della Suprema Corte, secondo cui il lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare ha l’onere di contestare specificamente gli addebiti precisando le sue discolpe (*Cassazione Sezione Lavoro n. 3604 del 16 febbraio 2010, Pres. Roselli, Rel. Monaci*). Se, infatti, la contestazione è precisa, è onere del lavoratore ribattere in maniera altrettanto precisa, non essendo sufficiente una difesa generica sia in fase disciplinare che processuale [*“Nel rito del lavoro in sede di giudizio (e, per molti aspetti, anche nella fase preliminare che precede il giudizio) la parte cui sia stato mosso un addebito riferito a fatti circostanziati non può limitarsi ad una difesa generica, ma deve rispondere a sua volta in maniera specifica, contrapponendo specifici elementi diversi tali da escludere l’esistenza di quelli posti a base dell’addebito. Ai sensi dell’ultimo comma dell’art. 416 c.p.c., Ogni parte deve prendere posizione, in maniera specifica e non limitata ad una generica contestazione, circa i fatti affermati dalla parte avversaria. Questo obbligo non è a carico soltanto del convenuto, ma anche dell’attore, come ha chiarito la Corte Costituzionale con la sentenza 14 gennaio 1977, n 13, nella quale ha affermato che “è da del escludere che gli artt. 414 e 416 Cod. proc. civ.,... nel disciplinare, secondo i principi di concentrazione immediatezza e semplificazione della procedura a cui si ispira il nuovo rito del lavoro, l’attività difensionale delle pari, e i relativi poteri e preclusioni, abbiano operato fra di esse discriminazioni che ne incrinino la posizione di parità. In particolare è da escludere che la non tempestiva indicazione, nel ricorso dell’attore come nella memoria di costituzione del convenuto, delle domande, eccezioni, mezzi di prova, documenti ecc., solo per il secondo, e non anche per il primo sia colpita da decadenza. La lettura sistematica del dato normativo, anche alla luce dei lavori parlamentari, conferma infatti che tale sanzione, benché espressamente sancita ... solo per il convenuto, deve ritenersi prevista, sia pure in modo implicito, in base al disposto dell’art. 414, n. 5, c.p.c. e dell’art. 420 c.p.c., anche per l’attore,”*].

Scendendo all’esame della specifica fattispecie, quindi, la contestazione del licenziamento per giustificato motivo soggettivo, in relazione ai 5 procedimenti disciplinari afferenti *“mancanze e negligenze circa il Suo operato svolto presso l’Hotel Ergife e dai quali emerge che la Sua attività lavorativa non è adeguata agli standard richiesti dalla struttura, pulizia delle camere alla quale Lei è addetto... .. non ritenendoLa idoneo allo svolgimento di tale attività e visto ormai leso irrimediabilmente il rapporto fiduciario.....”* deve ritenersi sostanziata dalle medesime condotte contestate, reiterate nel breve arco di tempo preso in considerazione.



In data 14.9.2015, in particolare, è stato contestato al [REDACTED] il comportamento del 9.9.2015 e, precisamente, il fatto che a seguito di un controllo qualità, nella camera allo stesso assegnata per le pulizie, le stesse erano state eseguite in fermata anziché in partenza. Il ricorrente si è giustificato riscontrando tale contestazione, dichiarando di esser rimasto sorpreso dell'oggetto della stessa, e di aver personalmente effettuato le pulizie nella stanza con la consueta cura e attenzione, svolgendo l'integrale pulizia della stanza del bagno e la sostituzione delle lenzuola, federe ed asciugamani, così come richiesto nell'ordine di servizio giornaliero e non ritenendo di esser venuto meno alle obbligazioni. Ritenute non esaustive le giustificazioni [in particolare le stesse non erano coerenti con la contestazione di aver effettuato le pulizie in partenza] è stato quindi irrogato il rimprovero scritto. Analogamente, in data 16.9.2015, è stato contestato il fatto del 15.9.2015 e, specificamente, la non corretta esecuzione delle pulizie nella stanza assegnata, il rinvenimento di capelli in vasca, un sacchetto di plastica sotto il letto, il rubinetto del lavello macchiato d'acqua e i prodotti in disordine; anche rispetto a tale contestazione il [REDACTED] ha fornito le proprie giustificazioni [sempre manifestando la propria sorpresa e precisando di aver svolto regolarmente il proprio operato e dunque l'integrale pulizia della camera e del bagno, nonché sotto il letto, secondo gli standard dell'albergo], senza l'esito sperato ricevendo ulteriore rimprovero scritto.

Anche rispetto alle ulteriori tre contestazioni relative ai fatti del 20.9 (mancanza della linea di cortesia), del 18.9 (rinvenimento di peli nel bagno e cestino non svuotato) e del 17.12.2015 (forti rallentamenti rispetto al tempo di consegna delle camere pulite ed al ricorrente assegnate) il ricorrente ribatte sostenendo la sua sorpresa per i fatti addebitati e deducendo di aver verificato la linea di cortesia, di aver correttamente pulito i bagni in ambedue le stanze (controllando che non vi fosse residuo alcuno) e vuotato il cestino e contestando, da ultimo, di aver causato qualsivoglia rallentamento, avendo rispettato i tempi assegnati.

Nella impugnativa di licenziamento il ricorrente, del resto, si limita a denunciare la assenza di giusta causa e/o motivo e comunque la illegittimità dello stesso, senza alcuna ulteriore precisazione.

In questa sede processuale, infine, il [REDACTED] ribadisce il riscontro delle contestazioni ed argomenta vieppiù sulla ritorsività del recesso, in quanto tutte le contestazioni concretatesi nell'arco del breve periodo, avrebbero confermato la particolare attenzione ciclica cui era stato sottoposto e la volontà di accumulare il maggior numero di sanzioni possibili, con abuso del potere disciplinare e violazione del principio di buona fede.

Non solo, rileva che tali mansioni (rifacimento delle camere) non erano di sua competenza, essendo adibito a quelle di facchino ai piani (in contrasto con quanto risultante dalle pattuizioni individuali, v. contratto di assunzione con la qualifica di ADDETTO PULIZIA CAMERE allegato dallo stesso [REDACTED]) e adombra, con allegazione del tutto generica, la violazione dell'art. 4 della L.



223/91, alla stregua del fatto che anche altri lavoratori sarebbero stati assoggettati alla stessa sua sorte; da ultimo adombra che anche il venir meno di una delle contestazioni avrebbe fatto venir meno la proporzionalità del recesso.

Esiste quindi contestazione dei fatti addebitati in sede disciplinare e domanda espressa di annullamento delle sanzioni ma anche allegazione della ritorsività del licenziamento e quindi non può certo sostenersi che il peso dell'onere della prova gravi, per come sostenuto dalla parte ricorrente, solo sulla parte datoriale.

Nel quadro delle prospettazioni delle parti, come sinteticamente ricostruite, quindi, attesa la natura del rito del lavoro, si è resa indispensabile la prova testimoniale e, tuttavia, le risultanze della stessa non possono esser lette in favore della prospettazione attorea.

In primo luogo, infatti, risultano comprovate le condotte contestate ma non i fatti allegati a discolta per come richiamati nelle giustificazioni dei vari addebiti disciplinari, con la conseguenza che neppure a livello indiziario, può essere sostenuta la ritorsività del licenziamento.

Che, infatti, il ricorrente non effettuasse con diligenza e secondo le indicazioni fornite, le sue mansioni, risulta dalla deposizione della teste [REDACTED] (delegata della soc. [REDACTED] per la gestione sia della qualità che dell'appalto dell'Hotel Ergife), la quale ha confermato (in quanto quotidianamente presente all'Hotel Ergife per la gestione dell'appalto, e quindi per cognizione diretta) che, in più occasioni sia la teste che le governanti avevano ripreso il [REDACTED] per le sua mancanze: *"...mi spiego all'inizio l'appalto non era soddisfacente per quanto riguarda la qualità, ed io e le governanti ci siamo adoperate per sollevare il livello, ma alcuni dipendenti compreso il [REDACTED] non si sono mai adeguati alle nuova(e) indicazioni sia mie che delle governanti"*. La stessa teste aggiunge peraltro di aver ripreso più volte il [REDACTED] verbalmente, in quanto non si adeguava alle direttive impartite (*"se la camera (s)di consegnava in ritardo si ritarda il lavoro dei facchini che devono scendere la biancheria de(n)mtro al locale lavanderia, si rallenta il lavoro di chi deve effettuare i rimpiazzi e della governanti anche perché le camere in partenza, debbono essere consegnate entro le 14 ed, in fermata. entro le 17."*) nonché che il contratto prevedeva un controllo congiunto di un referente dell'Hotel con un referente della società, mentre conferma che il rifacimento della camera rientrava sicuramente nelle mansioni del [REDACTED]. La teste ricorda inoltre che erano state effettuate delle contestazioni al [REDACTED] (pur – comprensibilmente - non ricordando le date delle stesse) che riguardavano sia i rallentamenti del lavoro che la mancata qualità, ed il mancato corretto adempimento delle mansioni; riferisce del gruppo *Whatsapp* con le governanti e un altro collega, operativo, attraverso il quale venivano scambiate le comunicazioni sia di carattere operativo, sia relative ai controlli, e relative alle eventuali problematiche che potevano sorgere; afferma infine che le stanze venivano assegnate secondo un foglio di



lavoro con tutte le specifiche ed anche il nominativo del dipendente, foglio che veniva compilato tutte le mattine.

Anche la teste [REDACTED], cameriera ai piani (che ha lavorato in coppia col ricorrente dal giungo del 2015, per uno o due mesi), ha affermato di essere a conoscenza che il ricorrente aveva avuto problemi; che c'erano stati dei richiami perché non faceva bene dei lavori per come richiesto dalla governante (quando aveva lavorato con la teste faceva solo i bagni, ciò che non era permesso perché ognuno doveva fare anche le camere, ovvero perché i kit di cortesia che si mettevano in bagno dovevano essere messi in un certo modo, con il nome dell'albergo davanti, i secchi controllati e svuotati e che il ricorrente certe volte non lo faceva). La medesima teste afferma che le stanze da fare erano indicate nelle "strisce" che i governanti gli consegnavano la mattina e potevano cambiare o no, a seconda dei numero dei clienti; che tutte le mattine erano avvertiti perché altrimenti facevano le multe alla cooperativa, al fine di rispettare gli standard che gli venivano comunicati; che tutti facevamo tutte le stanze. Afferma inoltre di aver sentito le governanti che si lamentavano perché non potevano andare via perché il lavoro era rallentato perché [REDACTED] non finiva presto, e che anche i facchini non potevano andare via. *"Io ad es. avendo finito passavo alla stanza successiva, mentre ancora il ricorrente era ad occuparsi della medesima stanza."*

La deposizione del teste [REDACTED], al di là della imprecisa indicazione dell'anno, probabilmente frutto di un *lapsus*, risulta irrimediabilmente confusa ed inconferente. Tale teste, infatti, pur affermando di aver effettuato gli stessi turni del ricorrente e di esserci stato a contatto, nonché di aver ricevuto anch'egli lettere di contestazione [*"(erano le stesse, ad es. carta sotto il letto, boccetta girata al contrario, capello nel lavandino etc.)"*] *"stesse identiche"*] e di essere stato anch'egli licenziato, non sa riferire su cosa, in effetti, fosse stato contestato al ricorrente (*"Non so in particolare cosa è stato contestato al [REDACTED]"*). Ciò nonostante afferma di seguito, ADR, che gli sembrava di ricordare che le lettere erano arrivate a luglio *"...mi pare ed a settembre"*, e di averne letta alcuna (*"come ho detto erano tutte uguali"*) ma senza riferire alcunché di specifico e /o rilevante.

Anche la deposizione del teste [REDACTED], il quale ha affermato di aver lavorato "insieme" al ricorrente per circa un anno (alle volte anche nella stessa camera), risulta non apportare alcun contributo alla risoluzione delle questioni rilevanti. Tale teste afferma, infatti, di aver saputo dei problemi del ricorrente che aveva ricevuto lettere di richiamo per delle cose che aveva sbagliato nelle camere (*"...In un(a) caso ad es. fu richiamato per il tempo"*) ed aggiunge *"... ma posso dire che fare 17 camere tutte in partenza non è molto semplice e veloce; quando ha lavorato con me non è stato richiamato per niente..."*). Riferisce che il ricorrente lavorava al blocco quarto, mentre lui (il teste) al quarto A; che andava ad aiutarlo in quanto aveva meno partenze e più fermate (nel senso di clienti che non partivano e quindi non lo costringevano a smontare tutta la stanza); aggiunge, inoltre di aver visto il ricorrente ancora al



lavoro quando “staccava”, ed ADR: *“che io sappia ha sempre detto alla ditta che 17 stanze erano troppe per le 6 ore e quaranta; anche il ricorrente lo ha detto ad una delle governanti, ciò so per averlo appreso da lui.”*

Tale ultima deposizione, invero, tende ad introdurre un argomento mai adombrato in ricorso (ma solo nelle note da ultimo depositate), quello della gravosità dell’impegno/esigibilità della prestazione, che non può essere certo considerato rilevante non solo in quanto nuovo ma in quanto appreso dal teste, in ogni caso, *de relato actoris* e quindi con valenza probatoria praticamente nulla.

Orbene, a questo punto, non può non confermarsi che i fatti oggetto della contestazione possono ritenersi comprovati (la prima teste, seppure nei limiti della esigibilità, conferma infatti nella sostanza il comportamento inadempiente del [REDACTED]) mentre il fatto che siano stati necessari vari procedimenti disciplinari comprova il dato soggettivo, quantomeno colposo.

Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo, pertanto, nella odierna fattispecie, risulta del tutto legittimo in quanto è stato comprovato l’inadempimento del ricorrente, reiterato, degli obblighi contrattuali, inadempimento caratterizzato quantomeno da colpa ed è stato ritualmente anticipato dalla contestazione delle inadempienze all’obbligo di diligenza comunque gravante sul lavoratore, con le garanzie prescritte dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (in considerazione della sua natura ontologicamente disciplinare).

Tutte le domande del ricorso in definitiva, debbono essere respinte, ad eccezione di quella afferente la indennità di preavviso che va tuttavia correttamente calcolata secondo i parametri del ccnl, non essendo revocabile in dubbio che, nel caso che ci occupa, il licenziamento avrebbe dovuto essere intimato nel rispetto del termine di preavviso. previsto dal CCNL.

Secondo le norma contrattuale in relazione alla anzianità lavorativa del ricorrente, pertanto, la convenuta dovrà essere condannata al pagamento della indennità sostitutiva del preavviso commisurata a n. 15 giorni (v art. 187 CCNL agli atti).

Le spese di giudizio vanno compensate per un terzo e, per il residuo, liquidato in dispositivo, poste a carico della parte ricorrente secondo l’ordinaria regola della soccombenza.

P.Q.M.

Rigetta le domande del [REDACTED] ad eccezione della domanda di condanna della indennità sostitutiva del preavviso commisurata a n. 15 gg, secondo il ccnl applicato e condanna, per l’effetto, la società convenuta al pagamento di tale posta; compensa per un terzo le spese di lite e pone il residuo, liquidato in complessivi euro 2.500,00 a carico di parte ricorrente in favore della società convenuta.

Così deciso in Roma, all’udienza del 14.9.2017

Il Giudice

