



IL TRIBUNALE DI ROMA

III sezione Lavoro

In persona del giudice dott.ssa Sigismina Rossi , ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Nel procedimento iscritto al n. 42387 2017 tra

F , rappr.to e difeso dall'avv.M.BASILE

E

R , SPA , rappr.ta e difesa dall' avv.to F. HERNANDEZ

A scioglimento di riserva assunta nel procedimento in epigrafe indicato;
letti gli atti;

osserva quanto segue.

Con ricorso depositato il 22.12.2017 e regolarmente notificato, F
impugnava il licenziamento per giusta causa intimato il
10.7.2017; esponeva i fatti che avevano dato origine alla contestazione
disciplinare; rilevava che il tutto era nato da un equivoco e che non vi era
intenzione da parte sua di offendere il soggetto destinatario di certe sue
espressioni; rilevava che tali espressioni erano scaturite da profondo
malessere, causato dalla sensazione di essere accusato ingiustamente e da
sue vicende personali; eccepiva l' insussistenza della giusta causa, la punibilità
con sanzione conservativa, l'illegittimità del licenziamento, la mancanza di una
particolare gravità dei fatti che consenta di affermare che è venuto meno il
vincolo fiduciario; chiedeva accertarsi e dichiararsi la illegittimità del
licenziamento e per l'effetto annullarsi il licenziamento e condannarsi la parte
resistente alla reintegra e al risarcimento del danno fino all'effettiva reintegra, in
subordine concedersi la tutela indennitaria.

Si costituiva in giudizio parte resistente, la quale eccepiva in via
preliminare la applicabilità del dlgs 23/2015, essendo stato il contratto del F ,
assunto in data 22.10.2014 a tempo determinato, trasformato in tempo



indeterminato dopo il 6.3.2015, quindi sotto il vigore della nuova legge cosiddetta "a tutele crescenti"; deduceva circa la sussistenza dei fatti contestati e circa la loro gravità; chiedeva nel merito il rigetto del ricorso, in subordine chiedeva riconoscersi quanto meno la sussistenza del giustificato motivo soggettivo, in ulteriore subordine ridurre le somme in funzione dell'aliunde perceptum e percipiendum.

Disposto lo scambio di note circa la questione preliminare, la causa è stata trattenuta in riserva.

L'eccezione preliminare di parte resistente è infondata.

L'art.1 del decreto legislativo 23/2015 prevede:

"1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.

2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto".

Il problema fondamentale, ai fini della eccezione sollevata dalla parte resistente, è fornire una interpretazione al comma 2, il quale utilizza l'espressione "conversione" per ricomprendere, tra le ipotesi alle quali si applica la nuova normativa- in primo luogo le "nuove" assunzioni-, anche altre ipotesi.

Non può condividersi la interpretazione che, ad una prima lettura, potrebbe sembrare la più lineare- quella che interpreta il termine "conversione" in senso lato, ricomprendente tutte le ipotesi in cui un contratto a tempo determinato venga trasformato in contratto a tempo indeterminato-, in quanto così si finirebbe per ricomprendere anche ipotesi che indubitabilmente andrebbero riportate, come genesi, ad epoca precedente al 7.3.2015 e che



comunque la legge delega n.183 2014 non aveva previsto (v. art.1, comma 7, lett.C)).

E invero, deve osservarsi, da un lato, che il termine “conversione” richiama una figura giuridica che si rinviene sia nell’art.1424 cc (il contratto nullo produce effetti di un contratto diverso, del quale contenga i requisiti di sostanza e di forma, se si accerta che le parti lo avrebbero voluto se avessero conosciuto la nullità), sia nell’art.32 c.5 legge 183 2010 (contratto a termine nullo perché stipulato in violazione dei requisiti formali e sostanziali per l’apposizione del termine al contratto di lavoro), e che pertanto deve tenersi conto di tale puntualizzazione , contenuta nel dlgs 23/2015, dall’altro, che , a sua volta, la norma della legge delega citata fa riferimento solo alle “nuove assunzioni” per circoscrivere il campo di applicazione del contratto a tutele crescenti.

Tenendo presenti questi due punti, deve dedursene che solo le ipotesi che possano considerarsi realmente nuove assunzioni o le ipotesi di contratti a tempo determinato stipulati prima del 7.3.2015, ma che subiscano una “conversione” in senso tecnico in data successiva al 7.3.2015, per via giudiziale o stragiudiziale , possono ritenersi ricomprese nel campo di applicazione della nuova normativa.

Devono, invece, escludersi tutte le ipotesi di semplice trasformazione, di fatto o con manifestazione esplicita di volontà, del rapporto stipulato in data antecedente il 7.3.2015, intervenuta in modo che questo semplicemente prosegua , senza interruzione, oltre tale data.

Nel caso di specie, il ricorrente è stato assunto il 20.10.2014 per sei mesi , con la precisazione che il rapporto sarebbe cessato il 21.4.2015; il 21.4.2015, il ricorrente riceve la lettera di trasformazione a tempo indeterminato del rapporto a tempo determinato; la lettera del 21.4.2015 contiene un rinvio , “per quanto in questa sede non espressamente disciplinato”, “alla lettera di assunzione”, con ciò facendo espressamente riferimento ad una data di inizio del rapporto precedente il 7.3.2015.

Il caso in oggetto, quindi, non rientra tra le ipotesi di nuova assunzione, in quanto non vi è stata una vera e propria nuova assunzione, previa conclusione e chiusura, sotto tutti i profili, del vecchio contratto a tempo



determinato, né tra quelle di “conversione “ , da intendersi in senso tecnico, per quanto già detto, e non in senso lato.

In conclusione, dovendosi ritenere che il contratto del F abbia avuto inizio prima del 7.3.2015 e sia solo proseguito oltre tale data, deve ritenersi applicabile ,nel caso di specie, la legge 92/2012.

Nel merito, il ricorso è fondato.

Dalla ricostruzione effettuata da entrambe le parti nei rispettivi atti introduttivi, è possibile evincere il reale andamento dei fatti con sufficiente certezza; ad una richiesta di P , che chiedeva di conoscere, nel corso di una telefonata con il comune di , il debito di quest’ultimo nei confronti della società resistente, il F forniva una informazione errata, e l’errore ha condotto il P a proseguire una conversazione fondata un equivoco e a richiedere al cliente crediti già saldati.

Il risentimento del P per tali conseguenze, derivanti dall’errore del F , ha, a sua volta, determinato il litigio tra i due, con toni alterati, parole offensive e reazioni del F , il quale infine si è allontanato dal luogo di lavoro (parte resistente afferma che lo stesso ha gettato in terra la sua sedia) .

La contestazione disciplinare riguarda sia l’errore commesso nel dare informazioni sul debito scaduto sia il comportamento successivo del F .

Riguardo a quest’ultimo, deve evidenziarsi che il comportamento del F è stato determinato da un momento di alterazione emotiva ; ciò non può negarsi, in quanto emerge dalla narrazione dei fatti svoltisi il 22.6.2017, rappresentati da entrambe le parti, ed è confermato dagli accertamenti medici effettuati sul F nella stessa data (v. doc.8 parte ricorrente).

Deve evidenziarsi, peraltro, che non appare credibile che il P abbia “con tono pacato” (v. punto 33 della memoria difensiva) rimproverato il F , in quanto è comprensibile che anche lui abbia subito una alterazione emotiva derivante dalla scoperta dell’equivoco di cui si è detto.

Orbene, pur tenuto conto della rilevanza di tali fatti, del ruolo del P all’interno dell’azienda (è socio di minoranza , ma viene definito “Direttore tecnico” da parte resistente, che produce un contratto di consulenza- v. doc.11), del timore delle conseguenze in termini di immagine per la società, dell’equilibrio dei rapporti all’interno dell’ufficio, non può non tenersi conto altresì del contesto nel quale l’episodio si è sviluppato.



La Cassazione ha più volte precisato che “ Per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario, occorre 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 ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare” (v. per tutte (Cass. Sentenza n. 12001 del 08/08/2003).

Sebbene siano state utilizzate, da parte del F , espressioni volgari, non è emerso che siano stati posti in essere atteggiamenti aggressivi o che l'offensività fosse in modo specifico diretta nei confronti del P (l'espressione “vaffanculo” , utilizzata dal F – come da lui stesso ammesso- può essere intesa anche come sfogo volgare non esplicitamente diretta contro qualcuno) , ma è emerso invece come vi sia stata una alterazione degli animi, che ha riguardato sia il F che il P e, poiché non è emerso né è stato dedotto che l'utilizzo di tali espressioni fosse comportamento usualmente tenuto dal F in ufficio, deve dedursi che quello in oggetto sia un comportamento scaturito appunto dal contesto di una situazione sfuggita di mano ai protagonisti della vicenda e certamente non intenzionale.

E' chiaro che si è trattato di un episodio isolato, generato dalla frustrazione del F per l'errore fatto e per i rimproveri del P , nonché dal risentimento immediato del P , il quale evidentemente non ha tenuto conto della buona fede del F , incorso in errore, e del suo imbarazzo successivo per l'incretinoso episodio.

In tutto questo non è ancora possibile individuare una venuta meno del vincolo fiduciario.

La Cassazione ha precisato , a tali fini, che occorre “ una lesione del vincolo fiduciario così grave ed irrimediabile da non consentire l'ulteriore prosecuzione del rapporto” in quanto emerga il concreto rischio circa la correttezza dei futuri adempimenti.



Precisa la Cassazione: “In virtù di costante giurisprudenza di questa S.C., per giustificare un licenziamento disciplinare i fatti addebitati devono rivestire il carattere di grave violazione degli obblighi del rapporto di lavoro, tale da lederne irrimediabilmente l'elemento fiduciario; la relativa valutazione deve essere operata con riferimento 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, al nocumento eventualmente arrecato, alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del loro verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo” (cfr., per tutte, Cass. n. 7394/2000).

Nel caso di specie , non è stato evidenziato alcuno degli aspetti indicati , in quanto appunto si è trattato, come detto, di un episodio isolato , da ricondurre ad un dato e preciso contesto.

Deve dunque negarsi che sussista una giusta causa nel senso anzidetto.

Del resto il CCNL applicato (v. in atti) gradua le misure sanzionatorie secondo un giudizio di gravità dell'infrazione; il licenziamento senza preavviso è indicato come “extrema ratio”, mentre il licenziamento con preavviso “si può tra l'altro applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi per almeno tre volte nel corso di due anni, nella stessa mancanza o per mancanza analoghe, in sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno quattro sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza del dovere di cui al comma precedente “.

Appare evidente che il caso di specie non rientra in tali previsioni.

Parte resistente ha chiesto, in subordine, accertarsi la sussistenza perlomeno di un giustificato motivo soggettivo.

Premesso che secondo dottrina e giurisprudenza la giusta causa ed il giustificato motivo corrispondono a forme di inadempimento differenziate solo sul piano quantitativo e costituiscono perciò due species di un unico genus, anche nel licenziamento per giustificato motivo soggettivo l'inadempimento degli obblighi contrattuali deve essere notevole e tale da comportare il venir meno dell' elemento della fiducia.

Orbene la Cassazione ha precisato che “non costituisce giusta causa o giustificato motivo di licenziamento una mera svista commessa dal lavoratore



nell'espletamento delle proprie mansioni e priva di conseguenze dannose per il datore di lavoro e/o per terzi" (v. Cass. Sentenza n. 25608 del 03/12/2014).

Nel caso di specie, appunto di una svista si è trattato, non avendo dapprima il F compreso quanto gli si stava chiedendo , non avendo saputo dopo prendere una decisione immediata per porre rimedio , mentre era ancora in corso la telefonata di P (ciò si evince dalle sue deduzioni e anche dal contenuto delle sue giustificazioni, esposte in maniera coerente e compatibile con lo svolgimento dei fatti così come ricostruiti nel loro complesso).

Con riferimento al giustificato motivo soggettivo non appare concretato l'inadempimento di non scarsa rilevanza : si consideri che, da quello che si evince dalle allegazioni delle parti, tra le mansioni di F vi era l'invio di "report" al P e che l'errore commesso riguarda, invece, una informazione estemporanea richiestagli dal P davanti al PC; l'errore commesso potrebbe, dunque, essere stato determinato dalla concitazione del momento e non essere indice di un non corretto adempimento da parte del lavoratore.

Né è stato allegato da parte resistente la sussistenza di uno specifico danno economico scaturente dai fatti contestati.

Ne consegue che deve affermarsi l'insussistenza del fatto contestato, non concretando i fatti storici indicati nella lettera di contestazione né giusta causa né giustificato motivo soggettivo di recesso.

L'insussistenza del fatto contestato, di cui all'art. 18 st.lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, della l. n. 92 del 2012, comprende l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, sicché in tale ipotesi si applica la tutela reintegratoria, senza che rilevi la diversa questione della proporzionalità tra sanzione espulsiva e fatto di modesta illiceità (v. Cass. Sentenza n. 18418 del 20/09/2016).

L'art. 18 st. lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, della l. n. 92 del 2012, riconosce, al comma 4, la tutela reintegratoria in caso di insussistenza del fatto contestato, nonché nelle ipotesi in cui il fatto contestato sia sostanzialmente irrilevante sotto il profilo disciplinare o non imputabile al lavoratore. (v. Cass. Sentenza n. 13178 del 25/05/2017).

Il ricorso, quindi, va accolto e va accordata la tutela di cui al comma IV art.18 st.lav. ; alla soccombenza consegue l'obbligo della rifusione delle spese di lite, che si liquidano come in dispositivo.



P.Q.M.

Visto l'art.1 cc. 48 e ssg legge 92 2012 ;

1) Annulla il licenziamento irrogato in data 10.7.2017 e condanna parte resistente alla reintegrazione di F nel posto di lavoro con le mansioni in precedenza svolte, nonché al pagamento di una somma pari all' ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino alla reintegra , comunque nel limite delle 12 mensilità, oltre al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione ;

3) Condanna parte resistente alla rifusione delle spese di lite , che liquida in favore di parte ricorrente nella misura di E.2500,00 , oltre 15%, oltre IVA e CAP come per legge, da distrarsi.

SI COMUNICHI.

Roma 6.8.2018

Il Giudice

Dott. S.Rossi

