

Tribunale Milano, Sezione Lavoro civile

Sentenza 29 maggio 2017, n. 1332

Integrale

Lavoro subordinato - Controversie aventi ad oggetto la richiesta di pagamento di somme a titolo di TFR - Onere della prova

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI MILANO

SEZIONE LAVORO

La dott.ssa Silvia Ravazzoni in funzione di giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. 2297/2017 R.G. promossa da:

AH.IN., con il patrocinio dell'avv. PA.AN. e PA.EM. (...) Indirizzo Telematico; con elezione di domicilio in Indirizzo Telematico presso e nello studio dell'avv. PA.AN.

contro:

NU. SRL, contumace

Oggetto: illegittimità licenziamento ex art. 3 D.Lgs. 23/2015 ed omesso pagamento di retribuzioni e TFR Sulla base delle seguenti

MOTIVAZIONI

In fatto:

Con ricorso depositato l'1.3.2017, Mo.El. ha convenuto in giudizio avanti al Tribunale di Milano - Sezione Lavoro - la società NU. S.r.l. contestando l'illegittimità del licenziamento subito e, in particolare, lamentando l'insussistenza del fatto materiale posto alla base del provvedimento espulsivo nonché, comunque, la mancanza di un giustificato motivo o di una giusta causa di licenziamento. A fondamento delle proprie domande il ricorrente ha dedotto la discordanza tra quanto indicato nella lettera di licenziamento del 12.4.2016, che richiama l'ultimazione dei lavori presso un cantiere, e la raccomandata del 7.7.2016, nella quale la Società ha addotto motivi disciplinari.

Alla luce di ciò, il ricorrente ha domandato in via principale la reintegrazione nel posto di lavoro e la condanna della convenuta al pagamento dell'indennità di legge (ex art. 3, c. 2, D.Lgs. 23/2015) e, in via subordinata, ha chiesto la condanna del datore di lavoro alla corresponsione di un'indennità pari a quattro

mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (ex art. 3, c. 2, d. lgs. 23/2015). In ogni caso, poi, il lavoratore ha domandato che la Società sia condannata al pagamento di una somma lorda di Euro 4.695,52 per retribuzioni, spettanze di fine rapporto e TFR non corrisposti.

Alla prima udienza del 4.5.2017, verificata la regolarità della notifica alla Società convenuta, ne è stata dichiarata la contumacia; il Giudice, ritenuta

la causa documentale, ha rinviato per discussione al 10.5.2017 e, all'esito, ha deciso come da dispositivo letto in udienza, fissando in sessanta giorni il termine per il deposito delle motivazioni.

In diritto:

1. Il ricorso merita di essere accolto nei limiti della domanda di impugnazione di licenziamento formulata in via subordinata e con riguardo alla richiesta di condanna circa le retribuzioni, le spettanze di fine rapporto ed il TFR.
2. Il rapporto lavorativo tra il ricorrente e la Società convenuta è iniziato il 3.2.2016, con un contratto a tempo pieno e mansioni di manovale edile ed inquadramento al primo livello del CCNL Edilizia ed Industria, come risulta dalla busta paga emessa dal datore di lavoro per il mese di febbraio 2016 (cfr. doc.2). La convenuta, il 12.4.2016, ha poi licenziato il dipendente per "ultimazione fase lavorativa cantiere", con comunicazione scritta in cui la Società ha riferito dell'impossibilità di occupare il lavoratore "presso altri cantieri", dando "formale preavviso di una settimana" ed indicando nel 19.4.2016 la data in cui il rapporto lavorativo doveva ritenersi risolto (cfr. doc. 1).

Solo in un secondo momento, a seguito di impugnazione del licenziamento (cfr. doc. 3), la Società convenuta ha chiarito che "il rapporto di lavoro con il Sig. MO.EL. è stato ... interrotto mediante lettera di licenziamento in quanto lo stesso è stato letteralmente "sorpreso" a prestare manodopera presso altra azienda in un cantiere non di competenza della sottoscritta e totalmente a nostra insaputa abusando e approfittando della copertura assicurativa e previdenziale contenute nel contratto di lavoro. ... Dinanzi a tali fatti ed evidenti comportamenti lesivi, la (Società) ha ritenuto legittimo ed opportuno licenziare il Sig. MO.AH. con la motivazione di ultimazione fase lavorativa di cantiere non volendo addurre le reali motivazioni che inevitabilmente avrebbero dato corso a ben più serie problematiche a livello giuridico in capo al Sig. MO.AH." (docc. 6 e 7).

3. Dai documenti in atti risulta inequivoco che la Società convenuta abbia intimato il licenziamento del ricorrente adducendo delle ragioni diverse da quelle reali. Il datore di lavoro, difatti, con dichiarazione scritta dal tenore e dal contenuto sostanzialmente confessorio, ha riconosciuto che l'ultimazione del cantiere cui sarebbe stato adibito il lavoratore non costituisce la vera motivazione sottesa all'interruzione del rapporto. Tale ragione andrebbe, invece, rintracciata altrove, in un comportamento del dipendente contrario ai propri doveri di lealtà e di fedeltà.

In altri termini, la convenuta ha dapprima addotto una ragione di licenziamento che configura un giustificato motivo oggettivo, in quanto determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al suo regolare funzionamento; dopodiché, con altra comunicazione, ha contraddetto la precedente versione dei fatti negando qualsivoglia rilevanza all'asserita ultimazione delle fasi lavorative del cantiere.

4. Sulla scorta di tali considerazioni, da un lato, si deve disattendere la domanda formulata in via principale dal ricorrente, mentre, dall'altro lato, risulta fondata la richiesta da lui proposta in subordine.

In particolare, non può trovare applicazione la norma posta dall'art. 3, c. 2, del D.Lgs. 23/2015 in quanto essa riguarda esclusivamente le "ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa" in caso di "insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore". Di contro, la Società convenuta ha comunicato il licenziamento al ricorrente per ragioni che non possono che essere qualificate nei termini di un giustificato motivo oggettivo, posto che il testo della lettera richiama espressamente - e solamente - l'ultimazione del cantiere ed accenna all'impossibilità di procedere ad un *repechage* del tutto estraneo alla logica di un licenziamento disciplinare, con il quale è chiaramente incompatibile. Così come non vi è stato, in quella prima comunicazione che circoscrive e cristallizza le ragioni del licenziamento, alcun fatto "contestato al lavoratore".

Il caso di specie rientra piuttosto nella disciplina di cui all'art. 3, c. 1, del D.Lgs. 23/2015, secondo cui, ove "result(i) accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo", il lavoratore può ottenere una tutela solo obbligatoria e non reale.

Nella fattispecie, in considerazione della contumacia della parte convenuta, non manca la prova dell'esistenza del motivo di licenziamento addotto.

Come già rilevato, difatti, è anche documentale che lo stesso datore di lavoro ha escluso la veridicità delle ragioni inizialmente addotte. D'altro canto, come più volte rilevato dalla giurisprudenza di legittimità, "in tema di licenziamento individuale, deve escludersi la sussistenza di un giustificato motivo oggettivo quando, al di là di ogni eventuale riferimento a ragioni relative all'impresa, il licenziamento è fondato su di un comportamento riconducibile alla sfera volitiva del lavoratore e lesivo dei suoi doveri contrattuali ed esprime pertanto un giudizio negativo nei suoi confronti" (Cass. sez. lav., sent. 22.11.2016, n. 23735).

Ne consegue l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente ed il diritto del lavoratore ad un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a quattro mensilità - ovvero sia nella misura minima di legge, in ragione della brevissima durata del rapporto - dell'ultima retribuzione di riferimento per il TFR, per la complessiva somma lorda di Euro 6.291,20.

5. Trova altresì accoglimento la domanda formulata dal ricorrente in ordine a retribuzioni, spettanze di fine rapporto e TFR non corrisposti dalla Società convenuta. Alla luce dell'ordinario criterio di riparto dell'onere della prova, per cui grava sul datore di lavoro, in questo caso rimasto

contumace, dimostrare - ex artt. 1218 e 2697, c. 2, c.c. - di aver adempiuto al pagamento delle somme richieste dal lavoratore, nonché in considerazione delle tabelle contenute nel CCNL di categoria (cfr. doc. 10), la convenuta va condannata a corrispondere a controparte la somma di Euro 3.839,22 a titolo di retribuzioni, di Euro 153,50 per ferie non godute e di Euro 383,00 per l'indennità di preavviso, oltre all'importo di Euro 319,80 a titolo di trattamento di fine rapporto, per un totale lordo pari ad Euro 4.695,52.

6. La condanna alle spese di lite segue la soccombenza. Le spese vengono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Il giudice, definitivamente pronunciando, così decide:

1. Accerta e dichiara la illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente il 12 aprile 2016 e per l'effetto dichiara estinto alla data del licenziamento il rapporto di lavoro intercorso tra le parti e condanna la società convenuta al pagamento in favore del ricorrente di una indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, nella misura di Euro 6.291,20 lordi pari a 4 mensilità della retribuzione utile ai fini del TFR, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla scadenza al saldo.
2. Condanna altresì la convenuta al pagamento in favore del ricorrente della somma lorda di Euro 4.695,52 a titolo di TFR, indennità di fine rapporto e retribuzioni non corrisposte, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla scadenza al saldo.
3. condanna la parte convenuta a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si liquidano complessivamente in Euro 2000,00, oltre IVA, CPA.

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Così deciso in Milano il 10 maggio 2017.

Depositata in Cancelleria il 29 maggio 2017.