



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**LA CORTE DI APPELLO DI ROMA**

Sezione controversie lavoro, previdenza e assistenza obbligatorie

composta dai Sigg. Magistrati:

DI SARIO	dott.ssa Vittoria	Presidente
ROSA	dott. Guido	Consigliere est.
SELMI	dott. Vincenzo	Consigliere

alla udienza pubblica del 16.1.2020 ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile in grado di appello iscritta al n. 1906 del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno 2019 vertente

TRA

....., elett.te dom.to in Roma, rappresentato e difeso dagli avv.ti Guido Chiodetti e Giuseppe Sottile.

Appellante

E

..... elettivamente dom.to in Roma, rappresentato e difeso dall'avv.to .....

Appellato

Oggetto: appello avverso la sentenza del Tribunale di Roma n. 101/2019 pubblicata il 9.1.2019

Conclusioni delle parti come in atti



## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il ricorso di primo grado \_\_\_\_\_, allegava di essere stato assunto dalla società attuale appellata il 27.6.2016 con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato recante la scadenza del 31.7.2017, con mansioni di custode (livello VI CCNL Terziario).

Lamentava di essere stato licenziato in data 31.10.2016 per giusta causa in modo illegittimo e chiedeva al Tribunale di Roma di dichiararne l'illegittimità con condanna della società al risarcimento del danno di euro 15,533,66 pari al trattamento economico non percepito dalla data del licenziamento fino alla scadenza naturale del contratto oltre interessi e rivalutazione.

Si costituiva in giudizio la società contestando la domanda e chiedendone il rigetto.

Istruita la causa anche a mezzo di interrogatorio formale e prova per testi, è stata decisa con il rigetto del ricorso e condanna alle spese.

Con tempestivo atto di appello il \_\_\_\_\_ ha censurato la decisione ritenendola erronea chiedendone la riforma con accoglimento delle conclusioni già svolte in prime cure e vittoria delle spese del doppio grado.

Si è costituita in giudizio la società \_\_\_\_\_ resistendo al gravame chiedendone il rigetto.

All'udienza odierna la causa, previ gli incumbenti di cui all'art. 437 c.p.c. è stata discussa e decisa come da dispositivo letto pubblicamente.

L'appellante è stato destinatario di due contestazioni disciplinari del 17 ottobre 2016 ed aventi il seguente tenore letterale: il primo <<Risulta a questa impresa che Ella, - occupato presso la sede di \_\_\_\_\_ con qualifica di vigilante con mansioni di custodia sicurezza. - nel giorno 13 ottobre 2016 abbia svolto un turno diverso da quello a lei assegnato dall'amministrazione senza comunicarlo preventivamente alla scrivente. Le viene contestato quanto sopra ad ogni effetto legale e contrattuale, avvertendoLa che eventuali contro deduzioni potranno essere formulate entro 5 (cinque) giorni dalla data di ricezione della presente" (doc. 3 del ricorso di primo grado)>>; il secondo <<Risulta a questa impresa che Ella, occupato presso la sede di Via \_\_\_\_\_ con qualifica di vigilante con mansioni di custodia sicurezza: - nel giorno 14 ottobre 2016 abbia goduto di un giorno di ferie senza mettere al corrente l'amministrazione di codesta società, ma fatto ancor peggiore,



Ella su sua iniziativa personale si sia fatto sostituire da un suo collega lasciando la società all'oscuro di tutto. Le viene contestato quanto sopra ad ogni effetto legale e contrattuale avvertendoLa che eventuali contro deduzioni potranno essere formulate entro (cinque) giorni dalla data di ricezione della presente" (doc. 4 del ricorso di primo grado).

Alle contestazioni disciplinari ha fatto seguito il provvedimento del licenziamento per giusta causa adottato sulla base delle seguenti motivazioni: <<Facciamo seguito alle nostre del 17.10.2016 notificate (a mano) il 20.10.2016 con le quali Le abbiamo contestato..... la società, valutate le sue giustificazioni verbali, le ritiene non valide. In conseguenza di ciò, ma soprattutto alle lamentele della committente con conseguente richiamo scritto nei nostri confronti....ci vediamo costretti ad adottare nei Suoi confronti il provvedimento disciplinare del licenziamento per giusta causa senza preavviso con efficacia dal 31.10.2016>>.

Osserva la Corte che costituisce circostanza non contestata ed oggetto di statuizione in fatto in prime cure, quanto alla prima delle due contestazioni, che nella giornata del 13 ottobre 2016 l'odierno appellante ha regolarmente svolto la prestazione lavorativa nel turno programmato, senza operare alcuna sostituzione o cambio turno, con la conseguente infondatezza del primo addebito mosso nei suoi confronti.

Sul punto, non oggetto di appello incidentale, come correttamente ritenuto in prime cure, il teste già dipendente della società, ha escluso di essere stato sostituito dal ricorrente nel proprio turno di lavoro nella notte del 13.10.2016 e il teste

Il ha dichiarato di essere stato invece proprio lui a sostituire il . Precisava inoltre che vi era "un accordo per cui io sostituivo sempre il . Sono stato io a sostituire il Sig. nel turno di notte del 13 ottobre 2016"

Quanto alla seconda contestazione disciplinare la statuizione del giudice è stata oggetto di censura per erronea valutazione delle risultanze istruttorie.

Il Tribunale ha ritenuto provata la circostanza che nel corso di una riunione tenutasi nel luglio 2016 la società avrebbe rappresentato agli addetti della vigilanza dello stabile di la necessità di avvisare e richiedere l'autorizzazione per cambi turno, sostituzioni e ferie; ha ritenuto poi che il si sia fatto sostituire dal collega di lavoro per il turno del 14 ottobre 2016 "auto attribuendosi" un giorno di ferie; che ciò costituirebbe un fatto talmente grave da legittimare il provvedimento di licenziamento in tronco.

Lamenta l'appellante anche la erronea applicazione degli 2106 c.c. e degli 220, 225 e 229 del CCNL del Commercio, sottolineandosi che il ritenere più grave un cambio turno non



autorizzato con un collega di lavoro, rispetto all'assenza ingiustificata dal posto di lavoro, alla quale si applica in forza del CCNL una sanzione conservativa, è del tutto incoerente e illogico.

Sul punto il primo giudice ha ritenuto maggiormente credibile la versione della società, confortata da due deposizioni testimoniali indifferenti e credibili, rispetto a quella del lavoratore, sostenuta dal solo teste

Diversamente da quanto ritenuto dal primo giudice l'espletata istruttoria non ha dimostrato che il datore di lavoro, abbia richiesto espressamente che per effettuare i cambi turni e sostituzioni per ferie fosse necessario informare preventivamente ed ottenere il consenso del datore di lavoro.

Si tratta di obbligo che è immanente nel rapporto di lavoro specialmente con riguardo alla tipologia di prestazioni rese dall'appellante e dai suoi colleghi. Va però osservato che coprivano l'intera giornata nel controllo dell'immobile sottoposto a sequestro di via E' dunque più plausibile, considerato che l'immobile doveva essere sempre vigilato 24 ore su 24 e che solo i predetti dipendenti vi provvedevano costantemente, che il , come riferito dal teste , li avesse autorizzati ad effettuare i cambi turno e sostituzioni per ferie, senza la previa comunicazione e autorizzazione da parte dell'azienda, con il solo limite della copertura della vigilanza per 24 ore.

Del resto il teste è stato molto puntuale nel riferire le circostanze dichiarando che "La riunione [26 luglio ndr.] si è svolta in mattinata, non mi ricordo bene, nell'albergo !

A questa riunione erano presenti: e il signor ; riunione era stata indetta perché il sig. veniva chiamato spesso da noi che lavoravamo in questo albergo, perché eravamo sprovvisti di servizi igienici non avevamo le cassette di pronto soccorso, ecc. quindi fu indetta questa riunione. Nel corso di essa .... ha detto che non voleva essere scocciato per queste cose e che eravamo grossi e vaccinati e visto che e visto che eravamo in quattro potevamo cambiare tra noi i turni, sostituendoci, l'importante era che fosse sempre coperto il posto dove eravamo."

La diversa versione fornita invece risulta del tutto ultronea da punto di vista del contenuto in quanto, come si è detto, tale obbligo sussisteva.

Non è stato poi dedotto dall'appellata che in precedenza rispetto ai casi di cui è causa si fossero determinate situazione tali da dover ribadire con specifica riunione quanto già



previsto. Nessun documento di richiamo ai dipendenti è stato fornito a conforto della tesi dei testi che hanno riferito la diversa versione ritenuta più credibile dal primo giudice.

Del resto dalle stesse dichiarazioni emerge chiaramente come fosse consuetudine tra i dipendenti accordarsi tra loro per le sostituzioni e i cambi turni, avendo cura di garantire la custodia dell'immobile 24 ore su 24.

riferisce come vi fosse "...un accordo per cui io sostituisco sempre il [redacted] (ciò dimostra che il meccanismo era rodato ed in atto da tempo ndr.) Sono stato io a sostituire il sig. [redacted] nel turno di notte del 13 ottobre 2016 ..." la circostanza confermata dal [redacted] .. le sostituzioni le facevo solo con il sig. [redacted]. Non ne ho mai fatta una con il ricorrente .."

I fatti di cui è causa sono poi chiari nel rappresentare l'applicazione della prassi conosciuta e autorizzata dal datore di lavoro alla condizione che il servizio fosse coperto.

Il meccanismo però non ha funzionato nel senso che il 14.10.2016, [redacted] a, che aveva ecceduto nel sostituire i suoi colleghi, durante in consecutivo proprio turno si è addormentato ed è stato trovato in tale stato. Infatti non avendo risposto al citofono al Custode Giudiziario dell'immobile di V [redacted] è stato trovato, dal sig. [redacted] è avvertito dal custode, a dormire in macchina.

Quanto sopra ritenuto risulta assorbente rispetto alla richiesta riforma.

In ogni caso anche l'ulteriore motivo di doglianza relativo al denunciato difetto di proporzionalità è fondato.

In effetti il CCNL applicato, all'art. 225 codifica le ipotesi di licenziamento disciplinare ("...si applica esclusivamente per le seguenti mancanze: - assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare; recidiva ...").

Per contro il CCNL che sanziona con misura conservativa (multa) l'assenza ingiustificata dal posto di lavoro sino a tre giorni e con il licenziamento l'assenza ingiustificata oltre tre giorni. A tutto voler concedere il [redacted] sarebbe stato assente ingiustificato nella giornata del 14 ottobre 2016.

Né pare condivisibile l'argomento secondo il quale la condotta dell'appellante sarebbe stata nel caso concreto commissiva, e quindi più grave, rispetto alle ipotesi di mera assenza dal lavoro che, invece andrebbero qualificate come mere omissioni.



La Corte non ritiene che via sia una differenza ontologica fra le due ipotesi. Del resto la norma contrattuale è chiara nel prevedere che la multa si applica nei confronti del lavoratore che: - ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione...esegua con negligenza il lavoro affidatogli...si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione...non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Per contro sempre la norma collettiva, riguardo alla sanzione espulsiva per motivi disciplinari è prevista "esclusivamente per le seguenti mancanze: -assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare; recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto....".

E' ben vero che in ipotesi particolari il giudice può valutare la gravità del licenziamento anche al di là delle previsioni contrattuali, ma nel caso in esame la Corte non ritiene, per le ragioni sopra chiarite, che, quanto alla proporzionalità, ricorrano le condizioni per operare una valutazione differente da quella già codificata.

Ove anche il comportamento fosse stato quello ritenuto dal primo giudice, le concrete modalità ed il contesto di riferimento, non emerge una valenza tale generare una prognosi negativa sulla futura correttezza dell'adempimento del dipendente.

E ciò anche in ragione configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, dell'intensità dell'elemento intenzionale, dell'assenza di pregresse infrazioni di qualsiasi tipo.

Conclusivamente il licenziamento intimato all'appellante il 31.10.2016 deve essere dichiarato illegittimo. La scadenza del contratto a tempo determinato era fissata al 31 luglio 2017. Pertanto, considerata la retribuzione mensile percepita dall'appellante, la società appellata deve essere condannata al pagamento in favore del ~~B. B. B. B. B.~~ della somma di € 15.553,66 oltre interessi e rivalutazione monetaria dalle singole maturazioni dei crediti al soddisfo; la ~~F. S. S. S. S. S.~~ deve, del pari essere condannata alla restituzione in favore dell'appellante della somma di € 1.600,00, erogata dall'appellante in esecuzione della pronuncia gravata. Le spese del doppio grado seguono la soccombenza come da dispositivo.

P. Q. M.

La Corte, in accoglimento dell'appello ed in riforma della gravata sentenza, dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato all'appellante il 31.10.2016. Condanna la società appellata al pagamento in favore del ~~B. B. B. B. B.~~ della somma di € 15.553,66 oltre interessi e rivalutazione monetaria dalle singole maturazioni dei crediti al soddisfo.



Condanna altresì la ~~FOX SECURITY SERVICES~~ alla restituzione in favore dell'appellante della somma di € 1.600,00 ed al pagamento delle spese del doppio grado che si liquidano per il primo in € 1.500,00 e per il presente grado in € 1.888,00, oltre, per entrambe, al rimborso delle spese forfettarie nella misura del 15%, Iva e Cpa come per legge.

Roma, 16.1.2020

Il Consigliere estensore

Dott. Guido Rosa

Il Presidente

Dott.ssa Vittoria Di Sario

