

Sent. 3093/17
RG 19287/10



REPUBBLICA ITALIANA

TRIBUNALE DI BARI

In nome del Popolo Italiano

Il Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, in composizione monocratica nella persona della dott.ssa Ernesta Tarantino, all'udienza pubblica del 5.6.2017, ha pronunciato la seguente

Sentenza

dando lettura della motivazione e del dispositivo nella causa per controversia di lavoro iscritta al n. 19287/2010 del R.G.A.C. promossa da:

[REDACTED]

rappr. e dif. dall'avv. G. Angiuli

-Ricorrente-

Contro

[REDACTED]

rappr. e dif. dagli avv.ti G. Campanella e G. Carrieri

-Resistente-

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 3.11.2010 presso la cancelleria del Tribunale di Bari, sezione lavoro, [REDACTED] conveniva in giudizio la [REDACTED] Srl per sentir dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimatogli con nota del 5.8.2010 perché adottato in violazione dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL di categoria, e, conseguentemente, per sentir ordinare alla società di reintegrarlo nel posto di lavoro ex art. 18 l. 300/70 e di risarcirgli il danno con conseguente pagamento della retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino alla data di reintegro, in subordine, per sentir ordinare alla società di riassumerlo o risarcirgli il danno con pagamento di un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ex art. 8, l. n. 604/1966; chiedeva inoltre la condanna della società al risarcimento del danno alla professionalità del ricorrente, da liquidarsi in via equitativa ex art. 1226 c.c. e al pagamento della somma di E 10.926,99 (di cui E 6223,82 a titolo di retribuzione base e retribuzioni non corrisposte; E 1475,52 a titolo di lavoro straordinario; E 657,69 a titolo di indennità di trasferta; E 1041,93 a titolo di ratei di tredicesima; E 1528,03 a titolo di ferie non godute) o a quella ritenuta di giustizia, oltre danno e svalutazione come per legge, sull'assunto di non aver percepito una retribuzione giusta secondo i parametri della contrattazione collettiva; infine, in caso di concessione della tutela obbligatoria, chiedeva accertarsi il diritto alla percezione del tfr e la condanna al pagamento in suo favore della somma di E 3.775,25. Il tutto con vittoria della spese di lite.

[Digitare il testo]

Pag. 1

Il procedimento d'urgenza ai sensi dell'art 700 cpc depositato il 3.12.2010, avente n. rg.19287-1/2010, azionato nel corso del giudizio, veniva concluso con ordinanza del 25.5.11 con la quale il Tribunale rigettava la domanda cautelare per assenza del periculum in mora.

Deduceva il ricorrente di essere stato assunto in data 26.2.2007 dall'impresa individuale di [REDACTED] con contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 5 anni, avente scadenza al 25.2.2012, con mansioni di apprendista elettricista e retribuzione pari a quella prevista per il 5° livello operai del CCNL del settore Metalmeccanico delle aziende artigiane; che, a seguito di trasferimento di ramo d'azienda, a far data dal 1.12.09 era passato alle dipendenze della [REDACTED], sempre con mansioni di apprendista elettricista, inquadrato nel 3° livello degli operai del CCNL del settore metalmeccanici industria; di aver osservato il seguente orario di lavoro, dal lunedì al venerdì dalle ore 7:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 17:00; di aver effettuato durante il rapporto di lavoro delle trasferte presso i cantieri (Ravenna, Chieti e altri) situati a molti chilometri di distanza dalla sede di lavoro situata a [REDACTED]; di aver dapprima raccolto, i primi giorni del mese di giugno 2010, la comunicazione con cui il titolare [REDACTED] oralmente gli faceva presente che, per mancanza di commesse, era costretto a collocarlo in ferie e, in seguito, e contraddittoriamente rispetto a quella comunicazione orale, di aver ricevuto numerose missive con cui gli si contestava volta a volta il rifiuto di eseguire la prestazione o l'assenza ingiustificata dal lavoro (nel dettaglio, quella datata 15.6.2010 avente ad oggetto "contestazione per rifiuto di eseguire le mansioni" replicata in data 22.6.2010; 22.6.2010 con oggetto "contestazione per assenza ingiustificata" replicata in data 28.6.2010; 28.6.2010 con oggetto "contestazione disciplinare" e missiva dell' 1.7.2010 replicate in data 2.7.2010; 21.7.2010 con oggetto "contestazione disciplinare" replicata in data 26.7.2010); dava conto che con missiva del 5.8.2010 con oggetto "risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata" la società disponeva il suo licenziamento, poi impugnato il 13.8.2010.

Lamentava l'illegittimità della decisione datoriale di risoluzione del rapporto di lavoro perché adottata senza il rispetto della procedura di cui all'art 7 statuto lavoratori, in quanto la società, nell'addurre quale causa del recesso le assenze ingiustificate per il periodo dal 2.8.2010 al 5.8.2010, non aveva previamente provveduto a contestargli l'assenza dal 2.8.10 al 5.8.10, irrilevanti essendo al riguardo le missive di contestazione inviategli perché relative ad un altro periodo; si doleva di non esser stato sentito a difesa come imposto dalla legge e del fatto che il licenziamento era stato intimato prima del trascorrere dei 5 giorni di cui all'art 7 stat lav; lamentava comunque l'insussistenza dei fatti addebitati e la sproporzione tra i fatti imputati e la sanzione comminata oltre che della violazione dei principi di buona fede e correttezza da parte dell'azienda formatrice in virtù dell'intimazione del licenziamento prima della conclusione del periodo di apprendistato professionalizzante (con scadenza del 25.2.2012).

Si costituiva in giudizio la società [REDACTED] Srl e chiedeva il rigetto della domanda perché infondata. Escussi i testi, all'odierna udienza la causa veniva decisa, come da separato dispositivo del quale si dava lettura.

Motivi della decisione

La domanda è in parte fondata e, conseguentemente, deve essere accolta per le ragioni che seguono e nei limiti che si vanno ad evidenziare.

Preliminarmente, si osserva che si è al cospetto di un rapporto di lavoro di apprendistato, per il quale il legislatore ha stabilito che, durante il rapporto di lavoro, al datore di lavoro è fatto divieto di "recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo" (art 48 terzo comma lett c d.l. 276/2003) mentre, al termine del periodo di apprendistato, gli è consentito di recedere liberamente dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art 2118 cc. In altri termini, l'apprendistato si configura come un rapporto per sua natura a tempo indeterminato al cui interno la durata massima riguarda soltanto il periodo di apprendimento, finito il quale il lavoratore rimane in servizio a meno che il datore di lavoro non eserciti il recesso ad nutum.

Tanto chiarito, si puntualizza che, nel caso di specie, la risoluzione del rapporto di lavoro è intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, si da soggiacere alle regole previste in genere per i lavoratori a tempo indeterminato e quindi alla verifica della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo.

In punto di fatto, deve significarsi che l'atto con cui la società ha risolto il rapporto di lavoro con [REDACTED] [REDACTED] reca la data del 5.8.2010 e la seguente motivazione:

<La presente per comunicarle la cessazione del suo rapporto di lavoro con la scrivente azienda a far data dal 6.8.2010. Il provvedimento in oggetto è adottato in conformità a quanto stabilito dall'art. 10 lettera b del CCNL vigente (assenze ingiustificate prolungate oltre i quattro giorni consecutivi), nel rispetto delle procedure previste dalla l. 300/70. Essendo decorsi inutilmente i termini di legge e di contratto che Lei abbia preso alcun contatto con l'azienda non abbiamo altra scelta che procedere a quanto in oggetto, in quanto dal 2.8.2010 a tutt'oggi Lei è assente ingiustificato.>

Sempre in punto di fatto, va dato atto che il ricorrente ha dato prova documentale delle diverse contestazioni disciplinari, precedenti il licenziamento, che la società resistente gli ha comunicato a mezzo di apposite raccomandate, e ha fornito prova anche delle giustificazioni rese in risposta alle suddette missive; in dettaglio:

- contestazione del 15.6.2010 "per rifiuto di eseguire le mansioni" e di partire per un cantiere in data 14.6.2010 (all. 4 fascicolo parte ricorrente);
- giustificazioni del 22.6.2010 con cui il lavoratore giustificava l'assenza dal lavoro segnalando che il datore gli aveva comunicato di "usufruire delle ferie" (all. 5 fascicolo parte ricorrente);
- contestazione del 22.6.2010 per "assenza ingiustificata" per i giorni dal 14.6.2010 al 22.6.2010; (all. 6 fascicolo parte ricorrente);
- giustificazioni del 28.6.2010 con cui il lavoratore ribadiva di esser assente dal lavoro perchè collocato in ferie per decisione datoriale e manifestava la sua disponibilità allo svolgimento dell'attività lavorativa (all. 7 fascicolo parte ricorrente);
- contestazione disciplinare del 28.6.2010 con cui il datore escludeva di averlo collocato in ferie e reiterava l'

[Digitare il testo]

Pag. 3



assenza ingiustificata (all. 8 fascicolo parte ricorrente);

- contestazione del 1.7.2010 per confutare la messa in ferie del lavoratore e per ribadire l'assenza ingiustificata dal lavoro dal 14.6.2010 (all. 9 fascicolo parte ricorrente);

- replica del 2.7.2010 nella quale il lavoratore ribadiva la piena disponibilità allo svolgimento dell'attività lavorativa (all. 10 fascicolo parte ricorrente);

- contestazione disciplinare del 21.7.2010 per contestazione di un episodio verificatosi in data 20.7.10, allorquando, avvisato telefonicamente che non avrebbe lavorato quel giorno per mancanza di commesse, con tono minaccioso rispondeva "mi rivolgo all'avvocato" (all. 11 fascicolo parte ricorrente);

- replica del 26.7.2010 nella quale il lavoratore ribadiva la piena disponibilità allo svolgimento dell'attività lavorativa e richiedeva il pagamento della retribuzione di giugno 2010 (all. 12 fascicolo parte ricorrente).

A questo carteggio ha fatto seguito il 5.8.10 il licenziamento, impugnato con lettera raccomandata del 13.8.2010 (all. 14 fascicolo parte ricorrente);

Ancora, in punto di fatto, la lettura della documentazione sin qui detta riportata consente di concludere pacificamente che la società datrice di lavoro ha comunicato all'██████████ l'addebito inerente le assenze ingiustificate dal lavoro a far data dal 2.8.2010 fino al 5.8.2010 direttamente con la lettera di licenziamento del 5.8.2010, senza una previa missiva di contestazione del predetto specifico addebito.

Certo, non si ignora che la società già aveva contestato al lavoratore di essersi assentato dal lavoro nel periodo dal 14.6 al 22.6.10 e poi a seguire dal 23.6.10 e sino al 1.7.10 (cfr missiva del 1.7.10, doc9 fasc parte ric) ma ciò che va posto in chiaro è che il tenore della missiva di licenziamento datata 5.8.10 è chiaro nell'addebitare all'██████████ solo di essersi assentato dal lavoro dal 2 al 5 agosto 2010, imputando al lavoratore una manchevolezza mai censurata prima di allora; si legge: "*..non abbiamo altra scelta che procedere a quanto in oggetto, in quanto dal 2/8/2010 a tutt'oggi lei è assente ingiustificato*"

In buona sostanza, ferma la contestazione delle assenze sino al 1.7.10, è incontrovertibile che quella attinente il periodo 2.8-5.8.10 è stata addebitata per la prima volta con la lettera risolutiva oggetto dell'odierna impugnativa.

Sempre in punto di fatto, si aggiunga che, oltre a non aver previamente messo a conoscenza il lavoratore di tale ulteriore addebito, la società ha irrogato il 5.8.10 il provvedimento disciplinare senza attendere i 5 giorni per consentire al lavoratore di difendersi così come previsto dall'art 7 stat lav e dal CCNL di categoria.

In punto di diritto, ritiene il Tribunale di dover compere qualche considerazione.

In primis, occorre dar atto che la lettera di licenziamento – vuoi per l'oggetto (<licenziamento per assenze ingiustificate>) che per il contenuto (cui si rimanda) – descriva un'ipotesi di licenziamento disciplinare.

La conferma peraltro viene proprio dalla opzione difensiva approntata dalla stessa ██████████ Srl nella memoria di costituzione, atteso che vi si legge che "*i comportamenti del lavoratore che costituiscono gravi violazioni dei suoi doveri sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare*".

E' pacifica ormai in giurisprudenza la tesi c.d. ontologica del licenziamento disciplinare secondo la quale il licenziamento ha natura disciplinare ogni qualvolta sia motivato da un comportamento imputabile a titolo di

[Digitare il testo]

Pag. 4



colpa (inteso in senso ampio) al lavoratore si da coprire l'area del recesso per giustificato motivo soggettivo (notevole inadempimento) ed, in parte, quella del recesso per giusta causa, lasciando fuori essenzialmente solo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo: la condotta dell'██████ - consistita a dire del datore di lavoro nell'essersi assentato in modo ingiustificato dal lavoro - integra, in astratto, gli estremi di una mancanza riconducibile alla sfera della c.d giusta causa. Il licenziamento per giusta causa che consista in un fatto attinente alla condotta del lavoratore - quale appunto è l'ipotesi in esame - è un licenziamento disciplinare e soggiace alle garanzie procedurali di cui all'art 7 stat lav; le uniche ipotesi che non rientrano nella categoria del licenziamento disciplinare e che quindi rimangono fuori da tali garanzie sono rappresentate dal licenziamento per giustificato motivo oggettivo e dal licenziamento per giusta causa consistente in un fatto non attinente alla condotta del lavoratore; in questi casi, infatti, il profilo della diligenza del prestatore non vien affatto in rilievo e quindi non sono ipotizzabili né addebiti da contestare previamente da parte del datore di lavoro, né giustificazioni che possano essere fornite dal lavoratore. Ma, è innegabile che tale proprio non è il fatto dell'██████.

In secondo luogo, va puntualizzato quanto già accennato in ordine al contratto di apprendistato e alla natura del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato cui esso dà origine. Giova riportare quanto detto al riguardo dalla Suprema Corte :

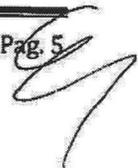
"Il contratto di apprendistato, quale disciplinato dalla l. 19 gennaio 1955 n 25 (in vigore fino al 24 ottobre 2011 e, quindi, applicabile ratione temporis al rapporto dedotto in giudizio) dà, infatti, origine ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, costituito dalla sequenza di due fasi distinte, di cui la prima è contraddistinta da causa mista, posto che al normale scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione si aggiunge, con funzione specializzante, lo scambio tra attività lavorativa e formazione professionale, a cui sono connesse l'obbligazione del datore di lavoro di impartire idoneo insegnamento e dell'apprendista di fornire la cooperazione necessaria alla sua più utile attuazione; e la seconda - configurata come eventuale, dipendente dal mancato esercizio, da parte del datore di lavoro, del diritto di recesso legalmente attribuitogli dall'art 19 l.cit ("Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art 2118 del codice civile l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore")- assimilabile in ogni aspetto ad un ordinario rapporto di lavoro subordinato.

In tal senso è la previsione normativa della disdetta ai sensi dell'art 2118 cc, e cioè con periodo di preavviso, istituto corrispondente all'esigenza propria di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di evitare che la parte, che subisce il recesso, si trovi di fronte improvvisamente alla rottura del contratto, ma abbia, in caso di licenziamento, la possibilità di procurarsi un'altra occupazione e di ricercare, nel caso di dimissioni, un idoneo sostituto nel mercato del lavoro.

In tal senso converge altresì e univocamente la seconda parte della disposizione, là dove è stabilito, nel caso di mancato esercizio del diritto potestativo, che l'apprendista "è mantenuto in servizio con la qualifica

[Digitare il testo]

Pag. 5



conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore": tali previsioni, infatti, dimostrano come il termine finale della formazione professionale non identifichi un termine di scadenza del contratto, che, pertanto, non può ritenersi a tempo determinato, e come, in assenza di disdetta, vi sia continuazione di un unico rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sia pure spogliato della complessità iniziale e ricondotto alla causa tipicamente afferente alla sua forma ordinaria" (sent n 5051/16; conf Cass 9630/00)

Ebbene, tanto chiarito, va condivisa la doglianza attorea che lamenta l'illegittimità dell'adozione della sanzione disciplinare del licenziamento perché adottata senza una preventiva contestazione dell'addebito e senza il rispetto dei 5 giorni di difesa, così come voluto dall'art 7 dello Statuto dei lavoratori, mentre va disattesa la tesi difensiva di parte resistente, secondo la quale sarebbe inapplicabile lo strumento garantistico previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori perché nel caso di specie si sarebbe al cospetto di un contratto a termine.

Ed invero, per quanto già detto sopra, durante lo svolgimento del contratto di apprendistato, che è contratto a tempo indeterminato, il recesso può avvenire per giusta causa o per giustificato motivo e si applicano i criteri ordinari vigenti per la generalità dei lavoratori, compreso l'aspetto sanzionatorio.

Ecco che, così stando le cose, deve riconoscersi che agli atti non vi è traccia che, nel caso di specie, la datrice di lavoro prima di irrogare all'██████████ il licenziamento si sia premurata di rispettare la procedura prevista dall'art. 7 : il comma 2 della citata norma, che, come noto, dedicata alle "sanzioni disciplinari", stabilisce che *"il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa"*, ove il 5 comma vuole che *"in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa"*.

Per l'esattezza, se è vero che la datrice di lavoro ha previamente contestato alcuni episodi (e cioè le assenze ingiustificate per il periodo dal 14.6.2010 al 22.6.2010 e dal 22.6.2010 al 1.7.2010 e rappresentati nelle raccomandate inviate il 15.6.2010, il 22.6.2010, il 28.6.2010, il 1.7.2010 e l'episodio del 20.7.2010 rappresentato con la raccomandata del 21.7.2010), non ha rispettato la procedura ex art 7 stat lav anche per le assenze ingiustificate dal 2.8.2010 al 5.8.2010, in quanto il giorno 5.8.2010, cioè in occasione dell'ultimo dei quattro giorni di assenza dal posto di lavoro, ha inviato direttamente la lettera di licenziamento con effetto dal giorno successivo 6.8.2010, senza prima formalmente contestargli quei fatti e senza dare al lavoratore la possibilità di difendersi.

Inoltre, ulteriore conferma viene fornita dal richiamo alla contrattazione collettiva applicabile: CCNL industria metalmeccanica del 20.1.2008 (così come richiamato all'interno delle buste paga depositate dal lavoratore) allorquando all'art. 8 inerente i *"provvedimenti disciplinari"* si evince: *"il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa"*.

[Digitare il testo]

Pag. 6



Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte."

Sicché alla luce di tali enunciazioni pare ancora più evidente che, a seguito della contestazione disciplinare del 21.7.2010 e a fronte delle giustificazioni rese dal lavoratore il 26.7.2010 (entro i 5 gg successivi), la società datrice di lavoro entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni (quindi entro il 1.8.2010) non ha provveduto a comminare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore, tanto da far ritenere al lavoratore accolte le giustificazioni rese.

La conseguenza dell'inosservanza della garanzia procedimentale di cui all'art 7 stat lav e delle norme previste dal CCNL di categoria è che il licenziamento deve considerarsi ingiustificato e che la [REDACTED] è tenuta a reintegrare [REDACTED] e a risarcirgli il danno a mente dell'art 18 Stat. lavoro, come vigente, ratione temporis, prima della riformulazione a mente della l. 12/92.

E' granitica infatti la giurisprudenza nel ritenere che il licenziamento disciplinare intimato senza la previa osservanza delle garanzie procedurali stabilite dall'art 7 Stat lav non è viziato da nullità, ma soltanto ingiustificato, nel senso che il comportamento addebitato al dipendente, ma non fatto valere attraverso quel procedimento, non può, quand'anche effettivamente sussistente e rispondente alla nozione di giusta causa o giustificato motivo, essere addotto dal datore di lavoro per sottrarsi all'operatività della tutela apprestata dall'ordinamento, e cioè, a seconda delle situazioni, alla reintegrazione di cui all'art 18 Stat lav. o all'alternativa tra riassunzione e risarcimento del danno ex art 8 della legge 604 del 66. (Cass 26.6.99 n 6646).

Va da sé che nel caso di specie – anche a prescindere dalla sussistenza dei fatti addebitati all'ipolito – deve concludersi per la illegittimità del licenziamento.

La tutela applicabile è quella reale.

In assenza di prova datoriale sull'assenza del requisito dimensionale ai fini della applicabilità o meno della tutela reale (anzi, deve dirsi che la società non ha mai smentito parte ricorrente che ha invocato la tutela reale), all'illegittimità del licenziamento segue a mente dell'art 18 L. 3000/70 la condanna della società resistente a reintegrare il lavoratore nell'originario posto di lavoro e a corrispondergli, a titolo risarcitorio, un'indennità commisurata alle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento fino a quella dell'effettiva reintegrazione, oltre interessi e rivalutazione come per legge, e al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali per il medesimo periodo, previa detrazione delle somme eventualmente percepite successivamente al licenziamento in virtù dell'espletamento di altre attività lavorative.

Va rigettata la domanda intesa ad ottenere il risarcimento del danno alla professionalità patito per aver parte datoriale interrotto il rapporto di apprendistato del lavoratore prima della naturale scadenza stabilita nel 25.2.2012.

Difetta l'allegazione e la prova del danno subito atteso che, per la relativa configurazione, non è sufficiente sostenere, come fa l' [REDACTED] nel ricorso, "il disagio socio-economico" e la inevitabile ricaduta negativa sulla sua carriera lavorativa: in merito al primo profilo – il disagio socio-economico –, si osserva che ogni interruzione lavorativa è foriera di danno economico (peraltro nel caso di specie detto danno va risarcito con la condanna della società al pagamento in favore dell' [REDACTED] delle retribuzioni non corrisposte dal giorno del licenziamento, alla effettiva reintegra), di modo che, ove il lavoratore ambisca ad ottenere un ulteriore risposta risarcitoria, è chiamato a specificare ed allegare, prima ancora che provare, quale sia l'eventuale ed ulteriore danno subito, così come, in merito al secondo profilo – la ricaduta negativa sulla sua carriera lavorativa – si osserva che il lavoratore non ha compiuto neppure lo sforzo di dedurre in che modo e in che misura la sua carriera lavorativa sia stata ostacolata e danneggiata dalla condotta datoriale.

Quanto alla domanda inerente il diritto al pagamento di differenze retributive per un importo lordo complessivo di E 10.926,99 (di cui: E 6223,82 a titolo di retribuzione base; E 1475,52 a titolo di lavoro straordinario; E 657,69 a titolo di indennità di trasferta; E 1041,93 a titolo di ratei di tredicesima; E 1528,03 a titolo di ferie non godute) se ne deve decidere per il rigetto.

In primo luogo quanto alle omesse retribuzioni inerenti i periodi di luglio e agosto 2010 e il TFR si evince come nel giudizio instaurato in corso di causa ex art. 700 c.p.c. depositato il 3.12.2010, avente n. rg.19287-1/2010, concluso con ordinanza del 25.5.11 all'udienza del 14.3.2011 parte resistente ha versato in favore di [REDACTED] (il quale ha accettato) la somma di E 4217,02 a titolo di retribuzione per le mensilità di luglio e agosto 2010 e il TFR, pertanto nulla a tale titolo può essere vantato da parte ricorrente.

Quanto alle prove fornite a fondamento delle voci invocate a titolo di lavoro straordinario e/o supplementare, in considerazione di un'attività lavorativa asseritamente svolta in misura eccedente quella ordinaria ("*un'ora di lavoro al giorno, a carattere feriale e diurno e (quasi) mai retribuito*") a venire in rilievo sono le numerose testimonianze dei teste di parte resistente: Scarafino Pietro, Michele Pezzolla, Dicarolo Vito, Todisco Francesco, Console Francesco e Giuseppe Longobucco, lavoratori alle dipendenze della società resistente, i quali in modo univoco hanno confermato l'orario di lavoro indicato nella circostanza sub b della memoria di costituzione <vero che l'orario di lavoro svolto dal ricorrente andava dalle 7.30 alle 13.00 e dalle 14.30 alle 17.00 dal lunedì al venerdì?>, così come anche confermato dal legale rappresentante della società [REDACTED] sentito nel corso dell'interrogatorio formale.

Pertanto deve darsi atto che il ricorrente non è riuscito a fornire adeguata prova per il relativo riconoscimento di tali pretese.

Infine, quanto alle richieste per differenze sulla retribuzione base, indennità di trasferta, ratei di tredicesima, ferie non godute, è appena il caso di sottolineare la estrema genericità dell'articolato capitolo di prova e la mancanza di prove testimoniali e documentali volte a confermare la tesi di parte ricorrente.

L'accoglimento solo parziale della domanda è motivo per compensare la metà delle spese e per delibare la condanna della resistente per la residua parte e nei limiti di cui al dispositivo.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da [REDACTED] con ricorso depositato il 3.11.2010 nei confronti di [REDACTED], così provvede:

- accoglie e, per l'effetto, dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato a [REDACTED] il 5.8.2010;
- ordina alla società datrice di lavoro di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro ricoperto al momento del licenziamento e condanna la stessa al risarcimento del danno in favore del lavoratore con il pagamento della retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento a quello di effettiva reintegra e al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali per il medesimo periodo, previa detrazione delle somme percepite successivamente al licenziamento in virtù dell'espletamento di altre attività lavorative;
- rigetta nel resto la domanda;
- compensa la metà delle spese di lite e condanna la resistente a pagare al ricorrente la residua metà, che liquida per l'intero in [REDACTED], oltre rimborso forfettario delle spese nella misura del 15%, iva e cap come per legge, da distrarsi in favore del procuratore anticipatorio.

Bari, 5.6.2017

Il Giudice del Lavoro

dott.ssa Ernesta Tarantino

Ernesta Tarantino

IL FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
Dott.ssa [REDACTED]

[Handwritten signature]