



Sent. Nr. 72/2014
 Del 04/03/2014
 Dep. 04/03/2014
 Fasc. Nr. 738/2012 RS
 Cron. Nr. 601/2014

REPUBBLICA ITALIANA
 IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
 IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
 SEZIONE LAVORO

in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della dott.
 MARIA RITA SERRI ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la
 seguente:

SENTENZA

Nella causa di lavoro iscritta al n. 738 del Ruolo Generale dell'anno
 2012 promossa con ricorso depositato in data 17 luglio 2012 da
 J. M. [redacted]
 elettivamente domiciliato a Correggio via [redacted] presso
 e nello studio dell'avv. [redacted] che lo rappresenta e
 difende come da procura in calce al ricorso introduttivo

RICORRENTE

Contro

B. N. [redacted]
 C. A. [redacted]
 E. [redacted] E. [redacted] DI B. N. [redacted] & C.
 SNC In persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente
 domiciliati a Reggio Emilia, via [redacted] presso e nello
 studio dell' avv. [redacted] che li rappresenta e difende

GIURETT



come da procura a margine della comparsa di costituzione e risposta.

RESISTENTE

In punto a : licenziamento.

CONCLUSIONI:

Il procuratore di parte ricorrente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 4 marzo 2014

Il procuratore di parte resistente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 4 marzo 2014

MOTIVI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 17 luglio 2012 regolarmente notificato ~~J. M.~~ conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Reggio Emilia in funzione di giudice del lavoro, E. ~~V.~~ di ~~B. N. & C. snc~~ e ~~C.~~ ~~A.~~ e ~~B. N.~~ nella loro qualità di soci illimitatamente responsabili affinché venisse dichiarata l'inefficacia del licenziamento per mancata tempestività dei motivi ai sensi dell'art. 2 della legge n. 604/1966 con conseguente condanna degli stessi al risarcimento dei danni pari alle retribuzioni perse.

Domandava, in subordine, che venisse accertata l'invalidità del provvedimento di licenziamento per difetto dei requisiti formali di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970 e/o per aver licenziato illegittimamente il lavoratore durante il periodo di malattia richiamando implicitamente con il riconoscimento del preavviso

GIURETT



nella missiva la causale del giustificato motivo e affinché per l'effetto venissero condannati i convenuti al risarcimento dei danni pari a sei mensilità retributive.

Chiedeva che tra i due motivi venisse data preferenza a quello che comportava anche il riconoscimento del diritto di preavviso, tredicesima e mensilità di dicembre con la sola decurtazione del quinto dello stipendio con corrispondente condanna a corrispondere dette somme allo stesso e non alla finanziaria in quanto il licenziamento era inefficace alla data del 21 dicembre / 7 gennaio perché comminato durante la malattia.

Domandava in ulteriore subordine che ove il licenziamento fosse stato riconosciuto giustificato lo stesso fosse dichiarato, comunque, inefficace sino al 15 gennaio 2011 con condanna alla rifusione della mensilità di dicembre e della tredicesima dedotto il quinto.

Chiedeva che, in ogni caso, fosse verificato il suo diritto alla refusione del trattamento di fine rapporto pari ad euro 9.958,34, alla tredicesima alla mensilità di dicembre all'indennità sostitutiva del preavviso pari ad otto giorni oltre a quanto dovuto in base al CCNL per un totale di almeno euro 13.000.

Esponiva dettagliatamente le proprie ragioni.

Si costituivano con comparsa di costituzione e risposta E. V. [redacted] E. [redacted] di B. [redacted] N. [redacted] & C. snc e C. [redacted] A. [redacted] e B. [redacted] N. [redacted] chiedendo che venisse accertata la legittimità del licenziamento con conseguente rigetto del ricorso ed in via

GIURETT



riconvenzionale la condanna del ricorrente al risarcimento dei danni ex art. 96 c.p.c..

Chiedevano, in via subordinata, che venisse dedotto l'aliunde perceptum e l'aliunde percipiendum.

Esponevano dettagliatamente le loro ragioni.

La causa istruita con la produzione di documenti e l'escussione di un teste veniva discussa e decisa dando lettura della sentenza ex art. 429 c.p.c. all'udienza odierna.

Si rileva, innanzitutto, che parte ricorrente ha rinunciato alla domanda di pagamento delle differenze retributive dando atto che si tratta di crediti ceduti alla ~~K...~~ spa.

Tanto premesso deve essere, innanzitutto, rigettata la domanda di inefficacia del licenziamento per mancata tempestiva specificazione dei motivi ex art. 2 della legge n.604/1966 vigente pro tempore.

Si rileva, infatti, che dalla documentazione prodotta risulta provato che parte resistente ha comunicato i motivi nel termine di sette giorni.

Parte ricorrente tramite l'associazione sindacale ha, infatti, chiesto la specificazione dei motivi con missiva inviata in data 9 gennaio 2010 e parte resistente ha specificato i motivi con lettera inviata in data 16 gennaio 2010 con la conseguenza che il termine di sette giorni di cui all'art. 2 della legge n.604/1966 è stato rispettato.

Tanto premesso si ritiene che il licenziamento sia illegittimo per

CINQUE.IT



violazione dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

Si osserva, infatti, che parte resistente non ha preventivamente contestato gli addebiti posti alla base del licenziamento, né aspettato il termine di cinque giorni prima di applicare la sanzione in violazione dell'art. 7 della legge n.300/1970.

Si osserva, infatti, che con la contestazione d'infrazione disciplinare del 24 novembre 2009 è stata contestata solo un'asserita tardiva comunicazione dei certificati di malattia inviati per posta, di per sé sola non idonea a giustificare il licenziamento, come si evince dalla stessa lettera in cui vengono esplicitati i comportamenti posti alla base della giusta causa, mentre non sono stati ritualmente contestati i plurimi diversi comportamenti indicati nella lettera in cui vengono esplicitati i motivi di licenziamento come concretanti la giusta causa di licenziamento.

Si evidenzia, inoltre, che i telegrammi prodotti dai resistenti non costituiscono contestazione d'infrazione disciplinare in senso proprio non contenendo tra l'altro neppure il termine per fornire giustificazioni.

Ne consegue, quindi, che il licenziamento deve essere considerato illegittimo per violazione dell'art. 7 della legge n.300/1970 e tale profilo deve essere considerato assorbente.

Come asserito dalla Suprema Corte, infatti, (Cass. lav n. 14326/2012) "Il licenziamento per giusta causa, irrogato per una condotta tenuta dal dipendente nell'ambito del rapporto di lavoro e



GIURETTI

ritenuta dal datore di lavoro tanto scorretta da minare il vincolo fiduciario, è un licenziamento ontologicamente disciplinare, a prescindere dalla sua inclusione tra le misure disciplinari dello specifico regime del rapporto, e deve essere assoggettato, quindi, alle garanzie dettate in favore del lavoratore dal secondo e terzo comma dell'art. 7 Stat. lav. circa la contestazione dell'addebito e il diritto di difesa". e (Cass. lav n. 459/2011) "Il licenziamento disciplinare intimato senza la preventiva osservanza delle garanzie procedurali stabilite dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970, non è viziato da nullità, ma è soltanto ingiustificato, nel senso che il comportamento addebitato al dipendente ma non fatto valere attraverso il suddetto 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 al lavoratore dall'ordinamento, dovendosi parificare il vizio formale del mancato rispetto delle garanzie procedurali al vizio sostanziale dell'assenza di giusta causa o giustificato motivo. Ne consegue che il licenziamento per vizi procedurali è annullabile e interrompe, estinguendolo, il rapporto di lavoro..."

Da quanto sopra esposto deriva che non essendo stata rispettata la procedura di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970 deve essere dichiarata l'illegittimità del licenziamento.

Stante l'illegittimità del licenziamento e vertendosi nell'ambito



della cosiddetta tutela obbligatoria parte resistente deve essere condannata a risarcire il danno versando al ricorrente un'indennità che si quantifica tenuto conto del ridotto numero dei dipendenti occupati (cfr. visura camerale), della durata del rapporto, delle dimensioni dell'impresa e della condotta delle parti in 4 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data di cessazione del rapporto al saldo.

Stante l'accoglimento della domanda deve essere rigettata la domanda di risarcimento dei danni ex art. 96 c.p.c. proposta da parte resistente.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale di Reggio Emilia, in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria domanda, istanza ed eccezione respinta, definitivamente pronunciando sulla causa n. 738/2012 R.G. così provvede :

- 1) Dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato a ~~J...~~ ~~M...~~ e per l'effetto condanna E. ~~...~~ R. ~~...~~ di ~~B...~~ ~~N...~~ & c. snc in persona del legale rappresentante pro tempore e salvo il disposto dell'art. 2304 c.c. ~~C...~~ ~~A...~~ e ~~B...~~ ~~N...~~ a corrispondergli un'indennità commisurata a 4 mensilità



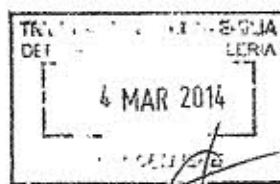
dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data di cessazione del rapporto al saldo.

- 2) Rigetta la domanda di risarcimento dei danni ex art. 96 c.p.c.
- 3) Condanna E. ~~RAE~~ E ~~ENVELOPPI~~ di ~~BASSI~~ ~~NAZZI~~ & C. snc in persona del legale rappresentante pro tempore, ~~C. A.~~ e ~~B. NAZZI~~ a rifondere a J. ~~M.~~ le spese del presente giudizio che liquida nella somma di euro 2500,00 oltre iva e cpa come per legge.

Reggio Emilia, 4 marzo 2014

Il Giudice

Dott. Maria Rita Serri



IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO

Claudio Cannizzaro

