



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

Sezione Lavoro



in persona del Giudice, dott. Elena Vezzosi

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile iscritta al n. 1310/2012 del Ruolo Generale Affari Contenziosi,  
vertente

T R A

L. S.P.L. subentrata a G. SVILUPPO

contro

F. M. -

OGGETTO: impugnazione licenziamento

FATTO E DIRITTO

La società G. SVILUPPO (cui in corso di causa è subentrata l'attuale L. s.r.l.) adisce lo scrivente Giudice con ricorso in opposizione ex art.1 co.51 L.28/6/2012 n.92 all'ordinanza resa in data 19/11/2012 nel procedimento n.845/2012 promosso dal proprio ex dipendente F. M. finalizzato ad accertare l'illegittimità del licenziamento irrogatogli in data 3/4/2012.



L'ordinanza opposta ha statuito l'illegittimità del licenziamento di cui è causa ordinando la reintegrazione del I. nel precedente luogo di lavoro alle dipendenze di C.

L'ordinanza recita testualmente:

**"In fatto**

Il ricorrente - assunto in data 10/12/2008 dalla S.r.l. con contratto di lavoro a tempo indeterminato qualifica di operaio 2° livello CCNL Pubblici Esercizi maggiori, e mansioni di responsabile del punto vendita da esercitare nel locale 'Old sito presso il Centro Commerciale di Reggio Emilia- impugna il licenziamento intimatogli dalla attuale convenuta G. SVILUPPO (succeduta a per effetto della totale scissione della proprietà con decorrenza il 3/1/2011) in data 3/4/2012 in tronco e per giusta causa.

La tesi del ricorrente è in estrema sintesi la seguente.

Il rapporto di lavoro era proceduto nel più perfetto accordo con la attuale proprietà (rimasta inalterata pur nelle modifiche societarie avvenute), posto che il F. aveva diretto con ottimi risultati il punto vendita di Reggio Emilia, aumentando il fatturato nel corso di tre anni del 40% (pari, nel 2011, ad oltre 2 milioni e 700 mila Euro), gestendo con autonomia le incombenze organizzative, burocratiche ed il personale (in numero di 30 persone complessive distribuite su più turni di lavoro).

L'armonia venne 'rotta' dalla formale richiesta avanzata dal lavoratore nel gennaio 2011 di corresponsione della percentuale concordata (2%) sugli incassi eccedenti una certa soglia di fatturato; cui seguiva non solo risposta negativa da parte dell'azienda, ma una sequela di altri provvedimenti negativi (contestazione disciplinare del 31/1/2012; imposizione di periodo coattivo di ferie nel marzo 2012; contestazione disciplinare del 13/3/2012; contestazione disciplinare del 15/3/2012) sfociati poi appunto nel licenziamento di cui è



causa, intimato oltretutto nel corso del turno serale, di fronte a tutti i dipendenti.

Il ricorrente contesta il licenziamento sia sotto l'aspetto formale (avendo egli richiesto di essere sentito personalmente in entrambe le lettere di giustificazione alle contestazioni del 13 e del 15 marzo), che sostanziale, posto che la censura contestata nella lettera del 15/3/2012 (la sola su cui si basa il licenziamento stesso) è del tutto infondata e pretestuosa, e comunque sproporzionata anche rispetto a quanto previsto dall'art.9 lettera d) del codice disciplinare aziendale (cfr. doc.31 ricorso), anche a fronte dell'assenza di precedenti disciplinari in capo all'attore.

Nel ricorso sono contenute poi ulteriori domande: la richiesta di corresponsione del premio di risultato del 2% sugli incassi; ed il risarcimento dei danni per licenziamento ingiurioso, ferma restando l'applicazione della tutela ex art.18 L.300/70 a fronte dell'elevato numero di dipendenti della società, che conta oltre 100 locali sul territorio nazionale.

Si è costituita nei termini G<sup>4</sup> SVILUPPO ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~. affermando la piena legittimità del licenziamento inflitto sia dal punto di vista formale che sostanziale e l'inammissibilità delle domande ulteriori svolte in ricorso ai sensi dell'art.1 comma 48 cd. L.Fornero.

Non necessitando la causa di attività istruttoria, all'udienza del 26 ottobre 2012 all'esito della discussione orale, il Giudice si riservava concedendo termine per note scritte.

#### **In diritto**

Il ricorso è fondato e va accolto, pur dandosi atto dell'inammissibilità della domanda volta ad ottenere il premio aziendale nella percentuale del 2% degli incassi eccedenti i 2.100.000 euro di fatturato annuo.

Anzitutto, dal punto di vista formale, è circostanza non controversa e provata documentalmente (cfr. doc.16 e 18 ricorso) che in entrambe le proprie lettere di giustificazioni alle censure disciplinari del 13 e del 15 marzo 2012 il ricorrente ebbe a chiedere, nel termine di cinque giorni dal



ricevimento della contestazione, di essere sentito personalmente; ma che a tali richieste non fu dato riscontro e corso da parte dell'azienda.

Come noto, la giurisprudenza della SC è sul punto ferma nel ritenere che: "Il datore di lavoro che intenda adottare una sanzione disciplinare nei confronti del dipendente non può omettere l'audizione del lavoratore incolpato il quale, ancorché abbia inviato una compiuta difesa scritta, ne abbia fatto espressa richiesta" (Sez. L, **Sentenza** n. 21899 del 26/10/2010; e così anche Sez. L, **Sentenza** n. 6845 del 22/03/2010: "Il datore di lavoro che intenda adottare una sanzione disciplinare nei confronti del dipendente non può omettere l'audizione del lavoratore incolpato che ne abbia fatto espressa ed inequivocabile richiesta contestualmente alla comunicazione - nel termine di cui all'art. 7, quinto comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300 - di giustificazioni scritte, anche se queste appaiano già di per sé ampie ed esaustive"; e tutta la univoca giurisprudenza precedente), sicchè nel caso in esame appare pacificamente violato l'art.7 Statuto dei Lavoratori, a nulla valendo che la richiesta di audizione sia stata espressa nella lettera a firma avv. ~~XXXXXX~~, posto che la lettera contiene le giustificazioni scritte del lavoratore, e la richiesta di essere sentito è non generica e di stile, ma motivata con la complessità della vicenda e degli addebiti mossi.

Per tale motivo formale, il licenziamento deve considerarsi illegittimo.

Ma anche dal punto di vista sostanziale va censurata la sproporzione tra l'infrazione commessa dal dipendente e la pena inflitta allo stesso.

La condotta contestata al F.      è quella di cui alla lettera 15/3/2012 (doc.17 ricorso) che testualmente recita:

"Ci vediamo costretti a contestarLe, a mezzo della presente, il grave reiterato inadempimento ai Suoi obblighi lavorativi, a seguito dell'e-mail da Lei inviata, oltre che ai direttori e



"l'arbitrario esercizio di poteri non derivanti dalla funzione e non demandati dalla direzione che abbia arrecato danno all'azienda" sia punito con la sospensione e non già con il licenziamento, posto anche che non sono stati dimostrati (né dedotti, se non in modo generico ed apodittico) danni concreti derivati dal comportamento censurato dall'azienda.

Pertanto, e per concludere, anche sotto l'aspetto sostanziale il comminato licenziamento appare illegittimo, con le conseguenze previste dall'art.18 St.Lav. ante riforma, ossia la reintegra immediata sul posto di lavoro in precedenza occupato, ed il risarcimento del danno, che in questo caso si quantifica nella retribuzione delle mensilità intercorse tra il licenziamento stesso e l'effettivo ripristino, oltre agli accessori di legge.

Va invece respinta la richiesta di risarcimento del danno da licenziamento ingiurioso (domanda da trattarsi in questa sede, attesa l'evidente connessione con la censura del licenziamento, essendo la domanda stessa fondata su identico fatto costitutivo), posto che non è stato chiesto di dimostrare, e tanto meno dimostrato, che la circostanza che il licenziamento sia avvenuto durante il turno di lavoro abbia assunto i caratteri della offesa o del discredito; non è stato precisato infatti quanti colleghi fossero in quel momento in turno, dove da chi e con quali modalità sia stata consegnata la lettera di licenziamento; e comunque che più in generale si siano usati metodi idonei ad arrecare pregiudizio alla personalità o al decoro del lavoratore.

Come premesso all'inizio della trattazione, la domanda relativa all'ottenimento del premio aziendale deve essere dichiarata inammissibile ai sensi dell'art.1 co.48 L.92/2012.

Le spese di lite seguono la soccombenza della ~~CA~~ SVILUPPO  
~~CA~~ e vengono liquidate come in dispositivo.

PQM



Così come appare evidente che la contestualizzazione dell'unica censura avanzata dall'azienda e posta a base del licenziamento non possa esimere il Giudice da una valutazione complessiva della vicenda, nella quale ha rilievo anche la condotta tenuta in passato dal lavoratore ed i rapporti interpersonali con l'azienda avuti sino a quel momento.

Tanto basta per ritenere confermate tutte le deduzioni già espresse.

Le spese del presente grado di giudizio seguono anche in questo caso la soccombenza.

PQM

1. rigetta il ricorso in opposizione, e conferma l'ordinanza resa in data 19/11/2012 nel procedimento n.845/2012.
2. Condanna parte opponente alla rifusione al resistente delle spese della presente fase di giudizio, che liquida in complessivi € 4.000,00 oltre ad IVA e CPA.

Reggio Emilia, li 06/05/2014

IL G.L.

Dr.ssa Elena Vezzosi

