



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
seguinte:

SENTENZA

Nella causa di lavoro iscritta al n. 1235 del Ruolo Generale
dell'anno 2011 promossa con ricorso depositato in data 19 ottobre
2011 da

[REDACTED]

In persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente
domiciliata a Reggio Emilia, vi [REDACTED] presso e nello
studio degli avv. [REDACTED] che la
rappresentano e difendono come da procura in calce al ricorso
introduttivo

RICORRENTE:

Contro

[REDACTED]

elettivamente domiciliato a Reggio Emilia, vi [REDACTED]
presso e nello studio dell'avv. [REDACTED] che lo rappresenta e

A large, stylized handwritten signature in black ink, located on the right side of the page.

difende unitamente all'avv. [redacted] come da procura a
margine della memoria difensiva

RESISTENTE

In punto a : licenziamento.

CONCLUSIONI:

Il procuratore di parte ricorrente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 10 ottobre 2014

Il procuratore di parte resistente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 10 ottobre 2014

MOTIVI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 19 ottobre 2011 regolarmente notificato [redacted] conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Reggio Emilia in funzione di giudice del lavoro, [redacted] affinché il tribunale adito dichiarasse la legittimità della trasferta del resistente presso la sede di Reggio Emilia disposta con provvedimento del 23.03.2011 per il periodo da 4 aprile 2011 al 31 luglio 2011, accertasse e dichiarasse la legittimità del trasferimento del resistente presso la sede di Reggio Emilia disposto con provvedimento del 5 maggio 2011 a far data dal 14 luglio 2011, accertasse e dichiarasse la legittimità della sanzione disciplinare di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 5 giorni irrogata al resistente con comunicazione del 14.07.2011, accertasse e dichiarasse la legittimità della sanzione disciplinare di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 7 giorni irrogata al resistente con

comunicazione del 15.07.2011, accertasse e dichiarasse la legittimità del licenziamento disciplinare irrogato con comunicazione del 10 agosto 2011.

Esponava dettagliatamente le proprie ragioni.

Si costituiva con memoria difensiva depositata in data 24 febbraio 2012 [redacted] chiedendo in via preliminare che fosse dichiarata l'incompetenza territoriale del Tribunale di Reggio Emilia, stante la competenza del Tribunale di Roma.

Nel merito chiedeva il rigetto delle domande proposte da parte ricorrente.

Domandava, quindi, in via riconvenzionale che fosse accertata l'illegittimità della trasferta presso la sede di Reggio Emilia per il periodo 4 aprile 2011-31 luglio 2011, che fosse accertata l'illegittimità del proprio trasferimento a Reggio Emilia a far data dal 14.07.2011, che fosse accertata la nullità, l'inefficacia, l'illegittimità della sanzione disciplinare di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 5 giorni irrogatagli con comunicazione del 14 luglio 2011 ordinando a [redacted] di restituire l'importo trattenuto, fosse accertata la nullità, l'inefficacia, l'illegittimità della sanzione disciplinare di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 8 giorni irrogatagli con comunicazione del 15 luglio 2011 ordinando a [redacted] di restituire l'importo trattenuto. Domandava, quindi, che fosse accertata la nullità, l'inefficacia, l'illegittimità del licenziamento disciplinare per giusta causa

intimatogli in data 10 agosto 2011 e che per l'effetto fosse ordinato ex art. 18 la reintegra dello stesso nel posto di lavoro con condanna al pagamento delle retribuzioni dalla data del licenziamento a quello della reintegra oltre al versamento dei contributi assistenziali.

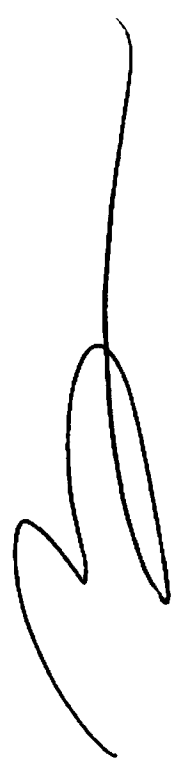
Esponneva dettagliatamente le proprie ragioni.

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

Occorre, innanzitutto, esaminare l'eccezione di incompetenza territoriale proposta da parte resistente.

Tale eccezione deve essere rigettata.

Si osserva, infatti, che come affermato dalla giurisprudenza costante della Suprema Corte (Cass. lav n. 13530/2012, n. 1190/1999) “ Nel rito del lavoro, si applica anche alle controversie introdotte dal datore di lavoro il principio secondo il quale i fori speciali esclusivi, alternativamente concorrenti tra loro, indicati dall'art. 413, secondo e terzo comma, cod. proc. civ., per individuare il giudice territorialmente competente in una controversia individuale di lavoro subordinato, sono tre, e cioè quello ove è sorto il rapporto, quello ove si trova l'azienda e quello della dipendenza ove il lavoratore è addetto (o prestava la sua attività lavorativa alla fine del rapporto), non consentendo la lettera della legge l'unificazione dei fori nel luogo di svolgimento dell'attività lavorativa; né della



legittimità costituzionale della disciplina può dubitarsi, attesa la discrezionalità del legislatore (v. Corte cost. n. 362 del 1985 e 241 del 1993) nella fissazione dei criteri di competenza territoriale”.

Orbene nel caso di specie [redacted] come risulta dalla visura camerale, ha sede a Reggio Emilia e già questo è dirimente per ritenere la competenza del giudice adito.

Tanto premesso occorre, innanzitutto, verificare se sia legittima la trasferta disposta da Sedoc srl.

A questo proposito si osserva che come risulta dalla documentazione in atti la società ricorrente ha disposto con lettera del 23 marzo 2011 ricevuta dal lavoratore in data 02/04/2011 la trasferta dello stesso presso la sede di Reggio Emilia dal 4 aprile 2011 al 31 luglio 2011.

In tale lettera si legge “ facendo seguito alle comunicazioni intercorse e rendendosi necessarie la presenza di un capo progetto in appoggio alla direzione dell’Area Prevendita , Le comunichiamo che per esigenze di servizio Lei sarà inviato in trasferta presso la nostra sede di Reggio Emilia in via [redacted] a decorrere dal 4 aprile 2011 fino al 31 luglio 2011.

Nel corso della suddetta trasferta Lei dovrà fare riferimento al nostro Responsabile Area Prevendita sig. [redacted] che le dettaglierà gli incarichi e gli obiettivi che Le saranno affidati ; in ogni caso la sua mansione sarà la medesima fin’ora svolta”.

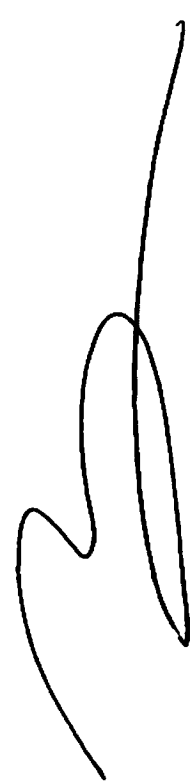
A seguito delle dimissioni rassegnate con effetto immediato in data

31 marzo 2011 da [REDACTED] la società con provvedimento in data 5 maggio 2011 ricevuto il 17 maggio 2011 ha, poi, disposto il trasferimento ex art. 2103 c.c. del lavoratore a Reggio Emilia per imprescindibili esigenze organizzative con decorrenza 1 giugno 2011.

Con successiva lettera del 30 maggio 2011 ricevuta dal lavoratore in data 6 giugno 2011 avente ad oggetto “ prossimo trasferimento e attuale trasferta : precisazioni” la società ha, peraltro, precisato che “ ovviamente trattandosi nel tuo caso del trasferimento di un lavoratore con responsabilità di direzione esecutiva valgono i termini di preavviso indicati dal ccnl e pertanto i 70 giorni (dato il tuo caso di dipendente con familiari a carico) di preavviso di trasferimento decorreranno dal 5 maggio u.s. (data della formalizzazione del trasferimento) al 13 luglio p.v.

Il periodo intercorrente fra il 1 giugno p.v. (data nella quale ci è necessario che tu prenda servizio a Reggio Emilia) ed il 13 luglio p.v. sarà a tutti gli effetti di legge e di contratto da considerarsi trasferta temporanea e come tale trattato da un punto di vista di diarie, rimborsi ect).”

Orbene così ricostruita la dinamica della vicenda si osserva che la trasferta disposta con lettera del 23 marzo 2011 a decorrere dal 4 aprile 2011 sino al 31 luglio 2011 era inizialmente legittima in quanto al momento in cui è stata disposta sussistevano le esigenze di natura temporanea che la giustificavano e non era stato ancora



stato né deciso né disposto il trasferimento del lavoratore.

Si deve, però, verificare se considerato il successivo provvedimento del 5 maggio 2011 con cui è stato disposto il trasferimento del ricorrente a Reggio Emilia formalmente a decorrere dal 1 giugno 2011 la trasferta indicata nella lettera del 30 maggio 2011 per il periodo dal 1 giugno 2011 al 13 luglio 2011 fosse o meno legittima. In particolare occorre verificare se detto provvedimento violi il termine di preavviso di 70 giorni previsto dall'art. 112 del CCNL indagine che questo giudice deve fare in quanto si tratta di tematica indicata nel ricorso in accertamento (cfr. pag. 12), benchè tale profilo non sia stato evidenziato dal resistente nella sua memoria di costituzione.

A questo proposito si osserva che la Suprema Corte (Cass. lav n. 9345/2011, n.6984/2001) ha statuito che “ Qualora la disciplina collettiva (nella specie, art. 31 del c.c.n.l. del 2001 dei dipendenti dell'ente Poste Italiane) preveda che il trasferimento del dipendente ad altra sede debba essere preceduto da un preavviso di determinata durata, è illegittimo il provvedimento con cui il datore di lavoro, prima della scadenza del termine, incarichi il medesimo dipendente di una trasferta presso la stessa sede di destinazione finale, venendo in tal modo compromessa la finalità della disposizione, intesa a ridurre al minimo i disagi del trasferimento ed a consentire al lavoratore di provvedere tempestivamente ad ogni bisogno individuale e familiare, anche abitativo, derivante dal mutamento di

sede. Ne consegue che il lavoratore, il quale ometta di adempiere all'ordine di recarsi in trasferta, non può essere considerato assente ingiustificato, relativamente al periodo di durata del preavviso predetto.”

Detta giurisprudenza si riferisce però ad ipotesi di CCNL e cioè il CCNL per dipendenti delle aziende metalmeccaniche private e di installazione di impianti e il CCNL delle Poste in cui il termine di preavviso è obbligatorio come si desume dalla lettura dei relativi articoli.

Recita, infatti, il CCNL metalmeccanici all'art. 16 “ In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni e l'art.37 CCNL poste “ Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con preavviso rispettivamente non inferiore a 45 giorni ovvero a 60 giorni nei confronti del lavoratore senza o con famiglia a carico...”

Nel caso di specie è, però, applicabile il CCNL terziario che secondo quanto opinato dalla giurisprudenza della Suprema Corte, stante la formulazione del relativo articolo, non prevede un preavviso obbligatorio.

L'art. 112 del CCNL terziario , infatti, stabilisce che “Fermo restando quanto previsto dagli artt. 170 e 171 il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico”

Orbene la Suprema Corte (Cass. lav n. 12736/2008) pronunciandosi su una disposizione analogamente formulata ha ritenuto che in caso di trasferimento il preavviso non fosse obbligatorio valorizzando l'espressione " di norma" .

Si legge, infatti, nella motivazione di detta sentenza: " L'espressione " di norma" sta ad indicare una possibilità, non certo un obbligo cogente, né la disposizione citata prevede sanzione alcuna nell'ipotesi del mancato preavviso a carico del datore di lavoro ovvero - e di contro- particolari diritti in capo al lavoratore, al di là (e pare questa l'ipotesi massima desumibile dall'esame delle disposizioni contrattuali alla luce dei normali e generali principi di diritto) dell'ipotesi di ulteriore prolungamento del termine entro cui prendere servizio presso la sede di nuova destinazione, in caso di richiesta in tal senso del lavoratore : il dipendente , cioè, avrebbe diritto a vedersi prorogare il termine finale di trasferimento fino al 45 ovvero al 70 giorno dalla comunicazione pena in difetto l'eventuale azione risarcitoria , sempre e beninteso in ipotesi affatto differente dalla presente fattispecie nella quale lavoratrice non ha chiesto alcun differimento di detto termine né ha avanzato azioni risarcitorie di sorta essendosi limitata a rifiutare il trasferimento ed a non presentarsi mai presso la nuova sede."

Secondo l'interpretazione data dalla Suprema Corte, quindi, il lavoratore nel caso in cui il datore di lavoro a seguito di sua

richiesta gli neghi il periodo di preavviso può solo chiedere il risarcimento dei danni, ma non può rifiutarsi di recarsi dove è stato trasferito.

Trattandosi di interpretazione data dalla Suprema Corte su norma dello stesso tenore di quella della presente fattispecie questo giudice ritiene di doversi attenere alla stessa.

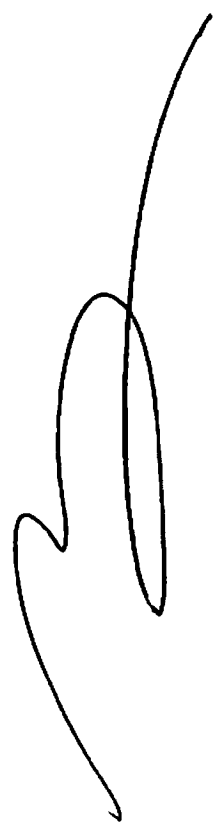
Applicando il suddetto principio al caso di specie si deve ritenere quanto segue.

Si osserva, innanzitutto, che la società ha, comunque, dato al lavoratore un termine di preavviso seppur ridotto dal 5 maggio 2011 al 31 maggio 2011.

Tanto precisato si rileva che seguendo il ragionamento della Suprema Corte il lavoratore era, comunque, tenuto a presentarsi al lavoro presso la sede di Reggio Emilia potendo se del caso chiedere un risarcimento dei danni trattandosi di preavviso non obbligatorio.

Ne consegue, quindi, che nel caso di specie non può trovare applicazione la sopra citata giurisprudenza in tema di trasferta nel periodo di preavviso del trasferimento.

Si evidenzia, inoltre, che il comportamento della società ricorrente non può neppure essere considerato contrario a buona fede e correttezza in quanto nel caso di specie effettivamente sussistono i presupposti per derogare al termine di preavviso previsto “ di norma” considerato che il trasferimento del lavoratore con tale decorrenza è stato disposto a seguito delle dimissioni improvvise



dell'ingegner [redacted] far data dal 31 marzo 2011 (cfr. doc. n.7 e n. 10 di parte ricorrente e deposizione testi [redacted] che la società ha soprasseduto a dar attuazione alla trasferta disposta in data 23 aprile 2011 con decorrenza dal 4 aprile 2011 al 31 luglio 2011 sino al 1 giugno 2011 proprio per venire incontro alle esigenze familiari del lavoratore ed ha in più occasioni cercato una soluzione concordata.

La circostanza, poi, che la trasferta per il periodo dal 1 giugno 2011 al 13 luglio 2011 non avesse i caratteri di temporaneità , superato il profilo della violazione del periodo di preavviso per i motivi sopra esposti, non la rende di per sé illegittima ma comporta soltanto che la stessa debba essere classificata come trasferimento come del resto sostenuto dalla difesa del lavoratore (cfr. memoria di costituzione).

Occorre, quindi, verificare al fine di stabilire la legittimità o meno delle sanzioni disciplinari e del licenziamento irrogato se la trasferta fosse o meno legittima.

A questo proposito si osserva, innanzitutto, che la tesi di parte resistente secondo cui la società ricorrente non avrebbe potuto disporre il suo trasferimento in quanto nel contratto di lavoro era indicata come sede di lavoro la filiale di Roma è destituita di fondamento.

Nel contratto di lavoro, infatti, si legge: “ Facciamo seguito ai colloqui intercorsi per confermarle l'assunzione alle nostre

dipendenze in qualità di impiegato presso la nostra filiale di Roma (RM) in via [redacted] è, pertanto, evidente che nello stesso è solo indicato il luogo di lavoro, mentre non è contenuta alcuna pattuizione con cui il datore di lavoro si impegna a mantenere fermo il luogo di lavoro rinunciando alla facoltà di cui all'art. 2103 c.c.

Occorre, quindi, verificare se sussistessero le comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive di cui all'art. 2103 c.c. e se il trasferimento comportasse o meno un demansionamento del lavoratore.

Orbene nella lettera con cui è stato disposto il trasferimento si legge " Ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 2103 del codice civile e del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi applicato al suo rapporto di lavoro con la presente Le confermiamo - così come verbalmente anticipate e concordato il 19 aprile u.s. durante l'incontro svoltosi presso la filiale di Roma- che imprescindibili esigenze organizzative di questa Società rendono necessario il Suo trasferimento presso la Sede Legale della scrivente in Reggio Emi [redacted]

A seguito del presente provvedimento contestualmente alla soppressione della funzione " Capo progetto sulla filiale di Roma" Lei prenderà servizio presso la Sede legale anzidetta con decorrenza 1 giugno 2011.

Nella prossima sede di destinazione Le sarà assegnato l'incarico

specifico ancorchè non esclusivo di PM Tecnologico . Il nuovo incarico risulta essere proprio della Sua qualifica di inquadramento ed in ogni caso equipollente ai ruoli e agli incarichi svolti in Azienda sino ad oggi...La informiamo che il Suo definitivo trasferimento è motivato, oltre che dalla necessità di una più equa, proporzionata e affidabile distribuzione delle risorse e delle competenze che ha indotto la scrivente ad accentrare le attività di prevendita sulla sede legale e quindi sopprimere la funzione capo progetto nella filiale di Roma dalle improvvise dimissioni del responsabile Presales ing. Stefano Aramu cui dal 4 aprile u.s. già dipende la sua funzione nell'ambito della chiamata in trasferta a Reggio Emilia del 23 marzo 2011...L'elevata professionalità acquisita nel settore, l'esperienza ed il know how maturati nei vari incarichi sin qui svolti nel suo percorso oltre al suo inquadramento contrattuale che denota l'elevato livello delle Sue responsabilità funzionali e della Sua preparazione la rendono una risorsa importante per la Società scrivente. Tali sue caratteristiche /capacità unitamente alle oggettive esigenze di coprire un vuoto di organico nella area di prevendita causa le contestuali dimissioni dell'ing. Aramu hanno reso indispensabile il Suo trasferimento”.

Si ritiene che le motivazioni indicate nella lettera di trasferimento siano state confermate dalle deposizioni testimoniali e che conseguentemente sussistano i presupposti che ai sensi dell'art. 2103 c.c. rendono legittimo il trasferimento.

I testimoni hanno, infatti, innanzitutto, confermato che il lavoratore si occupava anche presso la sede di Roma di attività di "presales".

In particolare il teste Borghi Mariano , titolare della Board Consulting sas che ha lavorato per la società ricorrente da maggio 2010 a maggio 2012 ha confermato il capitolo n.2 di parte ricorrente precisando che il lavoratore svolgeva sia attività di prevendita che di postvendita.

La teste Ligabue Sara dipendente di Atena srl capogruppo del gruppo si cui fa parte la società ricorrente e responsabile del personale di tutto il gruppo ha asserito che: " nella mia qualità di responsabile del personale so che Squarzolo era nella divisione technology e si occupava all'interno di tale divisione dell'attività di prevendita. Non si occupava di vendita faceva qualche attività di post vendita, ma la sua attività principale era quella di prevendita... Squarzolo era un capo progetto . Preciso che il capo progetto si occupa delle operazioni di prevendita che precedono sempre la parte della vendita nell'elaborazione di progetti che poi vengono trasferiti alla funzione commerciale la quale li discute con il potenziale cliente...preciso che le attività di post vendita nella sede di Roma occupavano lo Squarzolo per non più di due giorni".

Il teste Ferdinando Grossi responsabile della filiale di Roma ha dichiarato che: "il resistente oltre ad occuparsi della attività di prevendita, si occupava di project manager (gestione dei progetti prima della vendita) e se capitava anche attività sistemistica"

Il teste Fochetti dipendente della ricorrente ha detto parlando dell'attività lavorativa di Squarzolo presso la filiale di Roma che "lui redigeva progetti e faceva presales cioè dava supporto ai commerciali nella prevendita li aiutava a vendere prodotti e servizi; io mi occupavo di una parte relativa ai servizi tecnici; c'era anche un'altra collega che si occupava dei servizi".

Dalla deposizione dei testi è, altresì, risultato che il trasferimento del lavoratore non comportava alcun demansionamento.

I testi Ligabue, Grossi e Fochetti hanno, innanzitutto, negato che Squarzolo svolgesse il ruolo di responsabile area sistemi della filiale di Roma e come detto gli stessi hanno confermato che anche in precedenza si occupava di presales.

Il teste Grossi, dopo aver confermato che la riorganizzazione avviata da Sedoc nel gennaio 2011 prevedeva l'accentramento delle attività presales a Reggio Emilia, ha, poi, precisato che " la attività che doveva svolgersi a Reggio Emilia era la stessa di Roma" ed ha asserito che " il Bafundi era coordinatore di progetti ma senza responsabilità su Reggio; il responsabile era Stefano Aramu mentre dopo di lui che andò via dopo tre mesi fu chiesto al resistente il quale non accettò e dopo fu accettato da Marco Incerti Massimini previo spostamento da un altro ruolo".

La teste Ligabue ha parimenti confermato che la figura di PM nell'ambito della riorganizzazione dei ruoli Sedoc avvenuta a gennaio 2011 equivaleva e sostituiva la vecchia figura di addetto

alle attività presales.

I testi Borghi, Ligabue, Grossi, Fochetti, Incerti Massimini hanno confermato l'effettività della riorganizzazione aziendale con accentramento di tutte le attività presales presso la sede centrale.

Dalla deposizione dei testi Ligabue, Grossi e Fochetti è risultato, altresì, provato che l'attività di post vendita a Roma è stata esternalizzata.

Dall'istruttoria orale espletata ed in particolare dalla deposizione dei testi Ligabue e Borghi è, inoltre, emerso che, a seguito della riorganizzazione e a maggior ragione dopo le dimissioni dell'ing. Aramu, vi era un'effettiva ed impellente necessità della figura professionale del resistente nella sede di Reggio Emilia.

Il teste Borghi, dopo aver confermato il capitolo n. 6 del ricorso introduttivo, ha precisato che: " in base al mio progetto anche lo Squarzolo doveva essere parte di questa struttura di prevendita: preciso però che all'inizio non avevamo pensato ad una presenza continuativa dello Squarzolo a Reggio Emilia in quanto essendoci l'ing. Aramu la presenza dello Squarzolo era necessario solo qualche giorno alla settimana. Quando si è dimesso l'ing. Aramu la situazione è diventata problematica in quanto c'erano un numero di progetti crescenti da evadere ed erano disponibili solo due persone a mezzo servizio. Per questo motivo abbiamo chiamato lo Squarzolo alla sede di R.E. Fin dall'inizio del 2011 a seguito della riorganizzazione lo Squarzolo era diventato Product Manager e si

doveva occupare in modo prevalente dell'attività di prevendita rispetto a quella di post vendita in quanto l'attività di prevendita era ritenuta più strategica”

Da quanto sopra esposto deriva che il trasferimento del lavoratore deve considerarsi legittimo alla stregua dell'art. 2103 c.c.

Ne consegue, quindi, che dal momento che il lavoratore si è rifiutato di recarsi a Reggio Emilia non ottemperando al legittimo provvedimento datoriale le sanzioni disciplinari sono legittime e parimenti è legittimo il licenziamento irrogato stante la recidiva e considerata la protratta assenza del lavoratore dal luogo di lavoro contestata per i giorni dal 2 al 12 luglio e 14 luglio 2011.

Né in contrario può rilevare che il lavoratore si sia eventualmente recato a lavorare a Roma.

Da quanto sopra esposto deriva che deve essere dichiarata la legittimità delle sanzioni disciplinari irrogate con comunicazioni del 14 luglio 2011 e del 15 luglio 2011 e del licenziamento irrogato in data 10 agosto 2011 e conseguentemente rigettate le domande riconvenzionali di annullamento delle sanzioni disciplinari e di reintegrazione.

Si ritiene che stante la controvertibilità della presente fattispecie debbano essere compensate le spese giudiziali tra le parti

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.1235/2011 R.G. così provvede :

- 1) Dichiara la legittimità della trasferta e del trasferimento
- 2) Dichiara la legittimità delle sanzioni disciplinari irrogate con comunicazioni del 14 luglio 2011 e del 15 luglio 2011
- 3) Dichiara la legittimità del licenziamento per giusta causa irrogato in data 10 agosto 2011
- 4) Rigetta la domanda di annullamento delle sanzioni disciplinari
- 5) Rigetta la domanda di annullamento del licenziamento
- 6) Rigetta la domanda di reintegrazione.
- 7) Compensa le spese giudiziali

Reggio Emilia, 10 ottobre 2014

Il Giudice

Dott. Maria Rita Serri

