

# Tribunale Monza sez. lav. 04/05/2017 n. 190

## **REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO TRIBUNALE DI MONZA**

La dot.t.ssa Se. So., in funzione di giudice del lavoro del

Tribunale di Monza, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa di Grado iscritta al N. 2320/2016 R. G. promossa da:

MA. MA. (C. F. (omi ssi s. . .)), con il patrocinio degli avv. ti Ma. Nat al e

Giuseppe Corneo e Erka Tronese e domiciliati o eletti presso il loro

studio di Mi., Corso (omi ssi s. . .),

- ricorso recont

ro

DA. MI., titolare del l'Impresa individual e PIZZERI A 2 di Mi. Da. (C. F.

(omi ssi s. . .)), con i ricorrenti in Mi., via (omi ssi s. . .),

- convenuto contumace-

Oggetto: impugnazione di licenziamento di scioglimento e senza preavviso.

### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con il ricorso introduttivo del presente processo, depositato in data 24.10.2016 e ritualmente notificato, a seguito di rinnovo dell'adempimento, in data 13.2.2017 unitamente al provvedimento di fissazione di udienza, il signor Ma. Ma. ha convenuto innanzi a questo Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, il signor Da. Mi. e, premesso di aver lavorato alle dipendenze di quest'ultimo a far tempo dal 17.10.2015, in qualità di operaio di livello A1 del CCNL Aziende Artigiane del settore Alimentare e della Panificazione, con mansioni di cuocopizzaiolo, in forza di contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, ha impugnato il licenziamento disciplinare senza preavviso comunicatogli con raccomandata datata 30.6.2016, ricevuta in data 7.7.2016, chiedendo di dichiararlo nullo in ragione della genericità e dell'insussistenza dei fatti contestati e di condannare conseguentemente il convenuto al pagamento in suo favore della somma di € 9.120,00 a titolo di risarcimento del danno, indennità rapportata a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto calcolata al netto dei contributi previdenziali e fiscali, valida ai fini del trattamento di fine rapporto, come previsto dal D.Lgs. n. 23/2015, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria e con vittoria di spese. Nonostante la regolarità della notifica, il convenuto è rimasto contumace. Ciò premesso, per le ragioni e nei limiti di seguito precisati, la domanda del ricorrente è meritevole di accoglimento. Dalla documentazione prodotta risulta che, come esposto nel ricorso: 1) il ricorrente è stato assunto a tempo pieno e indeterminato alle dipendenze del convenuto con decorrenza dal 17.10.2015 in qualità di operaio di livello A1 del CCNL Aziende Artigiane del settore Alimentare e della Panificazione e con mansioni di cuoco-pizzaiolo per una retribuzione mensile di € 1.709,48 (doc. 1); 2) in data 16.6.2016 ha ricevuto dal datore di lavoro una comunicazione ai sensi dell'art. 7 l. 300/1970, con la quale gli è stata contestata una non meglio precisata "inadempienza al contratto nel rapporto con il titolare" (doc. 3). Con comunicazione del 21.6.2016, il signor Ma. ha risposto, nel termine assegnato, alla citata contestazione disciplinare evidenziando di non essere in grado di prendere posizione in ordine all'addebito a causa della sua estrema genericità (doc. 4). Incurante di tale rilievo, il datore di lavoro, con comunicazione datata 30.6.2016 (doc. 2), ha irrogato al ricorrente la massima sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso in ragione dell'asserita gravità dei fatti addebitati. Il provvedimento espulsivo è stato, quindi, prontamente impugnato dal lavoratore con missiva del 13.7.2016 (doc. 5). Nel caso esaminato l'illegittimità del licenziamento è palese e non necessita per il suo accertamento di nessuna attività istruttoria. La contestazione posta a fondamento della comunicazione di recesso, espressamente qualificato dallo stesso datore di lavoro come licenziamento disciplinare senza preavviso (e, quindi, per giusta causa ex art. 2119 c.c.), è, infatti, del tutto generica, non recando alcuna indicazione in ordine alla presunta inadempienza della quale il lavoratore si sarebbe reso responsabile. È evidente che una siffatta contestazione è del tutto inidonea ad assolvere l'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito sancito a carico del datore di lavoro dall'art. 7, comma 2, l. 300/1970, richiedendosi a tal fine che i fatti siano contestati in modo specifico, così da consentire al lavoratore di esercitare il proprio diritto di difesa. Una contestazione tanto generica impedisce, inoltre, di effettuare qualsivoglia accertamento tanto in ordine all'effettiva sussistenza degli addebiti, quanto in ordine alla loro gravità e all'adeguatezza e proporzionalità della sanzione espulsiva. Fermi gli accertati profili di illegittimità del recesso, va, nel contempo, osservato che, in ogni caso, sarebbe stato esclusivo onere del convenuto, ex art. 5 l. 604/1966, provare l'esistenza della giusta causa (o quanto meno di un giustificato motivo soggettivo) di recesso e che tale onere non è stato in alcun modo assolto dal Mi., rimasto contumace. Alla luce delle considerazioni che precedono il licenziamento del ricorrente risulta viziato sia sotto il profilo procedurale che sul piano sostanziale, mancando la prova dell'esistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso. Quanto alle conseguenze risarcitorie, nel caso esaminato, la domanda di pagamento di una somma pari a sei mensilità di retribuzione globale di fatto, da intendersi implicitamente riferito alla misura massima tutela risarcitoria c.d. obbligatoria di cui all'art. 8 l. 604/1960, è erroneo, essendo pacifico che il rapporto di lavoro è sorto successivamente alla data del 7.3.2015 e che, pertanto, "il regime di tutela" allo stesso applicabile, "nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto" ossia dalle disposizioni del D.Lgs. n. 23/2015, come espressamente previsto dall'art. 1, comma 1, del medesimo decreto. In particolare, considerate le dimensioni dell'organico aziendale indicate nel ricorso (pari a soli tre dipendenti), il regime di tutela da applicare è quello previsto per le c.d. "piccole imprese" dall'art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 23/2015, a mente del quale "Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'18, ottavo e nono comma, della legge 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato

e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità". Attesa l'accertata assenza dei presupposti giustificativi del recesso occorre far riferimento all'art. 3, comma 1, del decreto, nel quale si dispone che: "Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità". In applicazione del combinato disposto degli artt. 3, comma 1 e 9, comma 1, del D.Lgs. n. 23/2015, avendo il ricorrente un'anzianità di servizio inferiore ad un anno, allo stesso compete la tutela indennitaria minima (dimezzata), pari a due mensilità di retribuzione dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il convenuto va, pertanto, condannato al pagamento in favore del ricorrente della somma di €3.703,87 (€ 1.709,48 x 13: 12= € 1.851,936 x 2), oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali sulla somma annualmente rivalutata dalla cessazione del rapporto sino al saldo. Le spese processuali seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo sulla base dei parametri di cui al D.M. 55/2014; in accoglimento dell'istanza in tal senso precisata dall'avv. Corneo all'odierna udienza se ne dispone la distrazione in favore dei difensori ai sensi dell'art. 93 c.p.c.. Il Tribunale di Monza, in funzione di giudice del lavoro, in parziale accoglimento del ricorso così provvede:

**PQM**

PQM. 1. accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente con lettera del 30.6.2016 e, per l'effetto, condanna il convenuto al pagamento in favore di Ma. Ma. della somma di €3.703,87 a titolo di indennità risarcitoria ex artt. 3, comma 1 e 9, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali sulla somma annualmente rivalutata dalla cessazione del rapporto sino al saldo; 2. condanna, inoltre, il convenuto a rifondere al ricorrente le spese processuali, liquidate nella somma di complessivi € 1.500,00 per compensi, oltre al rimborso forfettario delle spese generali ex art. 2 D.M. 55/2014, CPA e IVA, disponendone la distrazione in favore degli avv.ti Ma. Co. e Er. Tr. ai sensi dell'art. 93 c.p.c.. Dichiara le statuizioni di condanna che prevedono provvisoriamente esecutive ai sensi dell'art. 431, comma primo, c.p.c. Monza, 4/5/2017