

LE PRONUNCE E I CRITERI SEGUITI DAI GIUDICI

RILEVANO LE DIMENSIONI AZIENDALI

Il dipendente di una società assunto a novembre 2015 era stato licenziato per giusta causa il 16 ottobre 2017. Il licenziamento è stato ritenuto sproporzionato e il giudice ha quantificato l'indennità risarcitoria in sei mesi di

retribuzione, tenendo conto dell'anzianità di servizio ma anche delle dimensioni aziendali e del comportamento del lavoratore, sempre sostanzialmente corretto.
Tribunale di Bolzano sentenza 23 del 2 maggio 2019

PESA LA CONDOTTA DELLE PARTI

In un licenziamento per giusta causa da una società con meno di 15 dipendenti, ritenuto illegittimo, il giudice ha liquidato in due mensilità il risarcimento in virtù del comportamento tenuto dal ricorrente nel corso del procedimento disciplinare e dei

principi espressi dalla Consulta per cui il risarcimento basato solo sull'anzianità potrebbe non costituire un adeguato ristoro, né efficace dissuasione dall'attuare un licenziamento illegittimo.
Tribunale di Cosenza sentenza 234 del 20 febbraio 2019

IL RECESSO AD NUTUM

Un lavoratore era stato licenziato da una società con meno di 15 dipendenti, in un rapporto iniziato il 1° giugno 2017 e cessato il 21 luglio dello stesso anno, per mancato superamento del periodo di prova che però era già decorso, essendo di 45 giorni.

Il giudice ha ritenuto il recesso *ad nutum*. Considerando la particolare offensività del provvedimento espulsivo, non giustificato, ha liquidato il risarcimento in due mensilità.
Tribunale di Sassari, sentenza 14 del 29 gennaio 2019

CONTA L'ANZIANITÀ GLOBALE

Un dipendente assunto il 3 dicembre 2016, ma di fatto già impiegato nello stesso appalto dal 1 ottobre 2013, era stato licenziato. Il giudice ha rilevato la mancata applicazione della procedura di licenziamento collettivo, pur essendo stato licenziato un

numero di dipendenti superiore a cinque, e ha liquidato il danno facendo riferimento all'anzianità globale maturata (4 anni e 5 mesi), accettando la quantificazione operata dal ricorrente.
Tribunale di Roma, sentenza 9079 del 23 novembre 2018

DA VALUTARE ANCHE LA VIOLAZIONE

In una impugnativa di licenziamento per giusta causa riconosciuto illegittimo per violazione del principio di proporzionalità, il giudice ha quantificato il risarcimento in tre mensilità, tenendo conto anche delle ridotte dimensioni della

società resistente. La violazione, poi, pur non giustificando l'espulsione, avrebbe potuto motivare un'altra sanzione conservativa incidente sulla retribuzione.
Trib. di Alessandria, sentenza 282 del 29 novembre 2018