

N. R.G. 1121/2016



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA
SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Carlo Sorgi
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 1121/2016 promossa da:

(C.F. BRTLVI83A28Z129W), con il patrocinio dell'avv. MANGIONE
STEFANIA, elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematico presso il difensore

ATTORE

contro

PERSONA DEL S
con il patrocinio dell'avv. T
, elettivamente domiciliato in
presso il difensore avv

e dell'avv.

CONVENUTO/I

Avente ad oggetto: Licenziamento individuale per giusta causa

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso dell'11 aprile 2016 il ricorrente impugnava il licenziamento comunicato da parte della Società, con lettera datata 7 ottobre 2016, chiedendo di dichiararne la nullità e/o l'annullabilità e/o l'inefficacia e/o l'illegittimità e, contestualmente chiedendo la condanna della Società datrice di lavoro alla riassunzione del ricorrente ed alla corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 8 della L. 604/66. In particolare, il predetto licenziamento veniva intimato, in primo luogo, per sopraggiunta accertata inidoneità fisica del lavoratore ricorrente allo svolgimento delle mansioni, nonché, in subordine, quale sanzione disciplinare per il venir meno del rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore, nonché per la recidiva in infrazioni disciplinari.

Con il medesimo ricorso, inoltre, parte ricorrente impugnava le sanzioni disciplinari conservative irrogate dal con lettere del 5 e 6 ottobre 2010 - consistenti ciascuna nella sospensione e multa per ore tre - chiedendone l'annullamento e la conseguente corresponsione della retribuzione spettantegli per le complessive sei ore di sospensione.

Si costituiva in giudizio la Società contestando le ragioni della parte ricorrente e chiedendo la conferma del licenziamento e delle sanzioni irrogate.



All'esito dell'attività istruttoria, all'udienza del 25 gennaio 2017, dopo la discussione, la causa veniva decisa.

Ritiene il Giudice che il ricorso possa essere accolto.

Il ricorrente era dipendente a tempo indeterminato dell'azienda a far data dall'1 luglio 2009 come operaio di 5° livello del CCNL alimentari industria applicato dalla società resistente.

Con lettera del 28 agosto 2015, l'azienda comunicava al ricorrente una variazione unilaterale dell'orario di lavoro decorrente dal 7 settembre 2015, modificandolo dal precedente orario di servizio compreso tra le ore 8,30 e le ore 17,30, a quello compreso tra le ore 9,30 e le ore 18,30 (v. doc. 4 fascicolo parte ricorrente). Tale variazione avrebbe comportato anche la modifica delle mansioni del lavoratore posto che tale nuovo orario era quello del magazzino e non quello della produzione. Tramite lettera del 22 settembre 2015, quindi, il lavoratore, con l'ausilio del sindacato CGIL di Bologna, impugnava la predetta variazione unilaterale, richiedendo la specificazione delle ragioni della modifica. Detta richiesta, tuttavia, rimaneva priva di riscontro.

Successivamente, con missiva del 23 settembre 2015, l'azienda richiedeva al lavoratore dei "chiarimenti" in merito ad un confezionamento realizzato l'1 settembre 2015 e restituito dal cliente a causa di un insetto rinvenuto al suo interno.

Inoltre, in data 29 settembre 2015 la società resistente contestava al lavoratore il seguente presunto addebito: *"nella giornata di mercoledì 23 settembre 2015 durante il suo turno di lavoro e come esplicitato nel mansionario che le ho consegnato, ho constatato che vi erano due contenitori colmi di immondizia e oltretutto appoggiati sul pavimento, i contenitori di cartone, non erano stati portati nell'apposita area esterna attrezzata per la raccolta differenziata. Devo rammentarle che sia ai corsi di formazione sia sul manuale Haccp è espresso chiaramente che ai sensi del vigente regolamento AUSL, nessun contenitore può essere posti sul pavimento e che non è consentito lavorare con contenitori di immondizia colmi lasciati all'interno del laboratorio"* (cfr. doc. 6 fascicolo parte ricorrente).

Detta contestazione veniva prontamente riscontrata dal lavoratore, il quale con lettera del 2 ottobre 2015 produceva le proprie giustificazioni, respingendo ogni addebito in merito alla vicenda contestatagli (v. doc. 7 fascicolo parte ricorrente).

In data 30 settembre 2015 la società convenuta richiedeva al proprio dipendente alcuni chiarimenti in ordine al giudizio formulato dal medico competente a seguito della visita periodica effettuata dal centro medico per la sicurezza sul lavoro. In particolare, il medico, rilevando su dichiarazione del ricorrente una forma di allergia alle farine, conosciuta dal 2014, riteneva che fosse idoneo allo svolgimento delle mansioni con le seguenti prescrizioni *"il lavoratore non deve essere impegnato in attività che comportano contatto con farine areodisperse (es. impastatrice e/o sfogliatrice) inoltre nelle altre attività che possono comportare aerodispersione di farine obbligo di dispositivi protezione individuali per le vie respiratorie (mascherine x polveri)"* (v. doc. 11 bis fascicolo parte ricorrente). Nella specie, pertanto, la Società chiedeva al lavoratore di spiegare per quale ragione non avesse provveduto a comunicare il proprio stato di salute nelle visite precedenti richiamando espressamente l'art. 7 l.300/70 e, in via cautelare, lo sospendeva dal prestare lavoro per cinque giorni lavorativi, a far data dal 1 ottobre 2015.

Successivamente, il 5 ottobre 2015, l'azienda provvedeva ad irrogare al lavoratore ricorrente la sanzione disciplinare della multa di tre ore con riferimento alla contestazione rivoltagli il



23 settembre 2015. Il giorno seguente, inoltre, la società convenuta irrogava a una ulteriore sanzione, pari a tre ore di multa, con riferimento alla contestazione di addebiti del 29 settembre 2015.

Nonostante le giustificazioni presentate dal lavoratore, con lettera del 7 ottobre 2015, la società licenziava, con effetto immediato, *“per sopraggiunta accertata inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni per cui è stato assunto ovvero, in subordine, licenziamento disciplinare”*. Nella specie, il licenziamento veniva giustificato dall'assoluta inidoneità del lavoratore a svolgere mansioni di assistente alla preparazione dei prodotti artigianali, vista la pericolosità di un contatto diretto con farine aereo-disperse, come indicato dal certificato del medico competente richiamato, e comunque dall'inidoneità parziale a svolgere residuali mansioni, se non con l'utilizzo di specifici dispositivi di protezione per le vie aeree quali *“maschere per polveri”*.

La società, in particolare, evidenziava sia la non contestazione da parte del lavoratore delle risultanze della visita medica e la inidoneità a svolgere le mansioni per cui il medesimo era stato assunto; sia la impossibilità per l'azienda di reimpiegare il lavoratore in altre e differenti mansioni, posto che l'attività e l'organizzazione aziendale, svolta di fatto tutta all'interno di un unico laboratorio, richiedeva per tutti gli operai il necessario contatto diretto con le farine utilizzate nelle lavorazioni.

Il licenziamento in argomento, inoltre, veniva qualificato, in via subordinata, come disciplinare per la lesione del rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore derivante dall'omessa comunicazione delle problematiche di salute, nonché, con indicazione originale rispetto alla precedente missiva 30/9/2015, per la recidiva rispetto alle pregresse contestazioni disciplinari.

Il ricorrente impugnava il licenziamento con lettera datata 13 ottobre 2015.

Tanto chiarito in merito allo svolgimento dei fatti sottesi alla presente vicenda processuale, giova evidenziare che il licenziamento in questa sede impugnato, intimato in virtù di un giustificato motivo oggettivo, ovvero quale provvedimento disciplinare, deve ritenersi illegittimo.

In particolare, affinché sussistano i presupposti di legittimità di un licenziamento comminato in ipotesi di sopravvenuta inidoneità fisica alla mansione per problemi di salute del lavoratore, occorre innanzitutto valutare la idoneità del lavoratore a svolgere una mansione differente, benché professionalmente equivalente a quella svolta in precedenza. Per tale motivo, accertate da un lato le residue capacità lavorative del dipendente e dall'altro la complessiva organizzazione aziendale, occorre analizzare, all'esito di un bilanciamento dei contrapposti interessi coinvolti, la reale possibilità per il datore di lavoro di adibire il lavoratore a mansioni diverse ed equivalenti. Laddove ciò non sia possibile, sarà quindi necessario valutare la possibilità di impiego del dipendente in mansioni dequalificanti, stante la preponderanza dell'interesse alla conservazione del posto di lavoro rispetto al divieto di dequalificazione. Deve, pertanto, evidenziarsi che il licenziamento debba essere utilizzato, solo all'esito di tali puntuali valutazioni, quale *extrema ratio*.

In effetti, la giurisprudenza, (ex plurimis Cass, Sez. L, 10/03/2015, n. 4757) sembra pacificamente orientata nel senso di ritenere illegittimo il licenziamento laddove il datore di lavoro non abbia provveduto ad accertare se il lavoratore potesse essere addetto a mansioni diverse e di pari livello. Ancora, si precisa che *“La sopravvenuta infermità permanente del lavoratore integra un giustificato motivo oggettivo di recesso del datore di lavoro solo allorché debba escludersi anche la possibilità di adibire il lavoratore ad una diversa attività lavorativa riconducibile - alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede - alle mansioni già assegnate, o ad altre equivalenti e, subordinatamente, a mansioni inferiori, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore. Peraltro,*



nel bilanciamento di interessi costituzionalmente protetti (artt. 4, 32, 36 Cost.), non può pretendersi che il datore di lavoro, per ricollocare il dipendente non più fisicamente idoneo, proceda a modifiche delle scelte organizzative escludendo, da talune posizioni lavorative, le attività incompatibili con le condizioni di salute del lavoratore” (Cass., Sez. L, 28/10/2008, n. 25883). Tali principi sono stati confermati dalla Corte anche con recentissima sentenza (n. 160/2017) :” compete al giudice - il quale non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. - il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale la parte datoriale ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'effettività delle ragioni che giustificano l'operazione di riassetto (cfr. ex plurimis, Cass. 14/5/2012 n.7474, Cass. 11/7/2011 n. 15157). Sotto il medesimo versante, va considerato che la dimostrazione della effettività delle ragioni sottese al provvedimento espulsivo, non è sufficiente da sola ad integrare gli estremi del giustificato motivo oggettivo, essendo necessaria la prova della inutilizzabilità del lavoratore in altre posizioni equivalenti, secondo un consolidato principio giurisprudenziale che inverte la tesi del licenziamento come extrema ratio”.

Orbene, nel caso di specie, all'esito della visita medica per la sicurezza sul lavoro, emergeva l'impossibilità per il lavoratore di essere adibito a mansioni comportanti un contatto con farine aero-disperse, come ad esempio le lavorazioni con l'impastatrice o la sfogliatrice, a causa della sofferta allergia al nichel. Tuttavia, sia dalla produzione documentale, che dalla escussione del medico del lavoro, D. ~~_____~~ (la quale confermava il giudizio di idoneità allo svolgimento delle mansioni con prescrizione e limitazioni rivedibili), veniva accertata la idoneità del lavoratore allo svolgimento della propria attività lavorativa, purché adibito ad altre mansioni, con il semplice obbligo di adottare dispositivi protezione individuali per le vie respiratorie.

Come già anticipato, nel caso di sopravvenuta inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni, prima di poter legittimamente licenziare il lavoratore, il datore di lavoro è onerato di verificare che nel proprio assetto produttivo-organizzativo non siano presenti altre mansioni cui assegnare il dipendente (c.d. “repechage”). Conseguentemente, in punto di riparto di onere della prova, al fine di dimostrare la legittimità del licenziamento comminato, occorre che il datore di lavoro fornisca la prova dell'impossibilità di adibire il lavoratore a differenti mansioni, anche inferiori, utilizzabili dall'impresa secondo l'assetto organizzativo dalla stessa insindacabilmente stabilito dall'imprenditore.

In particolare, all'esito della predetta visita medica del 15 settembre 2015, quindi, emergeva la necessità che il datore di lavoro si attivasse al fine di garantire al lavoratore, nell'ambito della propria organizzazione aziendale, lo svolgimento di mansioni all'interno di locali diversi, con orari diversi, o comunque l'adozione di dispositivi individuali per la sicurezza volti ad arginare l'inalazione di polveri aero-disperse di farine.

In effetti, dalla produzione documentale (v. pianta dei locali prodotta da parte resistente) e dall'esame dei testimoni, risultava che, nonostante il “laboratorio per farine e impasti” fosse un locale centrale all'interno della struttura e di necessario transito per l'accesso agli altri locali aziendali, fosse ragionevolmente possibile per il datore di lavoro adottare soluzioni che limitassero al minimo la permanenza presso il predetto laboratorio. A titolo meramente esemplificativo, e non volendo in alcun modo entrare nel merito delle scelte organizzative di esclusiva competenza aziendale, si ritiene che fosse ben possibile per il datore di lavoro assegnare il lavoratore a mansioni collegate al confezionamento dei prodotti, ovvero mansioni svolte presso del magazzino, con la prescrizione di



gravità dell'omissione contestatagli. A ben vedere, infatti, la (asseritamente) ritardata comunicazione delle condizioni di salute del lavoratore, condizioni peraltro non tali da incidere sulla idoneità allo svolgimento delle mansioni da parte del medesimo, non appare di fatto idonea ad incidere negativamente sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, su quello fiduciario. Per contro, la valutazione delle circostanze di fatto, sia dal punto di vista della rilevanza oggettiva della condotta del ricorrente, sia da quello della pregnanza dell'elemento soggettivo, induce a ritenere sproporzionata la sanzione inflitta rispetto al fatto addebitatogli.

Il licenziamento impugnato veniva altresì intimato quale conseguenza sanzionatoria derivante dalla recidiva del ricorrente rispetto ai precedenti disciplinari contestatigli.

L'art. 70 del CCNL alimentari industria applicato al lavoratore, infatti, prevede che *"Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi e, in via esemplificativa, nei seguenti casi: (...) 7. recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti"*

Appare di assoluta rilevanza a tale riguardo il dato formale della previa contestazione della recidiva. In effetti, dall'esame della documentazione prodotta dalle parti, non emergeva l'adempimento dell'onere procedurale da ultimo ricordato, essendo stata la recidiva richiamata solo al momento della comunicazione del licenziamento. Per altro le sanzioni appena ricordate non poteva essere contestate nella missiva 30/9/2015 per l'insuperabile ragione che non erano in quella data ancora state irrogate al lavoratore (le sanzioni sono del 5 e 6 ottobre successivo).

La giurisprudenza sul punto afferma che *"In tema di licenziamento disciplinare, la preventiva contestazione dell'addebito al lavoratore incolpato deve riguardare, a pena di nullità del licenziamento stesso, anche la recidiva (o comunque i precedenti disciplinari che la integrano), ove questa rappresenti elemento costitutivo della mancanza addebitata"* (Cass., Sez. L, 25/11/2010, n. 23924).

In effetti, benché nel caso di specie le precedenti sanzioni disciplinari fossero state già contestate, non può che ritenersi il procedimento d'irrogazione del licenziamento disciplinare autonomo e svincolato da quelli relativi alle precedenti sanzioni. A ben vedere, la *ratio* della completezza della contestazione disciplinare, anche con riguardo alla recidiva, mira a consentire al lavoratore di difendersi in maniera adeguata e completa, scopo che, all'evidenza, non può essere raggiunto nell'ipotesi in cui non venga preventivamente comunicato in maniera circostanziata e puntuale la volontà datoriale di porre alla base del licenziamento anche fatti precedenti per i quali sono stati applicati in passato sanzioni disciplinari.

In difetto di tale necessario presupposto, pertanto, non può ritenersi sussistente la legittimità del ricorso impugnato neppure con riguardo ai profili formali di contestazione disciplinare della recidiva.

Ad ulteriore sostegno della illegittimità del licenziamento comminato a fini disciplinari, con riferimento, pertanto, alla insussistenza della recidiva, comunque non adeguatamente contestata, deve rilevarsi l'infondatezza delle sanzioni inflitte in data 5 e 6 ottobre 2015.

Dall'istruttoria svolta, infatti, non emergeva la prova della diretta imputabilità al ricorrente dei fatti contestati.

In particolare, con riguardo all'episodio del 23 settembre 2015, non risultava provato in modo univoco che la lavorazione del confezionamento della crostata, al cui interno veniva ritrovato un insetto, fosse stata effettivamente eseguita da _ _ _ e, al contrario, emergeva che le confezioni all'epoca utilizzate per il confezionamento fossero difettose (v. dichiarazioni testimoniali di



indossare un dispositivo per la protezione delle vie respiratorie in occasione del transito all'interno del laboratorio.

Né vale ad escludere la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni differenti la circostanza che costui avesse impugnato l'unilaterale variazione dell'orario lavorativo da parte datoriale. Ciò, innanzitutto per il fatto che l'impugnazione del lavoratore mirava prevalentemente a contestare la circostanza che detta variazione fosse intervenuta in mancanza del proprio consenso. A ciò, tuttavia, non può che aggiungersi che il datore di lavoro, per altro in un momento successivo rispetto alla prima proposta di modifica di orario e di funzioni, pur essendo consapevole del proprio obbligo di *repechage*, non provvedeva a prospettare l'eventualità della modifica dell'orario di lavoro e conseguentemente delle mansioni quale unica forma di reimpiego del lavoratore volta ad evitare il licenziamento.

Allo stesso modo, il datore di lavoro non provvedeva neppure a valutare e prospettare al ricorrente la possibilità di adibirlo a mansioni diverse e dequalificate.

Fatte tali precisazioni, ritenuto non assolto l'onere della prova, sussistente in capo alla s.r.l., in ordine all'impossibilità di adibire il lavoratore a differenti mansioni, anche inferiori ed paventandosi, per contro, la ipotetica possibilità per la società resistente di impiegare il ricorrente in mansioni equivalenti in un ambiente compatibile con il suo stato di salute, deve essere dichiarata la illegittimità del licenziamento comminato per giustificato motivo oggettivo derivante da sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore.

Allo stesso modo, con riguardo al licenziamento per motivi disciplinari non ritiene questo Giudice sussistenti gli estremi per ritenere la legittimità.

In particolare, il datore di lavoro lamenta la lesione del rapporto fiduciario intercorrente con il proprio dipendente avendo quest'ultimo taciuto le proprie condizioni di salute, potenzialmente idonee ad incidere sullo svolgimento delle sue mansioni.

Giova, tuttavia, evidenziare che, benché sussista un obbligo di leale collaborazione reciproca tra lavoratore e datore di lavoro, la necessità che il lavoratore comunichi le proprie condizioni di salute può realisticamente essere pretesa solo nel momento in cui venga effettuata la visita medica per la sicurezza sul lavoro.

A ben vedere, il lavoratore in quella sede provvedeva a comunicare la propria patologia allergica, nonostante la stessa fosse conosciuta già dal 2014 (cfr. certificato Dott. G... in atti che richiama test epicutanei del 21/7/2014), adempiendo così il proprio dovere di collaborazione. Inoltre, appare opportuno evidenziare che, benché si possa ritenere sussistente un onere ed una opportunità per il lavoratore di informare il datore di lavoro delle proprie patologie che possano comportare un rischio per la salute nell'ambito dello svolgimento di una attività lavorativa, non può concretamente ritenersi che un simile difetto di informazione possa cagionare alcun danno al datore di lavoro. Ricadrebbe, difatti, esclusivamente sul lavoratore ogni rischio per le conseguenze dannose della propria patologia. Non potrebbe in concreto imputarsi al datore di lavoro alcuna responsabilità, neppure a titolo di colpa, per eventi infausti, collegati alle patologie sofferte ed occorsi al lavoratore nello svolgimento delle proprie mansioni, qualora il datore di lavoro non avesse contezza dell'esistenza del rischio costituito dalle condizioni di salute del dipendente.

Non si ritiene, in ogni caso, che la comunicazione dell'allergia al nichel di solo al momento della visita medica fosse in concreto, un comportamento di rilevanza e gravità tali da far venir meno o comunque a ledere il rapporto di fiducia con la società convenuta. Al contrario, una sanzione di tal genere appare sproporzionata rispetto alla condotta posta in essere dal ricorrente ed alla



‘...È capitato che ci fossero confezioni che non chiudevano bene e allora si trattenevano per poi renderle’ e ‘... e ci ha fatto vedere la confezione con una mosca. Era una restituzione di merce e lei ha detto che dovevamo fare attenzione perché noi tre confezionavamo quella settimana le crostate. Noi non abbiamo visto l’insetto e lo abbiamo detto’).

Allo stesso modo, con riguardo al fatto del 29 settembre 2015, non risultava accertata l’esistenza di precise indicazioni e prassi in merito allo svuotamento dei contenitori dei rifiuti. In effetti, benché secondo le dichiarazioni dei testimoni emergeva che ci fosse adeguata informazione da parte dell’azienda in merito alla necessità di svuotare i predetti contenitori, non risultava certa l’esistenza di specifiche indicazioni a tal fine, la previsione di turni o l’attribuzione di detta competenza ad un lavoratore in particolare (v. dichiarazioni te *“Non so se il ricorrente avesse come compito lo svuotamento dei bidoni dell’immondizia. È vietato lasciare i bidoni per terra nel laboratorio per una questione di igiene, a me lo hanno detto tutti perché tutti lo sanno’* *“Il manuale dell’HACCP vieta la presenza di bidoni dell’immondizia nel laboratorio e tutti lo sanno. Non c’era nessuno che aveva il compito specifico di svuotare i bidoni”;* *“I bidoni non potevano essere lasciati per terra nel laboratorio, ci è stato detto. Non c’è un addetto specifico allo svuotamento dei bidoni adesso ci sono le disposizioni per fare turni, ma io vado via prima dello svuotamento e non so se c’era un incaricato ai tempi dei fatti di causa. I bidoni si svuotano a fine turno dopo le 16,15 quando vado via io che all’epoca dei fatti andavo via alle 15,00”,* *“All’epoca non ricordo se c’era un addetto allo svuotamento dei bidoni, adesso c’è una rotazione settimanale. Non escludo che ci fosse un addetto”* *“Io prendevo i bidoni dell’immondizia e li portavo fuori me lo aveva detto anche la differenziata mentre i bidoni grandi venivano svuotati a volte prima del mio arrivo”* *“All’epoca dei fatti non c’era una competenza specifica per svuotare i bidoni ed anche il ricorrente, non ricordo gli altri, era tra questi. Nel laboratorio l’immondizia è su carrellini nei sacchi per facilitare lo svuotamento ed anche i bidoncini vengo svuotati quando sono pieni”).*

Pertanto, in mancanza di univoca prova in ordine alla riferibilità soggettiva al ricorrente delle condotte contestate, deve essere dichiarata l’illegittimità delle sanzioni impugnate in questa sede.

Tanto premesso, dovendo essere dichiarata, per tutte le ragioni esposte, l’illegittimità del licenziamento intimato al lavoratore, questo Giudice ritiene di dover applicare il disposto dell’art. 8 della L. 604/1966 e, in considerazione della durata del rapporto di lavoro con il ricorrente, delle dimensioni dell’impresa e delle condizioni delle parti, equo si stima condannare a corrispondere al ricorrente un’indennità pari a quattro mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto (€ 1.630,14) pari a € 7.607,32, oltre agli accessori di legge.

Inoltre, accertata l’illegittimità delle sanzioni comminate dal datore di lavoro all’odierno ricorrente in data 5 e 6 ottobre 2015 e venuto, pertanto, meno il presupposto della sanzione inflitta, la società resistente deve essere condannata a corrispondere al ricorrente il valore delle sei ore di sospensione relative alle due sanzioni

Le spese seguono la soccombenza e devono essere liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo,

- 1) accoglie il ricorso e dichiara l’illegittimità del licenziamento 7/10/2015 e condanna la societ. al pagamento a favore del ricorrente di una



Sentenza n. 69/2017 pubbl. il 06/02/2017
RG n. 1121/2016

indennità corrispondente a quattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (€ 1.630,14) pari a € 7.607,32 oltre agli accessori di legge.

- 2) Dichiaro, inoltre, l'illegittimità dei provvedimenti disciplinari 5/10/2015 e 6/10/2015 e condanna la società a corrispondere al ricorrente il valore delle sei ore di sospensione relative alle due sanzioni.
 - 3) Condanna la società al pagamento a favore del ricorrente delle spese del giudizio che liquida in € 4.000,00 oltre Iva, Cpa oltre 15% spese generali
 - 4) Motivazione nei sessanta giorni
- Bologna il 25/01/2017

Il Giudice Unico
Carlo Sorgi

Minuta redatta dalla MOT Gloria Andreoli

