

**REPUBBLICA ITALIANA**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**TRIBUNALE ORDINARIO di ROVIGO GIUDICE DEL LAVORO Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Silvia Ferrari esaurita la discussione orale e udite le conclusioni delle parti, ha pronunciato la seguente**

**SENTENZA**

**nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 277/2023 promossa da: M.XXX R.XXXXX (C.F. XXXXXXXXXXXXXXXXXX) , con il patrocinio dell' avv. M.XX G.XXXXXXX, elettivamente domiciliato presso la C.XXXX del Lvoro di Rovigo, via C.XXXXXXXXX n. 1/B; contro M.XXX SRL (C.F. XXXXXXXXXXXXX) , con sede legale in Adria (R.) vicolo XXXXXXXXXXX n. 21, contumace; In punto a: Licenziamento per giustificato motivo oggettivo**

**CONCLUSIONI DELLE PARTI**

Il procuratore di parte ricorrente chiede e conclude: " a) accertarsi e dichiararsi la illegittimità del licenziamento per cui è causa; B) condannarsi la ditta M.XXX SRL (C.F.: XXXXXXXXXXXXX) , con sede in Adria (Ro) XXXXXX XXXXXXXXXXXX n. 21, in persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondere al ricorrente un risarcimento del danno per l' illegittimo licenziamento nella misura massima prevista dalla legge o nella diversa misura ritenuta di giustizia, oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria; C) accertarsi e dichiararsi il diritto del ricorrente alla indennità sostitutiva del preavviso. Con vittoria di spese e competenze professionali con distrazione a favore dello scrivente procuratore, in qualità di antistatario . "

**RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato il 24 Maggio 2023 M.XXX R.XXXXX, come sopra rappresentato, conveniva in giudizio la società M.XXX SRL per sentire accogliere le conclusioni riportate in epigrafe, a tal fine esponendo di aver prestato la propria attività lavorativa alle dipendenze della convenuta, con sede in Adria (Ro) XXXXXX XXXXXXXXXXXX n. 21, che svolgeva attività di gestione di un ristorante, in forza di un Sentenza n. 137/2023 pubbl. il 25/08/2023 RG n. 277/2023 contratto di lavoro subordinato dapprima a tempo determinato (dal 22.1.2022) , per lo svolgimento di mansioni di cameriere corrispondente al 6. livello del CCNL per il settore Turismo, secondo un orario part-time di 24 ore settimanali, contratto che veniva prorogato più volte ed infine trasformato in contratto a tempo indeterminato.

Proseguiva l' attore esponendo che in data 24.1.2023 il datore di lavoro gli aveva contestato quanto segue: "La presente per contestarLe di aver agito con grave insubordinazione ed irresponsabilità nella circostanza di seguito esposta. In data 22.1.2023, alle ore 13, 45 circa, mentre prestava servizio alle dipendenze della M.X Srl, nel ristorante XX B.XXXXX Srls, provocava una lite verbale con il Suo diretto superiore, sig. B.XXXXX M.XXXXXXXXXXX, nonché Legale Rappresentante della M.X Srl, in quanto quest' ultimo le faceva presente, che il suo servizio era poco professionale e decisamente sommario e approssimativo e ricordando, altresì, che in altre occasioni, Lei si era comportato in modo poco educato al tavolo con i clienti del ristorante, creando non pochi disagi. Anche la lite in questione, evidentemente, nel cui ambito non si risparmiava da risposte poco consone all' ambiente e al rapporto fra le parti, è stata esposta a tutte le persone presenti sul luogo di lavoro. Ciò dimostra la Sua inadeguatezza all' incarico proposto, e la scarsa idoneità alla mansione attribuitale. La gravità delle violazioni sopra riportate e a Lei contestate giustificano l' adozione, che qui viene adottata, del licenziamento disciplinare senza preavviso, che decorre pertanto con effetto immediato". Il ricorrente aveva replicato, a mezzo dell' Organizzazione Sindacale Cgil, evidenziando come la contestazione violasse la legge 300/1970 e il CCNL non consentendo al lavoratore di presentare le

giustificazioni ed addebitando fatti generici e non circostanziati, ed aveva impugnato il licenziamento con missiva del 7.2.2023; nella presente sede l'attore si doleva della illegittimità dell'impugnato provvedimento in quanto assunto in violazione dell'art. 7 della legge 300/70 e contenente un addebito generico e non circostanziato.

Precisava l'attore che la convenuta annoverava 9 dipendenti e 3 titolari e che in caso di riconoscimento della tutela indennitaria egli avrebbe avuto diritto al riconoscimento anche dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Parte convenuta restava contumace nonostante la regolarità della notifica e la causa veniva istruita solo documentalmente, veniva discussa all'odierna udienza ed era decisa come da dispositivo in calce, del quale era data pubblica lettura unitamente alla presente motivazione.

Ed invero, alla luce della documentazione allegata al ricorso lo stesso appare fondato e merita accoglimento, atteso che risulta nello stesso attestato l'intercorso rapporto di lavoro, nonché l'avvenuta cessazione dello stesso per licenziamento, mentre parte convenuta, sulla quale incombeva l'onere di provare la sussistenza della giusta causa di licenziamento, spettante, come noto, al datore Sentenza n. 137/2023 pubbl. il 25/08/2023 di lavoro (cfr. sul punto Cassazione Sezione Lavoro, sentenza n. 4368 del 23.2.2009) RG n. 277/2023 contumace non ha assolto a detto onere.

Peraltro, deve rammentarsi che l'omesso rispetto delle garanzie procedurali previste dall'art. 7 della L. n. 300/70, che nel caso di specie è indubbio, contenendo la missiva del 24.1.2023 della convenuta (doc. 6. all. ricorso) sia la contestazione disciplinare che la sanzione espulsiva, porta inevitabilmente all'annullamento dell'impugnato provvedimento, che deve essere dichiarato illegittimo, con le conseguenze indennitarie previste dall'art. 3, primo comma, del D. Lgs. 23/2015, come modificato dal D. n. 87/2018, non ricorrendo gli estremi del licenziamento per giusta causa, sicché va dichiarato estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la convenuta va condannata a corrispondere al ricorrente una indennità pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, oltre alla indennità sostitutiva del preavviso.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo sulla base dei compensi medi previsti dalla Tabella 3 all. al DM 55/2014, come modificata dal DM. 147/2022, per le fasi di studio ed introduttiva, non essendosi tenute le fasi successive, per cause di valore indeterminabile quale quello dichiarato in ricorso, che appaiono così congrui all'impegno difensivo prestato ed al risultato ottenuto.

P.Q.M.

Il Tribunale di Rovigo, in composizione monocratica, in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente decidendo nella causa n. 277/2023 R.G.-C.L., promossa da R.XXXXXX M.XXX contro la società M.XXX SRL, con sede legale in Adria (R.), vicolo XXXXXXXXXXXX n. 21, in persona del legale rappresentante pro tempore, ogni diversa domanda ed eccezione disattesa e rigettata, così provvede: 1. Accerta l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente in data 24.1.2023 e condanna la società convenuta a corrispondere al predetto una indennità pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, nonché l'indennità sostitutiva del preavviso, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data della domanda al saldo effettivo; 2. Condanna la convenuta a rifondere al ricorrente, e per lui ex art. 93 c.p.c. all'avvocato G.XXXXXXX M.XX che si è dichiarato antistatario, le spese di lite, che liquida in 4.407, 00 per compenso di avvocato, oltre IVA e CPA come per legge, spese generali al 15%. Così deciso in Rovigo, in data 25 agosto 2023 Il Giudice dott. Silvia Ferrari