



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**Tribunale Ordinario di Torino  
Sezione lavoro**

---

Il Giudice dott. Gian Luca Robaldo all'esito della discussione ha pronunciato la seguente

**Sentenza contestuale  
ai sensi dell'art. 429 c. 1, c.p.c.**

Nella causa iscritta al n. \_\_\_\_\_ R.G.L.

promossa da:

**N** \_\_\_\_\_ **D.** \_\_\_\_\_, rappresentato e difeso dall'avv.

**RICORRENTE**

*contro*

**D** \_\_\_\_\_ **S** \_\_\_\_\_ **L** \_\_\_\_\_ nella persona  
del suo legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dagli  
avv.ti \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ del

**RESISTENTE**

La domanda proposta dal sig. \_\_\_\_\_, volta ad accertare la nullità o l'inefficacia del licenziamento comminato dal datore di lavoro \_\_\_\_\_ con lettera in data 22/06/2016 ed ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro, non può trovare accoglimento.

Lamenta, in primo luogo, il ricorrente di non avere mai ricevuto la lettera di licenziamento, con conseguente violazione da parte della cooperativa convenuta dell'art. 2, l. 604/1966. Replica la resistente che il recesso per giusta causa è stato comunicato con lettera raccomandata (doc. 11 della memoria difensiva) al domicilio indicato dal lavoratore (doc. 7) in \_\_\_\_\_, via \_\_\_\_\_ e che la mancata ricezione della missiva (restituita al mittente dall'operatore postale, il 23/06/2016, per "irreperibilità" del destinatario: doc. 11) sia imputabile al ricorrente medesimo.

Ciò premesso, all'udienza del 22/12/2016 il sig. \_\_\_\_\_ ha confermato di non avere variato il proprio domicilio, situato in \_\_\_\_\_, via \_\_\_\_\_ presso l'abitazione di tale Sig. \_\_\_\_\_; egli ha precisato che sulla buca delle lettere e sul campanello del stabile era ed è presente il proprio nominativo.

Di conseguenza, da un lato il datore di lavoro ha fatto tutto quanto in suo potere per mettere il lavoratore in condizione di ricevere la lettera di licenziamento, mentre, dall'altro lato, il ricorrente non ha allegato né comunque offerto di provare che la mancata ricezione della missiva non sia a lui stesso imputabile (deponendo in senso contrario l'attestazione di irreperibilità fatta dall'addetto al recapito, il quale si presume che si sia recato in loco ed ivi non abbia rinvenuto il nominativo del sig. \_\_\_\_\_). Deve escludersi, d'altro canto, che la convenuta fosse onerata di ricercare un altro recapito presso il quale inoltrare una nuova lettera di licenziamento posto che, come detto, il domicilio del lavoratore non è in realtà mai variato.

In definitiva, risultano infondate le argomentazioni a sostegno della pretesa inefficacia del licenziamento per mancanza della forma scritta e della relativa comunicazione.

Privi di fondamento si appalesano, altresì, i rilievi in ordine alla presunta inosservanza dei termini a difesa previsti dall'articolo 32 commi 6- 8 del C.C.N.L. applicabile al rapporto (doc. 8 di ricorso): risulta infatti documentalmente provato che, a fronte di una contestazione disciplinare consegnata a mani il 25/5/2016, il termine di giorni 10 per le difese del lavoratore scadesse il 4/6/2016 ed il licenziamento sia stato comminato (con le modalità precedentemente esaminate) in data 22/6/2015, dunque entro i 20 giorni dallo scadere del precedente termine a difesa.

Deve trovare accoglimento, invece, la domanda formulata in via subordinata, diretta ad accertare la mancanza di giusta causa del licenziamento, con le conseguenze di ordine economico contemplate dall'articolo 4 del d. lgs 23/2015: alla luce della esperita istruttoria, il licenziamento risulta infatti misura sproporzionata rispetto alla gravità della condotta in concreto posta in essere dal lavoratore.

Occorre rammentare che l'azienda ha contestato al ricorrente di avere, in data 23/5/2015 alle ore 16:00, preso parte sul luogo di lavoro ad una lite ed uno scontro fisico con altro dipendente della cooperativa, il sig.

È pacifico che vi sia stato un diverbio fra i due colleghi di lavoro per futili motivi, tuttavia non vi sono elementi sufficienti per sostenere che l'odierno ricorrente sia passato alle vie di fatto.

All'episodio ha assistito un terzo collega di lavoro, il sig. \_\_\_\_\_, il quale nell'immediatezza dei fatti ha riferito ai responsabili della cooperativa quanto da lui osservato e successivamente, su richiesta dell'azienda, ha stilato una relazione scritta che è stata acquisita agli atti del giudizio (udienza del 22/12/2016).

Interrogato all'odierna udienza, il sig. \_\_\_\_\_ ha sostanzialmente confermato la ricostruzione dei fatti già trasfusa nella sua relazione scritta datata 14/6/2016, fornendo peraltro al giudice ed alle parti una serie di utili precisazioni in ordine alle condotte rispettivamente tenute dal \_\_\_\_\_ e dal \_\_\_\_\_.

In sintesi, quest'ultimo toglie dalle mani del primo un cordino da imballaggio e glielo pone intorno al collo;

il ricorrente non gradisce il gesto, probabilmente scherzoso e pone in essere una blanda reazione, ovvero si leva il cordino dal collo ed allontana da sé, con un piede, il collega che evidentemente gli si è avvicinato troppo;

i due iniziano ad insultarsi reciprocamente, dopo di che il \_\_\_\_\_ si dirige al muletto per riprendere il suo lavoro, mentre il \_\_\_\_\_ lo segue; nel manovrare il mezzo, il ricorrente sfiora il collega e quest'ultimo gli sferra uno schiaffo;

a questo punto, il \_\_\_\_\_ si astiene dal reagire con pari violenza, sollecitando invece l'intervento dei propri responsabili, i quali di lì a breve intervengono.

Sulla base della testimonianza resa dal teste \_\_\_\_\_ - soggetto tendenzialmente disinteressato e della cui attendibilità non vi è motivo di dubitare - nella vicenda in esame il ricorrente non ha compiuto alcun gesto violento, tale non potendosi considerare il mero allontanamento da sé, con un piede, del collega, nel momento stesso in cui quest'ultimo gli poneva il cordino intorno al collo: in effetti, il \_\_\_\_\_ non risulta avere sferrato alcun calcio al collega, essendosi piuttosto limitato a impedire al predetto di avvicinarsi ulteriormente, senza procurargli - a quanto consta - alcuna sia pure minima lesione (che infatti il \_\_\_\_\_ non ha riferito).

Inoltre, dopo uno scambio di reciproci insulti, il \_\_\_\_\_ si è rimesso al lavoro, mentre il \_\_\_\_\_ gli è andato dietro anziché dedicarsi alle proprie occupazioni.

Infine, non vi è motivo di credere, anche alla luce della testimonianza del sig. \_\_\_\_\_, che il \_\_\_\_\_ abbia mai avuto l'intenzione di urtare con il muletto il \_\_\_\_\_; colpito con uno schiaffo dal collega, egli si è astenuto dal rendergli la cortesia, optando invece per la soluzione più corretta, ovvero quella di richiedere l'intervento immediato dei responsabili, onde evitare che la lite degenerasse ulteriormente.

In definitiva, al ricorrente può imputarsi un comportamento disciplinarmente rilevante per avere preso parte ad un diverbio verbale con il collega, protrattosi verosimilmente per alcuni minuti, nel corso del quale i contendenti si sono scambiati insulti: tale contegno non appare tuttavia di gravità tale da giustificare - fra l'altro in assenza di precedenti

analoghe contestazioni - l'applicazione della sanzione disciplinare maggiormente afflittiva a carico del ricorrente.

Per tali ragioni, accertata l'illegittimità del licenziamento per mancanza di giusta causa, in applicazione dell'art. 3, d. lgs 23/2015 - che trova applicazione nel caso di specie, essendo il rapporto lavorativo in questione sorto in data 1/6/2015 - deve dichiararsi estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannato il datore di lavoro

al pagamento di un'indennità pari a 4 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R., oltre a rivalutazione monetaria ed interessi sino all'effettivo soddisfo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate - tenuto conto del valore e della complessità della controversia - in € 1.000 per la fase di studio e per la fase introduttiva del giudizio; debbono restare a carico del ricorrente, ex art. 91 comma 1, 2° periodo, c.p.c., le spese relative alla fase istruttoria ed alla fase decisoria, in quanto maturate successivamente al rifiuto della proposta conciliativa avanzata dalla controparte all'odierna udienza (prima dell'escussione del testimone e della discussione), posto che la domanda trova accoglimento in misura non superiore alla somma offerta (pari ad € 5.500, oltre un contributo alle spese legali di € 800).

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c.;

ogni diversa istanza, eccezione e deduzione respinta;

Accerta e dichiara che il licenziamento intimato da  
a con lettera del 22/06/2016 è  
illegittimo per mancanza di giusta causa;

dichiara estinto rapporto di lavoro alla data del licenziamento e  
condanna in persona del legale  
rappresentante, al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità pari  
a 4 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del  
trattamento di fine rapporto, oltre a rivalutazione monetaria ed interessi  
sino all'effettivo soddisfo;

dichiara tenuta e condanna alla  
rifusione in favore del ricorrente delle spese di lite che liquida in  
complessivi € 1.000 per la fase di studio della controversia e per la fase  
introduttiva del giudizio, oltre rimborso forfettario, c.p.a. ed IVA come  
per legge.

Così deciso in Torino, il 16 gennaio 2017

Il Giudice del Lavoro  
dott. Gian Luca Robaldo