

# TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO

## SEZIONE LAVORO

Il Giudice, dott.ssa Franca Molinari,  
nel procedimento iscritto al n.1306 /2014 R.G.L.,  
sciogliendo la riserva del 3.12.2014;  
letti gli atti e i documenti del giudizio;  
ha pronunciato la seguente

### ORDINANZA

Il ricorrente ha impugnato il licenziamento irrogatogli da Rancilio Group s.p.a. con lettera del 26.2.2014 (doc.1o ric.) convenendo in giudizio, avanti al Giudice del lavoro, non solo la società datrice di lavoro, ma anche il dipendente signor Gabriele Gada.

Chiedeva il ricorrente che “*anche nei confronti del convenuto Gada Gabriele*”, venisse accertata e dichiarata la illiceità, la nullità, l'inefficacia e comunque l'illegittimità del licenziamento, con le conseguenti pronunce reintegratoria e di condanna, *dei convenuti in via solidale*, ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art.18 S.L.. In subordine il ricorrente chiedeva la tutela di cui ai commi 4 o 5 della norma suddetta.

Si costituivano le parti convenute eccependo, in via preliminare, il convenuto Gada, l'incompetenza funzionale del Giudice adito, e chiedendo, entrambe, il mutamento del rito, da ordinario in rito speciale ex art. 1, commi 48 e ss. L.92/2012, e, nel merito, il rigetto del ricorso.

All'udienza di comparizione delle parti il Giudice esperiva il tentativo di conciliazione formulando una proposta che veniva accettata dalle sole parti convenute. Indi, il Giudice, sulle istanze delle parti si riservava di provvedere.



Va, innanzitutto, affrontata la questione del rito da applicare alla controversia in esame. Alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 L. 20.05.1970, n. 300, si applica il rito speciale introdotto dall'art. 1, commi 48 e ss. L.92/12.

La dottrina e la giurisprudenza maggioritaria propendono per l'obbligatorietà del rito speciale. A favore di tale opinione vi è, in primo luogo, il dato letterale: l'art. 1 comma 48 stabilisce che *“la domanda... si propone con ricorso al tribunale ...”*. L'uso dell'indicativo esclude possibilità di una eventuale scelta in capo al ricorrente. Il rito c.d. Fornero costituisce una tecnica di tutela volta ad abbreviare i tempi necessari ad ottenere una decisione definitiva e munita dell'efficacia del giudicato sostanziale ogni qual volta sia applicabile l'art.18 L.300/70. L'interesse all'accelerazione del processo non è unilaterale, ma riguarda entrambe le parti processuali (tant'è che è consentita l'azione anche da parte del datore di lavoro, come chiarito da Cass.S.U. 31 luglio 2014, n. 17443, e rispecchia un interesse generale connesso all'esigenza di tutela del principio costituzionale della ragionevole durata del processo, nonché di stabilità e certezza della definizione delle controversie in materie di licenziamento. Va, pertanto, disposto il mutamento del rito.

All'interno del rito speciale non vi è posto per la domanda svolta nei confronti del convenuto Gada.

L'art. 1 comma 48 l. n. 92/2012 stabilisce che con il ricorso introduttivo del rito speciale previsto allorché si invochi l'applicazione dell'art. 18 St. lav. *“non possono essere proposte domande diverse [...] salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi”*.

Il licenziamento costituisce un atto datoriale e pertanto l'accertamento della sua legittimità/illegittimità e le conseguenze derivanti dalla declaratoria di



illegittimità sono ascrivibili solo in capo al datore di lavoro, non è configurabile, in materia di licenziamento, alcuna responsabilità solidale.

La solidarietà risarcitoria presuppone l'unicità del fatto dannoso. Nel caso in esame l'unico "fatto" riconducibile al Sig. Gabriele Gada è l'aver riferito determinati accadimenti al datore di lavoro, mentre, il "fatto" che il ricorrente assume essere stato foriero di danno è il licenziamento, promanante da soggetto diverso, cioè il datore di lavoro.

L'art. 40 c.p.c. consente che nello stesso processo possano cumularsi domande soggette a riti diversi soltanto in ipotesi qualificate di connessione (artt. 31, 32, 34, 35 e 36 c.p.c.), di talché, dovendo escludersi la possibilità di proporre più domande connesse soggettivamente e caratterizzate da diversi riti e non potendo in specie applicarsi l'art. 1 comma 56 l. n. 92/2012 (in quanto specificamente previsto per la sola fase di opposizione), le domande proposte da parte ricorrente nei confronti del convenuto Gada vanno dichiarate inammissibili.

Per quanto riguarda il merito, nella presente fase sommaria, il Giudice deve procedere solo agli atti di istruzione "indispensabili". A parere della scrivente la documentazione in atti e le allegazioni delle parti consentono la decisione della controversia senza svolgimento di alcuna istruttoria.

Le contestazioni mosse al ricorrente e poste a fondamento del provvedimento espulsivo sono quelle di cui alla lettera del 12.12.2013. Esse sono specifiche, poiché garantiscono appieno il diritto di difesa del lavoratore, e tempestive.

Da un punto di vista formale il licenziamento appare dunque legittimo.



Dal punto di vista sostanziale, secondo il ricorrente, il licenziamento deve essere qualificato come discriminatorio o comunque determinato da un motivo illecito perché ritorsivo.

In relazione a tali allegazioni il ricorrente, prima ancora di non aver soddisfatto l'onere probatorio, non ha soddisfatto quello allegatorio.

L'onere probatorio sull'insussistenza della natura ritorsiva e quindi discriminatoria del licenziamento grava sulla parte datoriale, odierna resistente, alla luce della novella introdotta sulla distribuzione dei carichi probatori tra le parti processuali sul licenziamento discriminatorio dal comma 4 dell'art. 28 D.L.vo n. 150/2011 che testualmente recita: *“Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata”*.

La parte che lamenta la discriminazione deve però allegare elementi e circostanze che, di fatto, lascino presagire una condotta discriminatoria o anche solo ritorsiva del datore di lavoro nell'adozione di qualunque atto, patto o comportamento incidente negativamente sulla sfera giuridica del lavoratore e dunque, anche e soprattutto nell'intimazione del più grave dei provvedimenti incidenti sul rapporto lavorativo come il licenziamento, benché detti atti e fatti siano formalmente motivati da diverse ed altre ragioni. A parere della scrivente i fatti e le circostanze allegate dal ricorrente non lasciano presagire un intento discriminatorio in capo al datore di lavoro.



Il signor Mereghetti ha affermato di essere stato osteggiato in qualità di RSU. Tale circostanza, tuttavia, non ha trovato alcun riscontro documentale ed i capitoli di prova dedotti attengono al riguardo non riportano fatti precisi e contestualizzati, ma solo generiche illazioni.

Il ricorrente lamenta, inoltre, la mancanza di proporzionalità fra il licenziamento e la condotta tenuta dal lavoratore.

Sotto questo profilo le doglianze di parte ricorrente appaiono fondate.

La Suprema Corte (sent.18.3.2009 n.6569) ha ribadito come *“per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e in particolare di quello fiduciario, occorre valutare da un lato la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare”*.

In altre parole, poiché il giudizio in ordine alla reale entità e gravità del comportamento del lavoratore costituisce un accertamento di fatto, esso non può che essere operato in modo relativizzato e contestualizzato.

La condotta tenuta dal ricorrente il giorno 20.11.2013 appare irriguardosa nei confronti di altro dipendente. Mereghetti stesso asserisce di essersi trovato nella circostanza in uno stato di shock, non ha negato di aver discusso col Gada , di aver chiesto un colloquio con l'A.D., di essere stato allontanato dal Gada, ma di essere ritornato “qualche minuto dopo” col rappresentante sindacale Massimo Bianchi per discutere nuovamente del provvedimento disciplinare ricevuto il 6.12.2013 (sanzione di due giorni di sospensione dal



lavoro, di aver sottratto un foglio che il gada stava utilizzando per prendere appunti.

La frase riportata nella contestazione *“ti scanno tua figlia”* è (o non è) stata pronunciata dal ricorrente nell’ufficio del signor Gada. Nessun altro era presente. Il ricorrente sostiene di non aver mai pronunciato quella frase. La parola di Mereghetti contro la parola di Gada.

La convenuta stessa non ha negato *“che Sig. Gabriele Gada abbia avuto occasione di discutere con il Sig. Matteo Mereghetti in ordine a questioni lavorative”*. E’ evidente che fra i due dipendenti non corresse buon sangue. L’istruttoria orale sul pronunciamento di tale frase non condurrebbe a nulla.

Il comportamento tenuto dal ricorrente il giorno 20.11.2013, epurato dal pronunciamento della frase *“ti scanno tua figlia”*, anche a voler ammettere sia quello descritto dalla convenuta datrice di lavoro, non è tale, a parere della scrivente, in ossequio ai principi generali di ragionevolezza e proporzionalità, da legittimare il recesso del datore di lavoro.

Il contesto in cui si sono svolti i fatti rende plausibile il fatto che il ricorrente versasse in uno stato di agitazione: il signor Mereghetti, che già aveva avuto un contenzioso col datore di lavoro (concluso in una conciliazione nel 2009) si sentiva (di nuovo) ingiustamente punito con la sanzione disciplinare del 6.12.2014, ed è comprensibile che volesse al più presto avere un confronto col datore di lavoro, confronto che è stato negato dal signor Gada.

La giurisprudenza ha anche precisato che, essendo il licenziamento la più grave delle sanzioni disciplinari, può considerarsi legittimo sole se, valutato ogni aspetto del caso concreto, sia nel suo contenuto oggettivo che sotto il profilo psicologico, la mancanza del lavoratore sia di tale gravità che ogni altra sanzione risulti insufficiente a tutelare l’interesse del datore di lavoro,



nonché idonea a far venir meno l'elemento fiduciario costituente il presupposto fondamentale della collaborazione fra le parti del rapporto di lavoro (Cass.2.11.2005 n.21213).

Nella fattispecie in esame l'adozione del provvedimento di licenziamento appare sproporzionata rispetto alla concreta rilevanza disciplinare del comportamento contestato al lavoratore, secondo il canone di cui agli artt. 2106 c.c. e 7 St.Lav.

Nel caso in esame non può sostenersi da parte del datore di lavoro che il comportamento del ricorrente, così come sopra descritto e contestualizzato, sia stato tale da compromettere *irrimediabilmente* il necessario rapporto di fiducia.

Anche alla luce delle previsioni contenute nel CCNL di settore (art.10) il provvedimento adottato dalla convenuta appare illegittimo in quanto non proporzionato.

Il criterio di valutazione della legittimità della sanzione disciplinare irrogata costituito dal principio di proporzionalità rispetto all'infrazione commessa, va ricondotto al disposto del comma 5 dell'art.18, che disciplina in generale la reazione dell'ordinamento al licenziamento illegittimo, perché privo di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo, in tutti casi non eccettuati specificamente previsti dal comma 4 (insussistenza del fatto contestato ovvero riconducibilità dello stesso tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili). In tal senso depongono, sia l'argomento logico, che non consente di svuotare di contenuto la previsione delle "altre ipotesi", rispetto a quelle oggetto di puntuale menzione ai fini della tutela reintegratoria, nonché la previsione a carico del datore di lavoro, di una



sanzione variabile fra un minimo e un massimo, da commisurarsi, motivatamente, fra l'altro, proprio al comportamento delle parti.

Va, pertanto, applicato nella fattispecie il comma 5 dell'art. 18 laddove prevede che *“il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo”*.

Tutti gli indici di commisurazione dell'indennità risarcitoria sopra prescritti, e in particolare quelli afferenti l'anzianità di servizio maturata dal ricorrente e dell'effettivo disvalore connesso alla condotta da lui tenuta considerata nella sua complessità, convergono per una liquidazione del danno per il licenziamento illegittimamente irrogato, che si determina in dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, senza che assuma rilevanza l'eventuale, anteriore *aliunde perceptum*.

L'esito della controversia impone la condanna della convenuta Rancilio Group al pagamento delle spese di lite in favore del ricorrente e la condanna del ricorrente al pagamento delle spese di lite nei confronti del convenuto Gada.

P.Q.M.

Dispone il mutamento del rito da ordinario in rito speciale ex art.1, comma 48 e ss., L.92/12.



Dichiara inammissibile la domanda svolta nei confronti del convenuto Gada Gabriele.

Condanna il ricorrente al pagamento, in favore del convenuto Gada , delle spese di lite che si liquidano in complessivi € 3.500 per compensi, oltre accessori.

Dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro, Rancilio Group s.p.a. al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali e rivalutazione dal dovuto al saldo.

Condanna la convenuta al pagamento in favore del ricorrente del spese di lite che si liquidano in complessivi € 3.500 per compensi, oltre accessori.

Si comunichi.

Si comunichi.

Busto Arsizio, 03/12/2014

Il Giudice del lavoro  
dott.ssa Franca Molinari

