



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI VENEZIA

Il Giudice del Lavoro dott.ssa Chiara Coppetta Calzavara alla udienza del 13/09/2023 ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

**con motivazione contestuale**

**ex art. 429 c.p.c. e 127 bis**

nella causa civile di primo grado iscritta al n. 1951/2022 RG avente ad oggetto:  
"Licenziamento individuale per giusta causa "

**TRA**

**I** **T** - rappresentato e difeso dall'Avvocato ZANARELLO EMANUELE ed elettivamente domiciliato come in ricorso (Indirizzo Telematico)

**- ricorrente**

**E**

**OLC S.R.L.** in persona del legale rappresentate pro tempore – rappresentata e difesa dall'Avvocato MILANA GIACOMO ed elettivamente domiciliata in VIA A. DEL RE, 45 00019 TIVOLI,

**-resistente**

**IN FATTO E IN DIRITTO**

Con ricorso depositato in data 25/11/2022 il ricorrente, come sopra in epigrafe indicato, ha impugnato il licenziamento per giusta causa comminatogli in data 2/8/2022 chiedendo " IN VIA PRINCIPALE 1. ACCERTARE e DICHIARARE che la retribuzione utile al calcolo del Tfr ammonta ad euro 1.939,15. 2. ACCERTARE e DICHIARARE l'illegittimità-nullità-inefficacia del licenziamento comminato dalla società OLC S.r.l. (P.IVA:12253911007) al sig. T I. (C.F: ) per i motivi di cui in narrativa e, per l'effetto 3. CONDANNARE (ex D.lgs. 23/2015 ex art. 3 co2) la società OLC SRL (P.IVA:12253911007) alla reintegrazione nel proprio posto di lavoro del sig. T I (C.F: ) oltre al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione fino al limite di 12 mensilità (D.lgs. 23/2015 art.3 co2), o nella diversa somma ritenuta di giustizia. IN VIA SUBORDINATA: 4. ACCERTARE e

DICHIARARE, per i motivi esposti in narrativa, l'illegittimità-nullità-inefficacia del licenziamento comminato dalla società OLC SRL (P.IVA:12253911007) al sig. T I (C.F: ) e, per l'effetto 5. CONDANNARE (ex D.lgs. 23/2015 ex art. 3 co.1) la società OLC SRL (P.IVA:12253911007) al pagamento in favore del sig. T I (C.F: ) di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale in misura compresa tra le 6 le 36 mensilità (art.3 co1 D.lgs. 23/2015) che si reputa equo quantificare in 12 mensilità (attesa l'anzianità lavorativa (limitata) e le dimensioni della datrice di lavoro (ridotta) o nella diversa somma ritenuta di giustizia. IN VIA ULTERIORMENTE SUBORDINATA 6. ACCERTARE e DICHIARARE, per i motivi esposti in narrativa, l'illegittimità-nullità-inefficacia del licenziamento comminato dalla società OLC SRL (P.IVA:12253911007) al sig. T I (C.F: ). 7. CONDANNARE (ex D.lgs. 23/2015 ex art. 3 c- 9 ) la società OLC SRL (P.IVA:12253911007) al pagamento in favore del sig. T I (C.F: ) di una indennità risarcitoria compresa tra le 2 e le 6 mensilità (art.3/9 co1 D.lgs. 23/2015) che si reputa equo quantificare in 3 mensilità nella diversa somma ritenuta di giustizia. IN OGNI CASO: 8. Con condanna alla regolarizzazione contributiva 9. Con vittoria di spese, diritti ed onorari maggiorati del 30% per links ipertestuali da distrarsi a favore del sottoscritto procuratore che di dichiara antistatario”

Nel costituirsi OLC S.R.L. ha ribadito la fondatezza e chiesto “ 1. In via principale: accertare e dichiarare la legittimità del licenziamento per giusta causa comminato dalla società OLC SRL al sig. T I per i motivi meglio specificati in narrativa e, per l'effetto rigettare tutte le domande avanzate dal ricorrente, perché infondata in fatto ed in diritto; 2. In via subordinata: nella denegata ipotesi che la sanzione disciplinare applicata venga ritenuta sproporzionata rispetto alla gravità dei fatti contestati, condannare la OLC SRL al pagamento in favore del sig. T I , di un'indennità risarcitoria nella misura minima di n. 2 mensilità prevista dalla legge (art. 3/9 comma 1, D.Lgs n. 23/2015); 3. In ogni caso: con vittoria di spese, diritti ed onorari, da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore che si dichiara antistatario”.

La causa è stata istruita sulla scorta della documentazione prodotta dalle parti, l'esame di alcuni testi dalle stesse adottati e l'interrogatorio libero/formale delle stesse.

\*\*\* \*\*

1. Deve preliminarmente rigettarsi l'istanza formulata da parte resistente con le note conclusive “ di escutere gli ulteriori 2 testi indicati nella comparsa di costituzione (R C e P M ), la cui prova era stata ammessa dal Giudice all'udienza del 22.02.2023”.

2. Invero, all'udienza del 22/02/2023 questa Giudice ha ammesso le prove dedotte in ricorso e in memoria di costituzione relativamente ai fatti contestati ed ha rinviato la causa all'udienza del 30/5/2023 per l'esame di 2 testi per parte e l'interrogatorio libero del ricorrente. All'udienza del 30/5/2023, interrogato il ricorrente, ed esaminati i due testi dallo stesso addotti ed un teste della resistente, la causa è stata rinviata per l'esame del teste C citato ma non comparso per improrogabili impegni lavorativi, come dallo stesso teste comunicato. All'udienza del 6/7/2023 tuttavia non compariva né la parte resistente né il teste C . Il Giudice pertanto visto l'art. 208 co. 1° c.p.c. ha dichiarato la parte resistente decaduta dall'assunzione del teste e fissato la causa per discussione.

3. Seppur in ipotesi di assunzione frazionata della prova testimoniale, la decadenza per mancata comparizione, ai sensi del combinato disposto degli artt. 104 disp. att. c.p.c. e 208 c.p.c., non si estende a tutta la prova già ammessa ma opera unicamente in relazione all'udienza nella quale in concreto la prova stessa doveva essere assunta e limitatamente alle attività ivi previste ( Cass. L., 1926/2021) nel caso in esame questo Giudice, nell'ambito dei poteri previsti dall'art. 245, co. 2, c.p.c. , aveva ammesso due tesi per parte, lasciando a queste la scelta e con le note conclusive non sono stati forniti elementi affinché questo Giudice provveda ai sensi dell'art. 257 co 2 c.p.c. per l'assunzione degli ulteriori testi indicati in memoria di costituzione, né è stata chiesta la revoca dell'ordinanza assunta ai sensi dell'art. 208, co. 1, c.p.c. giustificando l'assenza.

4. Quanto al merito, premesso che il ricorrente è stato assunto in data 5/2/2018, con conseguente applicazione del d.lgs. 23/2015, con lettera datata 21/7/2022 gli è stato contestato " il giorno 28/6/2022 presso il cantiere di FINCANTIERI Marghera dove Ella prestava la sua attività lavorativa in quel giorno, la nostra committente principale SCHINDLER S.p.A. ha effettuato il SAFETY BLITZ legato ai controlli in materia di sicurezza sul lavoro, Lei a differenza di tutti gli altri colleghi, non indossava i guanti, il sottogola e l'imbragatura di sicurezza; ci è stato inoltre segnalato il suo comportamento assolutamente negativo e non costruttivo che a fronte di formale richiamo sul tema dell'utilizzo dei DPI si è rifiutato di indossarli contestandone l'utilità. (...)”

5. A seguito delle giustificazioni rese con pec del 27/7/2022 ( vd infra), la società ha comunque proceduto al licenziamento non ritenendo che il ricorrente avesse reso elementi " che possano giustificare i fatti (...) addebitati e di seguito sommariamente sintetizzati: - mancato utilizzo dei DPI previsti dalla vigente normativa; - grave insubordinazione(...)” atteso che i predetti addebiti erano in grado, complessivamente considerati, di far venire meno il vincolo fiduciario.

6. Costituitasi la società ha precisato che in data 28.06.2022, il ricorrente lavorava presso il ponte n. 4 del cantiere di Marghera, assieme ad altro dipendente della OLC SRL,

sig. C R Che, in tale giorno, in occasione del Safety Blitz effettuato dal personale della Schindler Spa, il ricorrente risultava unico dipendente a non indossare i dispositivi di sicurezza individuale (DPI), in quanto sprovvisto di guanti, imbrago e sottogola, ed inoltre, aveva sfilato il cancello di sicurezza; che, all'espressa richiesta di indossare i dispositivi di sicurezza individuale da parte del sig. C P , responsabile del Safety Blitz, il sig. T I opponeva rifiuto, contestandone l'utilità; che, a questo punto, vistosi espresso un chiaro rifiuto da parte del ricorrente, il sig. C P , si trovava costretto a richiedere al capo cantiere, sig. A R , di sospendere l'attività lavorativa dei dipendenti di OLC SRL fino all'avvenuto ripristino delle condizioni necessarie di sicurezza; che, dandosi che il sig. T I , perdurava nei suoi propositi di non voler indossare i DPI richiesti, e dato il notevole disagio creatosi per l'azienda e l'attività produttiva, il sig. C P , si vedeva costretto a richiedere l'intervento del personale di sicurezza di FINCANTIERI SPA, il quale provvedeva ad allontanare il ricorrente dal cantiere; Che, soltanto dopo che il sig. T I veniva allontanato dal cantiere (cessando quindi di svolgere ogni attività lavorativa durante il giorno 28.06.2022), il personale di OLC SRL, aveva potuto riprendere l'attività lavorativa; che, di tale episodio, il sig. C P , aveva dato rendicontazione nell'email del 29.06.2022, nella quale relazionando sull'esito del Safety Blitz, rendeva nota anche del comportamento del ricorrente, invitando la OLC SRL a porre rimedio a simili situazioni non in linea con quanto stabilito contrattualmente in materia di sicurezza.

7. La società ha ulteriormente allegato che il ricorrente era stato già protagonista di un episodio di insubordinazione il 21.04.2022 quanto si era assentato senza giustificato motivo dal cantiere navale VISENTINI SPA di Rovigo (RO), ove era stato addetto, presentandosi, invece, di propria iniziativa, presso il cantiere navale FINCANTIERI SPA di Marghera (VE); che, inoltre, in diverse occasioni, si era rifiutato di ottemperare alle disposizioni e/o di svolgere attività ordinate dal capo cantiere, autonomamente proseguendo in diverse e ulteriori attività di sua volontà.

8. A R . dipendente della OLC s.r.l., Responsabile del cantiere di Marghera e del cantiere Visentini a Rovigo, precisato che la società lavora in " subappalto della Schlinder e che questa viene a fare con proprio personale delle ispezioni a sorpresa durante l'orario di lavoro, c.d. safety Blitz, il 28.6.2022 in pieno orario di lavoro è arrivato il safety blitz della predetta Schlinder - si trattava di 4 persone e in più c'ero io - al ponte 4 già avevamo trovato un altro dipendente dell'azienda, poi il ricorrente stava entrando nel trunk cioè nella colonna dove poi passa l'ascensore, per prendere una misura, per disposizioni della Schlinder e anche di FINCANTIERI per entrare nel trunk bisogna avere i guanti per evitare di farsi male aprendo il cancello, agganciarsi prima dell'ingresso con l'imbragatura e

avere il caschetto allacciato perché potrebbe inavvertitamente cadere qualcosa. All'interno del trunk si può entrare perché c'è una impalcatura che ci serve per montare il trunk stesso. (...) P: C che è il vice direttore di Schlinder ha chiesto al ricorrente perché non avesse guanti, imbragatura e casco allacciato e il ricorrente gli ha detto che non li aveva perché non stava lavorando. C gli ha detto di metterli ma lui ha continuato a dire che non li [doveva mettere] perché non stava lavorando, ma preciso che le regole non sono queste, bisogna sempre tenere i dpi per entrare nel trunk sia perché richiesti da Schlinder che perché richiesti da FINCANTIERI. C'è stata una piccola discussione che è durata qualche minuto, 5 minuti tra il ricorrente e C, poi il ricorrente si è allontanato per tornare al suo posto di lavoro, C però mi ha detto di allontanarlo dalla nave per [quel] giorno perché doveva capire che doveva tenere i DPI. E' stato chiamato anche il personale di sicurezza ma in realtà io e il ricorrente parlando siamo usciti dal cantiere. (...) confermo pertanto che il ricorrente è stato fermato, Schlinder non voleva che continuasse a lavorare. Se non sbaglio la Schlinder ci ha richiamati con una mail nei giorni successivi. (...) (...). il 28.6.2022 non c'è stata discussione tra il ricorrente e la sicurezza di FINCANTIERI, è stata chiamata ma almeno finché il ricorrente è stato con me non c'è stata alcuna discussione, con me è arrivato 100 mt prima di uscire dal cantiere, esattamente dove ci sono gli spogliatoi".

9. Il teste ha inoltre confermato quanto al Regolamento aziendale/Codice disciplinare prodotto quale doc. 2 dalla società di avere " fatto le copie e consegnate ad ogni lavoratore, ho anche le firme per ricevuta, inoltre è affisso nel container che abbiamo all'interno di FINCANTIERI e dove ogni mattina ci troviamo per organizzare il lavoro, non è lo spogliatoio, non è proprio un ufficio ma è una base d'appoggio della società all'interno del cantiere FINCANTIERI, appoggiamo la mattina gli zainetti, ci troviamo per organizzare il lavoro c'è una lavagna con le calamite dove mettiamo gli aggiornamenti che riguardano vari aspetti del lavoro".

10. Tale deposizioni corrobora quanto riferito da P C con mail del 29/6/2022 (doc. 4 resistente) il quale, relazionando alla società ha riferito " con riferimento al Safety Blitz effettuato ieri 28.06.22 presso il cantiere di Fincantieri Marghera , costruzione H6299 – Norwegian Viva , alla presenza del vostro capocantiere A o R e del nostro Project Manager D vi sono con la presente ad evidenziarvi quanto emerso: (...) I T osservazione nel vano ascensori PAX del varo ponte 4; non indossava i guanti , il sottogola e l'imbragatura di sicurezza ■ esito negativo. (...) Vorrei sottolineare in particolare il comportamento negativo e assolutamente non costruttivo del vostro dipendente I T che a fronte di un mio formale richiamo sul tema dell'utilizzo dei DPI, si è rifiutato d'indossarli e ne ha contestato l'utilità a bordo. Tale comportamento non è accettabile e pertanto ho richiesto al Sig. Alfio Russo di sospendere le attività fino a

ripristino delle necessarie condizioni di sicurezza sancite dalle normative e dalle nostre Linee guida in materia. Ribadisco la mia stima verso la vostra società e la fiducia che possiate porre rimedio a queste situazioni non in linea con quanto contrattualmente stabilito in materia di Sicurezza”.

11. Orbene, quanto ai fatti contestati, in sede di giustificazioni, con mail del 27/7/2022, il ricorrente li ha negati, affermando “ al momento del controllo il lavoratore non era impegnato in attività lavorativa, era venuto in cantiere solo per prendere una misura per controllare se era corretto ciò che stava facendo. I guanti il lavoratore li aveva in mano. Guanti e sottogola non era in quel momento necessario indossarli, (...)”.

12. Anche interrogato il ricorrente ha riferito e precisato “ è vero che mi trovavo al ponte n. 4 e che non avevo i guanti l'imbragatura di sicurezza e avevo il caschetto ma non agganciato sotto la gola, questo perché io stavo lavorando da un'altra parte, il ponte n. 4 è il ponte d'ingresso, io mi trovavo là perché dovevo verificare una misura che non mi tornava dove io stavo lavorando; io mi occupo di carpenteria e saldatura e anche meccanica. Dove stavo lavorando avevo i guanti e anche l'imbragatura. Non li avevo in quel momento perché non stavo lavorando e avevo il caschetto ma non agganciato sotto la gola perché non stavo lavorando. Quando ho trovato il personale dell'ispezione Safety blitz sul ponte 4 ho spiegato a loro perché non avevo guanti, imbragatura e avevo il caschetto non allacciato. Confermo che era anche presente il signor A R . Comunque il personale della Safety blitz mi ha risposto “non mi interessa” , “ non mi interessa” e me lo ha detto tre volte, “ non mi interessa questa è la legge”. Dopo aver detto questo la persona del Safety blitz si è allontanato insieme al mio responsabile A R e io sono tornato verso il mio posto di lavoro mettendomi anche i guanti che avevo peraltro con me nella tasca dei pantaloni; quando lui ha visto che io stavo tornando al lavoro mi ha detto di scendere dalla nave e io sono sceso dalla nave. Poi ho raggiunto questa persona del Safety blitz presso l'officina e gli ho spiegato un'altra volta perché non avevo i guanti e perché non avevo l'imbragatura e perché avevo il caschetto ma non agganciato nel sottogola perché il caschetto me lo tolgo quando devo fare le saldature in quanto devo mettere la maschera, mentre i guanti in quel momento non mi servivano e non mi serviva nemmeno l'imbragatura di sicurezza perché dovevo solo fare delle misurazioni; nel momento in cui mi hanno trovato senza guanti e senza imbragatura di sicurezza e con il caschetto non agganciato non stavo facendo un lavoro in altezza come hanno scritto nella lettera di licenziamento (...) non è vero che il 28 giugno 2022 sia stato chiesto l'intervento del personale di sicurezza del cantiere navale Fincantieri di Marghera e che questo mi abbia ordinato di uscire dal cantiere e terminare anticipatamente la mia giornata lavorativa”.

13. Il teste B. L. P. ha riferito "non sono né sono stato dipendente di OLC ma lavoro in FINCANTIERI da circa 213 anni e anche il ricorrente lavora più o meno dallo stesso periodo, poiché siamo entrambi rumeni ci incontriamo nei momenti di pausa caffè o pranzo, quindi lo conosco in questo senso. (...) il 28.6.2022 stavo aspettando con un altro collega, che è fuori in corridoio, che arrivasse il materiale per fare il nostro lavoro e ho visto la scena. Il ricorrente aveva il caschetto ma non era allacciato si è avvicinato al trunk a preso in mano il cancello per entrare che doveva prendere una misura ma è stato fermato dal suo campo e da altre persone, che gli hanno chiesto perché non aveva i guanti e lui ha risposto che doveva solo prendere una misura, hanno discusso un po' di questa cosa, poi ricordo che il ricorrente ha tirato fuori dalla tasca un paio di guanti e poi il ricorrente ha richiuso il trunk rimettendo il cancello e lui e le altre persone tra cui c'era il capo cantiere sono andati via tutti insieme " e G. D. " ero dipendente di una ditta che lavora all'interno di FINCANTIERI. Ho lavorato in FINCANTIERI dal 2013 sino all'inizio di quest'anno e così ho conosciuto il ricorrente. (...) il 28.6.2022 ero a circa 4 metri dal ricorrente quando è successo il fatto. Il ricorrente ci è passato davanti, io e il mio collega stavamo aspettando il materiale dalla nostra azienda lo abbiamo anche chiamato ma lui ci ha detto che aveva da fare. ha spostato un cancello rimovibile dal trunk dove poi passa l'ascensore e poi è stato fermato da delle persone e dalla persona che è venuto a testimoniare prima, gli hanno detto che non doveva spostare il cancello senza guanti, ma lui gli ha detto che i guanti ce li aveva in tasca e dovendo entrare a prendere una misura non aveva pensato di metterli. Il tutto è durato un paio di minuti. Le persone hanno detto al ricorrente che doveva mettere i guanti anche per spostare il cancello, in qual momento però mi sono allontanato. (...) poi non ho fatto più caso e non so dove sono andati tutti. (...) ripeto quello che ho visto è che il ricorrente stava togliendo il cancello, sono arrivate delle persone due donne un uomo e il capo del ricorrente, gli hanno detto di fermarsi perché non aveva i guanti. Lui ha detto che doveva solo spostare il cancello per prendere una misura e loro gli hanno detto che doveva avere i guanti lo stesso poi mi sono allontanato e non ho visto altro. (...) i guanti li aveva in tasca e li ha tirati fuori mentre stava parlando con queste persone. (...) aveva il caschetto non ricordo se era agganciato".

14. Alla luce dell'istruttoria svolta devono ritenersi confermati i fatti contestati: il ricorrente che si trovava sul luogo di lavoro, in orario di lavoro e che comunque stava lavorando, perché, seppur non stava saldando, stava entrando in un trunk per prendere una misura, non indossava i guanti e non aveva il caschetto allacciato, inoltre non aveva cioè non indossava l'imbragatura.

15. Anche ammesso che il ricorrente avesse i guanti in tasca, che si fosse solo momentaneamente slacciato il caschetto, era comunque privo dell'imbragatura, nonostante

dovesse entrare nel trunk che è la condotta nella quale passa l'ascensore e si trovava al ponte 4. Inoltre, invitato a mettere i DPI, si è rifiutato affermando non fosse in quel momento necessario. In questo senso infatti aveva riferito il C e ha confermato R , ed in definitiva anche il ricorrente, il quale nel tentativo di ridimensionare la propria responsabilità, descrive il proprio comportamento come meramente limitato a giustificare l'assenza dei DPI. Nemmeno le deposizioni dei testi del ricorrente offrono una ricostruzione significativamente diversa.

16. Ed in questo sta l'aspetto più rilevante della condotta contestata al ricorrente: se poteva, invero, in qualche modo, giustificare (nel senso di esimere da responsabilità disciplinare) la momentanea assenza (imbragatura) o non utilizzo (guanti) o non corretto utilizzo (caschetto) dei DPI in questione, ciò che non può essere giustificato è il rifiuto ad utilizzarli e l'insistenza nel voler affermare di non doverli utilizzare.

17. Si tratta, tuttavia, nel complesso di una condotta che non assurge a giusta causa, per il difetto di proporzionalità tra fatti e condotta. Invero, la giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice 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 del profilo intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare (Cass. n. 15654 del 18/09/2012), ove ciò che rileva è la idoneità della condotta tenuta dal lavoratore a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento della prestazione lavorativa, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti (Sez. L, Sentenza n. 5434 del 07/04/2003).

18. Nel caso in esame non vi sono, invece, elementi e non sono stati offerti, nemmeno puntualmente contestati, per affermare che l'insubordinazione sia stata accompagnata da modalità tali da rendere più sfrontate la contestazione dei poteri di coloro che procedevano al Safety Blitz e il rifiuto di adempiere all'obbligo di sicurezza su di sé gravante, tale da porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento della prestazione lavorativa.

19. E questo anche considerando il fatto contestato il 21/4/2022 e che comunque non è stato ritenuto tale da essere sanzionato disciplinarmente.

20. A norma dell'art. 3, co. 1, d.lgs. 23/2015 ( come risultate a seguito dell'intervento della Corte Costituzionale 194/2018) nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo

soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.

21. Dal coordinamento tra il 1° e il 2° comma emerge che nel caso in cui il licenziamento sia dichiarato illegittimo per difetto di proporzionalità trova applicazione la tutela meramente risarcitoria di cui al 1° comma ("1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale (...), in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità" ove il 2° comma dispone che "Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, (...)").

22. Tenuto conto della durata del rapporto di lavoro, delle dimensioni dell'impresa, delle ragioni del licenziamento e della illegittimità dello stesso, l'indennità risarcitoria deve essere determinata in sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto pari ad € 1.949,19 (vd. busta paga giugno 2022), oltre agli accessori di legge.

23. Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate - come in dispositivo - avuto riguardo ai valori medi previsti dal DM 55/2014 e DM 147/2022 per le controversie di lavoro, scaglione € 5.200-26.000, ridotto ex art. 4, comma 1, penultimo e ultimo periodo, DM cit., tenuto conto del valore effettivo della controversia, che è stata svolta impegnativa attività istruttoria, del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate (medie -numerose), dei contrasti giurisprudenziali, aumentato del 30% ex art. 1, comma 1, lett. b), DM 37 dell'8.3.2017 atteso che gli atti depositati telematicamente sono stati redatti con tecniche informatiche idonee ad agevolarne la consultazione in quanto esse consentono la ricerca dei documenti allegati.

#### **P.Q.M.**

Il giudice definitivamente pronunciando così provvede:

1) In accoglimento del ricorso, dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna la OLC S.R.L. al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il

calcolo del TFR (€1.949,19 = mensile) oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali dal licenziamento al saldo effettivo ex art. 429 c.p.c. e 150 disp. Att. c.p.c.;

2) Condanna OLC S.R.L. alla rifusione delle spese di lite che liquida in € 3.200,00 + 30% (ex comma 1 bis dell'art. 1 DM 55/2014, introdotto dall'art. 1, lett. b) DM 37/2018) per compensi di avvocato, oltre rimborso forfettario del 15%, IVA e CPA, come per legge, con distrazione in favore del procuratore del ricorrente dichiaratosi anticipatorio.

Venezia, all'udienza del 13/09/2023

Il Giudice

Dott.ssa Chiara Coppetta Calzavara