

Tribunale di Venezia Sezione Lavoro

Sentenza 24 febbraio 2026

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**IL GIUDICE DEL LAVORO DEL TRIBUNALE DI VENEZIA**

dott.ssa Margherita Bortolaso

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa di lavoro n. 1626/2025 RG promossa con ricorso ex artt. 414 + 441 bis cpc

■ (...) con gli avv.ti (...) e (...)

**- RICORRENTE-**

**contro**

(...) con gli avv.ti (...) e (...)

**- RESISTENTE -**

**IN PUNTO: IMPUGNAZIONE LICENZIAMENTO DISCIPLINARE**

**FATTO**

Con ricorso ex artt. 414 + 441 bis c.p.c. depositato in data 8.8.2025 il ricorrente in epigrafe indicato ha agito in giudizio nei confronti della (...) con sede in (...) quale sua ex datrice di lavoro:

a) allegando:

- di essere stato assunto da (...) stessa in data 3.9.2014 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, inquadramento nel 5° livello del CCNL per i lavoratori addetti alle piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti - CONFAPI del 29.7.2013, e mansioni di operaio addetto all'installazione di impianti ;

- di avere in data 16.4.2025 ricevuto a mani comunicazione di licenziamento per giusta causa con effetto immediato riferito a tre distinti addebiti, ovvero utilizzo improprio di carta carburante aziendale, assenze ingiustificate prolungate, e condotte gravemente inappropriate sul posto di lavoro;

- di avere poi ricevuto tale lettera di licenziamento anche a mezzo raccomandata AR, consegnata il 23.4.2025;

b) lamentando l'invalidità di tale recesso siccome radicalmente nullo per assenza di previa contestazione di addebito, in violazione delle garanzie previste dall'art. 7 della Legge 20/05/1970, n. 300, nonché dall'art. 74 del CCNL applicabile; o comunque in subordine illegittimo con spettanza dunque, trattandosi di assunzione antecedente al 18 marzo 2015 e realtà aziendale sotto soglia, della tutela ex art 8 legge 604/1966;

c) così concludendo:

In via principale : a) per le motivazioni esposte in narrativa, accertare e dichiarare la nullità del licenziamento comminato al ricorrente in data 16.4.2025, e, per l'effetto, condannare la società convenuta alla reintegra ed al risarcimento del danno, nella misura di giustizia (da calcolarsi tenuto conto dell'ultima retribuzione di fatto), ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 18, commi 1 e 4, della Legge 20/05/1970, n. 300, ovvero, subordinatamente, ai sensi dei commi 5 o 6 della medesima norma;

In via subordinata a) per le motivazioni esposte in narrativa, qualora non fosse ritenuta applicabile la tutela di cui all'art. 18 della Legge 20/05/1970, n. 300, accertare e dichiarare la nullità, illegittimità e comunque infondatezza del licenziamento comminato al ricorrente in data 16.4.2025 e, per l'effetto, condannare la società convenuta al risarcimento del danno, nella misura massima di sei mensilità, ovvero in quella ritenuta di giustizia (da calcolarsi tenuto conto dell'ultima retribuzione di fatto), ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 8 della Legge 15/07/1966, n. 604.

In ogni caso con vittoria di competenze e spese di lite, con maggiorazione del 30% ex art. 4, comma 1-bis, del D.M. 10 marzo 2014 n. 55, atteso che il presente atto, depositato con modalità telematiche, è redatto "con tecniche informatiche idonee ad agevolarne la consultazione o la fruizione" che, in particolare, "consentono la ricerca testuale all'interno dell'atto e dei documenti allegati, nonché la navigazione all'interno dell'atto", oltre rimborso forfettario spese generali, C.P.A. e IVA, come per legge, con distrazione a favore dello scrivente difensore che si dichiara antistatario.

La società convenuta si è costituita contestando le pretese per gravità inaudita delle condotte addebitate tali da avere irrimediabilmente e definitivamente leso il vincolo fiduciario.

Alla prima udienza il ricorrente - sollecitato da parte dello scrivente giudicante, in ragione del radicale difetto di previa contestazione disciplinare, la definizione transattiva - ha formulato proposta transattiva di 6 mensilità + da parte di impianti remissione di querela + rinuncia a costituzione di parte civile e a qualsiasi pretesa risarcitoria collegata ai fatti oggetto di querela + concorso spese - conciliazione tombale reciproca.

La convenuta alla successiva udienza ha rifiutato la proposta per la gravità dei fatti, penalmente rilevanti, già oggetto di procedimento penale n. 4516/2025,

La causa è stata istruita con acquisizione della documentazione offerta dalle parti e all' odierna udienza è stata discussa e all' esito trattenuta in decisione.

## MOTIVI

Il ricorso va accolto nei seguenti termini e per i seguenti motivi:

1. Si tratta di licenziamento in tronco per giusta causa, dunque ontologicamente disciplinare, irrogato - a dipendente in forze dal 2014, dunque assoggettato alla disciplina ante Job's Act, presso azienda pacificamente "sotto soglia", cioè con meno di quindici dipendenti - senza l'osservanza della procedura ex art. 7 SL, segnatamente in assenza di previa contestazione dell'addebito.

2. Tale carenza, dedotta quale unico motivo di impugnazione, rimane, alla luce della costituzione della convenuta, tale: la lettera di contestazione non è stata prodotta e la gravità delle condotte ascritte, rimarcata da (...) tale da avere irrimediabilmente e definitivamente leso il vincolo fiduciario, non supera il vizio, essendo la previa contestazione disciplinare in ogni caso necessaria anche per fatti gravi: non esiste alcuna norma di legge, né constano pronunce giurisprudenziali, in senso diverso.

3. L'assunto di parte convenuta secondo cui la prospettazione attorea "ignorerebbe colpevolmente la sostanza dei fatti e la loro idoneità a configurare una giusta causa di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 c.c.", è dunque privo di pregio: il licenziamento ex art 2119 cc siccome ontologicamente disciplinare richiede la previa contestazione dell' addebito, che non è un adempimento meramente formalistico, bensì di sostanza, funzionale all' esercizio del diritto di difesa del lavoratore, e la cui omissione è considerata da una parte della giurisprudenza equiparabile all' insussistenza in radice del fatto addebitato, suscettibile di essere sanzionata, anche nelle realtà aziendali sotto soglia, con meno di 15 dipendenti, con la reintegra nel posto di lavoro.

4. Il vizio dedotto in ricorso dunque sussiste e quanto al tipo di tutela applicabile, nell'alternativa tra reintegrazione e indennità economica, si registrano, appunto, pronunce di merito favorevoli all'applicazione della tutela reintegratoria, da ultimo anche rispetto alla disciplina di cui al Decreto Legislativo n. 23/2015 (c.d. Jobs Act), non direttamente applicabile, *ratione temporis*, al caso di specie risalendo l' assunzione al 3.9.2014, ma che ripropone le medesime problematiche già esistenti nella disciplina previgente rispetto all' alternativa tra tutela obbligatoria ex art 8 legge 604/1966 e tutela reintegratoria ex art. 18 SL

Lo schema in effetti si ripropone in quanto, come noto, sia l'art. 18, comma 6, della L. 300/1970, come riformato dalla L. n. 98/2012, sia l'art. 4 del D.Lgs. n. 23/2015 prevedono sanzioni indennitarie attenuate per le ipotesi di vizi procedurali.

5. L'impianto sanzionatorio della legge 92/2012, che aveva lo scopo dichiarato di limitare la sanzione della reintegrazione ai soli casi di grave violazione di norme sostanziali, con esclusione della violazione di norme procedurali, è stato recentemente rivisitato dalla giurisprudenza, e una delle rivisitazioni affrontate dalla giurisprudenza di merito attiene proprio alla tutela applicabile, nell'alternativa tra reintegrazione e indennità economica, ai casi in cui il datore di lavoro irroghi il licenziamento disciplinare senza aver prima contestato il fatto al lavoratore, con evidente violazione della procura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

6. Il Tribunale di Roma, con la sentenza n. 10104/2024, richiamando l'orientamento consolidato della Suprema Corte secondo cui "la radicale mancanza di contestazione non costituisce solo una violazione formale ma concreta una violazione con riflessi sostanziali", ha affermato che la mancanza della procedura disciplinare determina violazione dell'art. 7 della L. 300/1970, che è norma imperativa, e ha configurato la fattispecie come "nullità di protezione", posta a tutela del lavoratore che è parte debole del rapporto, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria piena, ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 23/2015, a prescindere dal numero di lavoratori impiegati.

7. La Corte d'Appello di Bari, con la sentenza n. 1497/2023, invece, rispetto a datore di lavoro "sotto soglia", cioè con meno di quindici dipendenti, ritenendo che il licenziamento intimato senza la previa osservanza delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori non sia nullo, ma assimilabile a quello privo di idonea giustificazione, e dunque solo illegittimo, ha riconosciuto la sola tutela indennitaria.

8. Tale seconda posizione appare preferibile, da cui l'applicazione nel caso di specie, trattandosi di assunzione ante marzo 2015 in realtà aziendale sotto soglia, della tutela indennitaria ex art 8 legge 604/1966, verificandosi diversamente un'ingiustificata diversità di tutela rispetto all' ipotesi, anch'essa radicale, di invalidità del licenziamento per insussistenza del fatto.

9. E d'altro canto secondo indirizzo consolidato della giurisprudenza di legittimità il licenziamento disciplinare intimato senza la previa osservanza delle garanzie procedurali stabilite dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori non è viziato da nullità, ma è soltanto ingiustificato, nel senso che il comportamento addebitato al dipendente non fatto valere attraverso il suddetto procedimento non può essere addotto dal datore di lavoro per sottrarsi all'operatività della tutela apprestata al lavoratore dall'ordinamento nelle diverse situazioni.

10. Dunque proprio in relazione alla diversificazione delle varie forme di tutela, tale inosservanza rende l'atto di recesso inidoneo alla realizzazione della sua causa risolutiva del rapporto di lavoro soltanto nell'area di operatività della tutela reale (...)

11. In adesione a tale orientamento il licenziamento irrogato da (...) a (...) costituisce recesso privo di idonea giustificazione, con la conseguenza che, trattandosi di realtà aziendale sotto soglia, non ricorrono i presupposti di operatività della tutela reintegratoria e spetta invece la tutela meramente risarcitoria accordabile ai lavoratori illegittimamente licenziati nell'alveo della tutela obbligatoria.

12. La radicalità del vizio e la lunga durata del rapporto giustificano il riconoscimento di tale tutela nella misura massima prevista, pari a sei mensilità.

13. Spese di lite rifuse in base a soccombenza liquidate come in dispositivo

**p.q.m.**

definitivamente pronunciando, contrariis reiectis, così provvede:

1. dichiara l'impugnato licenziamento illegittimo e condanna la società convenuta a corrispondere al ricorrente ex art. 8 legge 604/1966 sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre ad accessori ex art. 429 cpc;
2. condanna la medesima società convenuta alla rifusione delle spese di lite, che liquida in euro 3.750,00 oltre accessori e rimborso del CU (= euro 259,00), e con distrazione a favore dei difensori anticipatari avv.ti (...) e (...)

Così deciso in Venezia - udienza 24.2.2026