

V. Scarso rendimento

Cass. civ., sez. lav., 09-07-2015, n. 14310

Il licenziamento per cosiddetto scarso rendimento costituisce un'ipotesi di recesso del datore di lavoro per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore, che, a sua volta, si pone come specie della risoluzione per inadempimento di cui agli art. 1453 e seg. c.c. sicché, fermo restando che il mancato raggiungimento di un risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento, ove siano individuabili dei parametri per accertare se la prestazione sia eseguita con diligenza e professionalità medie, proprie delle mansioni affidate al lavoratore, lo scostamento da essi può costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione, sulla scorta di una valutazione complessiva dell'attività resa per un'apprezzabile periodo di tempo.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con sentenza depositata in data 2/2/2012 la Corte d'appello di Torino, accogliendo l'impugnazione proposta dalla Vodafone Omnitel n.v. contro la sentenza resa dal Tribunale di Ivrea, ha rigettato la domanda proposta da De. Ma. Ma. , volta ad ottenere la declaratoria dell'illegittimità del licenziamento intimatogli con lettera del 2/4/2009 dalla società appellante, di cui era dipendente con la qualifica di 6A categoria professionale ex C.C.N.L. Metalmeccanica privata. 2. La Corte, dissentendo dal giudizio espresso dal Tribunale, ha affermato che: a) la contestazione formulata nella lettera del 18/3/2009 conteneva due diversi addebiti: la mancata compilazione del cosiddetto "performance dialogue" e lo scarso rendimento. Con particolare riguardo a quest'ultimo addebito, che costituiva il nucleo centrale della contestazione, l'accertamento della violazione era stato reso possibile dall'esame di rapportini settimanali, redatti nel periodo dal 20 ottobre 2008 fino al marzo del 2009, da cui era emersa la scarsa produttività del lavoratore, sia in assoluto sia comparata con quella di altri dipendenti aventi il suo stesso profilo professionale. La contestazione, con riguardo a questo profilo, era pertanto tempestiva; b) la tempestività doveva rapportarsi al tipo di addebito contestato, in quanto il giudizio sulla sussistenza e rilevanza dello scarso rendimento non può essere condotto in modo istantaneo, ma suppone un'osservazione protratta nel tempo; c) la società non aveva violato il principio di buona fede non segnalando al lavoratore la difformità della sua produttività dagli standard, poiché è "fuor di logica" porre a carico del datore di lavoro l'onere di sollecitare il dipendente ad adempiere l'obbligazione fondamentale del rapporto di lavoro, che è quello di rendere la prestazione lavorativa; d) sussistevano gli addebiti contestati: il fatto dell'omessa compilazione dei moduli diretti a valutare annualmente i dipendenti Vodafone (performance dialogue) si era realizzato relativamente al 2009; quanto agli anni precedenti, la contestazione, pur tardiva, era stata effettuata dalla società per rimarcare "lo scarso spirito di collaborazione e lo scarso interesse" mostrati dal lavoratore, nonché, ad colorandum, per rimarcare che l'omissione si era già verificata in precedenza. 3. Contro la sentenza, il De. Ma. propone ricorso per cassazione fondato su tre motivi, illustrati da memoria, cui resiste la società con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo ed il secondo motivo, che si trattano congiuntamente in quanto involgono questioni connesse, il ricorrente censura la sentenza per violazione e falsa applicazione della L. 20 maggio 1970, n. 300, articolo 7, comma 2 e dell'articolo 1175 c.c. "con riferimento alla mancata compilazione dei moduli performance dialogue e weekly reports"; assume che erroneamente la Corte territoriale ha ritenuto tempestiva la contestazione, omettendo di considerare che già negli anni precedenti egli non aveva compilato e consegnato alla società il performance dialogue senza che alcuna contestazione gli fosse mossa, e da tanto doveva desumersi la tolleranza della società nei confronti del detto comportamento e

la scarsa rilevanza del suo inadempimento. In ordine ai rapportini settimanali, segnala che fin dall'ottobre 2008 la società era stata in grado di verificarli e quindi di accertare il preteso scarso rendimento, con la conseguenza che la contestazione effettuata nel marzo dell'anno successivo era da ritenersi senz'altro tardiva. Inoltre, la mancata segnalazione, da parte della società, del suo scarso rendimento, con l'invito ad allinearsi agli standard di produttività degli altri dipendenti, costituiva violazione del principio di buona fede nell'esecuzione del rapporto. 2. Con il terzo motivo, denuncia l'omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio, lamentando l'omessa pronuncia del giudice in ordine alla proporzionalità tra il fatto commesso e la sanzione irrogata, considerato che il contratto collettivo nazionale di lavoro prodotto in primo grado non prevedeva la sanzione espulsiva per i fatti contestati. 3. I primi due motivi sono infondati. 4. È opportuno rammentare che l'accertamento relativo alla sussistenza del requisito dell'immediatezza della contestazione trae fondamento da una indagine di fatto, che, come tale, è incensurabile in sede di legittimità, salva la verifica di logicità e congruità delle ragioni esposte dal giudice di merito (vedi, per tutte, Cass., 6 settembre 2007, n. 18711; Cass., 1 febbraio 2010, n. 2283). Sempre in materia di licenziamento per giusta causa, l'immediatezza della contestazione degli addebiti va intesa in senso relativo, dovendosi tenere conto del tempo necessario per l'accertamento e la valutazione dei fatti da parte del soggetto abilitato ad esprimere la volontà imprenditoriale di recedere (Cass., 10 gennaio 2008, n. 282; Cass., 17 settembre 2008, 23739). 5. Nel caso in esame, la Corte territoriale ha ritenuto tempestiva la contestazione considerando la necessità, per l'imprenditore, di servirsi di un congruo periodo di osservazione per valutare la condotta del lavoratore e ravvisare in essa una violazione del dovere di diligenza e collaborazione. Ha pertanto considerato l'arco temporale compreso tra l'invio del primo rapporto settimanale (ottobre 2008) e il momento della contestazione (marzo 2009) come necessario (e sufficiente) per monitorare l'attività del dipendente e confrontarla con quella degli altri dipendenti, sì da verificare la sussistenza di una sproporzione significativa tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento (cfr. Cass., 22 gennaio 2009, n. 1632). 6. In proposito deve rimarcarsi che l'addebito mosso al De. Ma. si sostanzia nella violazione dell'obbligo di diligenza e di collaborazione con il datore di lavoro ed è costituito non già da un unico e specifico episodio, o da più episodi singolarmente considerati, come sembra equivocare il ricorrente, bensì da una condotta continuativa, che si è protratta nel tempo e che deve essere (ed è stata) unitariamente considerata al fine di valutare la sussistenza dell'inadempimento e la sua gravità nell'ottica del sinallagma contrattuale. 7. Il licenziamento per cosiddetto "scarso rendimento", invero, costituisce un'ipotesi di recesso del datore per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore, che, a sua volta, si pone come specie della risoluzione per inadempimento, prevista dagli articoli 1453 e segg. cod. civ.. 8. Si osserva infatti che, nel contratto di lavoro subordinato, il lavoratore non si obbliga al raggiungimento di un risultato ma alla messa a disposizione del datore delle proprie energie, nei modi e nei tempi stabiliti, con la conseguenza che il mancato raggiungimento del risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento, giacché si tratta di lavoro subordinato e non dell'obbligazione di compiere un'opera o un servizio (lavoro autonomo). Ove tuttavia, siano individuabili dei parametri per accertare che la prestazione sia eseguita con la diligenza e professionalità medie, proprie delle mansioni affidate al lavoratore, il discostamento dai detti parametri può costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione (Cass., 20 agosto 1991, n. 8973). 9. È dunque evidente che, per stabilire se tale segno dimostri univocamente che vi è stato inadempimento, è necessario valutare la condotta nel suo complesso per un'apprezzabile periodo di tempo, tenendo bene a mente che il mancato raggiungimento del parametro non va confuso con l'oggetto dell'accertamento, che è costituito dall'inesatta o incompleta o mancata esecuzione della prestazione. 10. La valutazione compiuta dalla Corte territoriale è in tutto conforme ai principi espressi

da questa Corte ed e' sorretta da motivazione congrua, esaustiva, sicche' essa e' del tutto esente dalle censure mosse con il ricorso. 11. Lo stesso e' a dirsi con riguardo alla presunta violazione dell'articolo 1175 c.c., che la Corte ha motivatamente escluso, con un giudizio anch'esso adeguato e privo di contraddizioni logiche o giuridiche. 12. L'ultimo motivo e' invece, in parte, infondato e, in parte, presente profili di improcedibilita'. 13. E' infondato nella parte in cui si assume omessa una motivazione che invece e' espressa ed esauriente. La Corte ha infatti esaminato gli addebiti mossi al lavoratore ed ha ravvisato una totale sproporzione tra l'attivita' lavorativa del De. Ma. rispetto a quella dei suoi colleghi, anche di inquadramento inferiore e di minore anzianita'. Ha considerato che nel periodo di riferimento (dal 26 al 31 gennaio 2009 e dal nove al 13 marzo 2009) "gran parte delle caselle corrispondenti alle varie tipologie di attivita' (gestione delle negoziazioni, gestione dei contratti, incontro con i fornitori, incontro con i clienti interni, gestione listini, attivita' per stage gates) risultano desolatamente vuote"; con riferimento ad attivita' di minor qualita' professionali, come la gestione operativa degli ordini, ha rilevato come la produttivita' e' risultata del tutto insoddisfacente ("due e quattro ordini nelle due settimane considerate"), a fronte di una media degli altri buyers di piu' di 40 al giorno e di piu' di 200 alla settimana. Ha quindi ritenuto "prive di consistenza" le giustificazioni addotte dal lavoratore, oltre che sotto certi aspetti contraddittorie. Il giudizio di gravita' dell'inadempimento e di proporzionalita' e' stato pertanto compiutamente condotto ed esso e' privo di incongruenze, peraltro neppure segnalate in ricorso. La censura riguardante la mancata previsione del fatto contestato tra le ipotesi per cui il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede la sanzione del licenziamento e' invece improcedibile atteso il mancato deposito del contratto, nel suo testo integrale, nelle precedenti fasi del giudizio ed in questa sede, in violazione del disposto di cui all'articolo 369 c.p.c., comma 2, n. 4, con la conseguenza che, anche sotto tale profilo, il motivo non puo' essere accolto (cfr. Cass., 7 luglio 2014, n. 15437). 14. Il ricorso deve dunque essere rigettato e il ricorrente deve essere condannato al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese del presente giudizio, in applicazione del principio della soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, liquidate euro 100 per esborsi e euro 3.500,00 per compensi professionali, oltre spese generali e accessori di legge.

Così deciso in Roma, il 18 marzo 2015.

Depositato in Cancelleria il 9 luglio 2015

Autorità: Tribunale Milano sez. lav.

Data: 19/09/2015

n. 26212

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto: licenziamento - - per giustificato motivo

R E P U B B L I C A I T A L I A N A
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO
SEZIONE LAVORO

in persona del Giudice dott. Giulia Marzia Locati ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nella causa iscritta al n. r.g. 8483/2015 promossa da:

RICORRENTE

contro

RESISTENTE

Il Giudice, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 14 settembre 2015, osserva quanto segue.

Fatto

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso presentato ai sensi dell'art. 1, comma 47 sgg. della L. n. 92/2012 si è rivolto al Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro di primo grado, affermando di essere stato assunto da ---- nel 1994, con mansioni di fattorino e inquadramento nel 10 livello contrattuale ai sensi del CCNL applicato; di essere sordomuto e di essere dunque stato assunto in base alla L. n. 482/1968; di aver svolto fino al 2000 le mansioni di fattorino e di essere stato poi stato assegnato fino al 2013 al servizio 187; di essere stato spostato nel 2013 al reparto Document Advanced Center; di essere stato licenziato per giustificato motivo oggettivo a causa dell'inadeguatezza sotto il profilo produttivo ed organizzativo della prestazione lavorativa; di non aver mai superato il periodo di comporto. Concludeva chiedendo in principalit  che venisse annullato o dichiarato illegittimo il licenziamento de quo, con conseguente condanna della convenuta a reintegrarlo in servizio e a corrispondergli l'indennit  di cui all'art. 18, quanto comma, L. n. 300/1970; in subordine che venisse annullato o dichiarato illegittimo il licenziamento de quo, con conseguente dichiarazione di risoluzione del rapporto di lavoro e condanna della convenuta a corrispondergli l'indennit  di cui all'art. 18, quinto comma, L. n. 300/1970; in ulteriore subordine che venisse annullato o dichiarato illegittimo il licenziamento de quo, con conseguente dichiarazione di risoluzione del rapporto di lavoro e condanna della convenuta a corrispondergli l'indennit  di cui all'art. 18, sesto comma, L. n. 300/1970. Con vittoria delle spese.

Costituitasi in giudizio ----- chiedeva il rigetto del ricorso perch  infondato. Con vittoria delle spese.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione e ritenuta la causa matura per la decisione senza necessit  di attivit  istruttoria, all'udienza del 14 settembre 2015 la causa   stata discussa e, all'esito, il Giudice si   riservato.

Il ricorso   parzialmente fondato e deve essere accolto nei limiti che seguono.

Sono incontestati tra le parti i seguenti elementi di fatto: il ----- non ha superato il periodo di comporto; i giorni di assenza effettuati dal sig. -----

A fronte di tali elementi di fatto parte resistente ha ritenuto di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per impossibilit  di utilizzo della prestazione lavorativa.

La datrice di lavoro ha precisato di aver adibito il ----- nel corso del rapporto di lavoro, a funzioni compatibili con il suo handicap, e, in particolare, da ultimo, alla funzione di indicizzazione e tipizzazione delle pratiche con compiti di back office non coinvolgenti il contatto diretto con la clientela. In sostanza, l'attività è simile a quella di un call center, con la differenza che il trattamento delle problematiche e delle esigenze della clientela avviene tramite la ricezione e la lavorazione di documentazione cartacea.

La società resistente ha altresì sottolineato l'importanza di tale funzione, alla luce del fatto che la clientela che ha presentato un reclamo deve essere seguita con rapidità ed efficienza, pena il passaggio ad altra compagnia telefonica concorrente.

A sostegno del licenziamento intimato, la ----- ha fatto riferimento ad una recente sentenza della Suprema Corte secondo la quale "L'eccessiva morbilità dovuta a reiterate assenze (anche se "incolpevoli" e nei limiti del periodo di comportamento) da cui deriva una prestazione lavorativa non sufficientemente e proficuamente utilizzabile da parte della società, perché inadeguata e discontinua sotto il profilo produttivo e pregiudizievole per l'organizzazione aziendale, legittima il licenziamento per giustificato motivo soggettivo. È dunque legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia provata, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente - ed a lui imputabile - in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, tenuto conto della media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione. (Nella specie, la S. C. ha confermato la sentenza impugnata, che aveva affermato la legittimità del licenziamento intimato, sul presupposto che le reiterate assenze effettuate dal lavoratore, comunicate all'ultimo momento ed "agganciate" ai giorni di riposo, determinavano uno scarso rendimento ed una prestazione lavorativa non sufficientemente e proficuamente utilizzabile per il datore di lavoro, incidendo negativamente sulla produzione aziendale)" (Cassazione, Sez. L, Sentenza n. 18678 del 04/09/2014).

Parte ricorrente ha sostanzialmente mosso due critiche a tale decisione: da un lato ha sottolineato il carattere vincolante dell'art. 2110 c.c., sostanzialmente disapplicato dalla Corte di Cassazione nella sentenza de qua, e l'illegittimità di intimare il licenziamento ponendo a fondamento l'eccessiva morbilità prima del superamento del periodo di comportamento; dall'altro lato ha sottolineato che l'asserito scarso rendimento si sarebbe dovuto far valere per l'intimazione di un licenziamento per giustificato motivo soggettivo e non oggettivo.

Occorre prendere le mosse dalla sentenza richiamata. La Corte di Cassazione, nel passaggio prodromico all'affermazione di principio oggi in discussione, ha ricordato che "Occorre ricordare che, ai sensi della L. n. 604 del 1966, art. 3, "il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. La giurisprudenza di questa Corte ha, poi, precisato che in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice - che non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. - il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'effettività delle ragioni che giustificano l'operazione di riassetto (ex unultis, Cass., n. 7474 del 2012). Ancora, si è affermato che è legittimo il licenziamento intimato al

lavoratore per scarso rendimento qualora sia risultato provato, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente - ed a lui imputabile - in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, avuto riguardo al confronto dei risultanti dati globali riferito ad una media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione (Cass., n. 3876 del 2006)".

La Corte ha ritenuto che corollario di tali principi fosse la netta distinzione tra la malattia posta alla base del superamento del periodo di comportamento e quella posta alla base dello scarso rendimento. In sostanza una cosa è la disciplina dell'art. 2110 c.c., in ragione della quale da un lato il datore di lavoro non può recedere dal rapporto prima del superamento del cosiddetto periodo di comportamento, e, dall'altro, il superamento di quel limite è condizione sufficiente di legittimità del recesso, nel senso che non è necessaria la prova del giustificato motivo oggettivo, né della sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa, né della correlata impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse. Altra cosa è la malattia che non rileva di per sé, ma in quanto le assenze in questione, anche se incolpevoli, hanno determinato scarso rendimento e inciso negativamente sulla produzione aziendale.

Nell'un caso il datore di lavoro ha il solo onere di dedurre ed allegare il superamento del periodo di comportamento, il quale - per ciò solo - legittima la risoluzione del rapporto. Nell'altro caso il datore di lavoro ha invece l'onere di allegare e provare che le modalità delle assenze hanno determinato l'impossibilità di utilizzo della prestazione lavorativa.

Pertanto, la prima censura non può essere accolta atteso che nel caso in esame il licenziamento non è stato intimato, pacificamente, per superamento del periodo di comportamento, ma in quanto le assenze avrebbero interferito a tal punto con l'attività lavorativa da rendere di fatto la prestazione del sig. ----- non fruibile da parte dell'azienda. Pertanto il richiamo all'art. 2110 c.c. non è pertinente, disciplinando lo stesso un caso affatto diverso da quello in esame.

Anche la seconda censura non può essere accolta, atteso che secondo i principi recentemente espressi dalla Corte di Cassazione ciò che conta non è la colpevolezza/negligenza o meno del lavoratore, ma il fatto che le assenze, anche se incolpevoli, abbiano di fatto ed in modo oggettivo dato luogo ad un rendimento così scarso da non essere la prestazione utile per il datore di lavoro.

Sul punto parte della giurisprudenza di merito ha chiarito che tra i fatti relativi all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa - in relazione ai quali può essere intimato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo - rientra l'eccessiva morbilità dovuta a reiterate assenze per malattia qualora la prestazione non sia più utile al datore di lavoro (si veda Tribunale di Milano, sentenza n. 1341/2015, estens. Dott. Scarzella).

Ciò chiarito, è opportuno verificare se nel caso in esame le assenze si siano verificate con una modalità tale da rendere inutile la prestazione lavorativa nelle giornate di presenza in azienda.

Orbene, dai documenti prodotti da parte resistente emerge che le assenze sono state numerose (808 giorni per circa 1500 giorni di lavoro), brevi e reiterate, costanti nel tempo e spezzettate, concentrate prevalentemente in periodi a stretto contatto con ferie e festività (il ricorrente non ha mai lavorato nel periodo compreso tra capodanno e l'epifania) ovvero con giorni di permessi.

Parte resistente ha specificato che il lavoro del ricorrente consiste prevalentemente nel rispondere ai reclami dei clienti attraverso la corrispondenza e che spesso tale attività non si

risolve in un unico contatto ma necessita di più conversazioni. Ha anche sottolineato l'importanza di tale attività perché nel momento del reclamo il cliente è scontento ed è quindi più facilmente convincibile da parte delle aziende della concorrenza a cambiare operatore. Ha infine rilevato come lo spezzettamento costante ed imprevisto del periodo di malattia - sempre a ridosso del weekend - rendesse molto complicato per gestire quei clienti di cui si sarebbe dovuto occupare il ricorrente.

Sicuramente, la modalità con cui il ----- assente ha causato delle profonde difficoltà all'azienda, che ha dedotto di dover aggravare il lavoro dei colleghi del ricorrente per evitare che le pratiche restassero inevase.

Si ritiene però che ciò non sia sufficiente per ritenere la prestazione lavorativa "non sufficientemente e proficua pente utilizzabile", secondo quanto richiesto dalla Suprema Corte.

Infatti per concretizzare il requisito de quo è necessario che la prestazione non sia utilizzabile nei giorni di presenza del lavoratore: in altri termini la non utilizzabilità non deve essere valutata complessivamente - perché è evidente che un assenze pari sostanzialmente al 60% rendono la prestazione nel complesso scarsamente utile - ma nei giorni in cui essa viene effettuata. Parte resistente avrebbe cioè dovuto dedurre e provare che ciò che veniva fatto dal sig. ----- nei giorni di presenza era sostanzialmente inutile per l'azienda, per le sue caratteristiche.

Non avendo dato la datrice di lavoro prova di questa specifica circostanza, non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, con conseguente applicabilità della disciplina dettata dall'art. 18, quinto comma, della L. n. 300/1970.

A tal riguardo, non può infatti esser accolta la prima domanda subordinata del ricorrente, che richiede l'applicazione del quarto comma dell'art. 18, atteso che nel caso in esame il fatto posto alla base del licenziamento non è manifestamente insussistente. Infatti, la resistente ha dedotto e dimostrato sia l'elevato numero delle assenze, che la modalità di fruizione del congedo per malattia, che l'impatto negativo generale per l'organizzazione aziendale.

Per tali ragioni, deve esser dichiarato risolto il rapporto di lavoro intercorso alla data del 14 gennaio 2015. Parte resistente deve esser altresì condannata al pagamento di un'indennità risarcitoria che, in ragione del comportamento delle parti e della durata del rapporto di lavoro, pare equo quantificare in quindici mensilità.

Considerato che la domanda è stata accolta in misura non superiore alla proposta conciliativa formulata dal Giudice ed accettata da parte resistente all'udienza del 16 settembre 2015, giusto il disposto dell'art. 91, secondo comma, c.p.c., parte ricorrente deve essere condannata al pagamento delle spese maturate successivamente alla formulazione della proposta (corrispondenti con la fase di decisione). Visto che parte resistente deve essere invece condannata al pagamento delle spese della fase introduttiva, pare equo nel complesso compensare integralmente le spese di lite.

Diritto

PQM

P.Q.M

Dichiara risolto il rapporto di lavoro tra ----- far data dal 14 gennaio 2015;

condanna ----- a corrispondere a ----- un'indennità risarcitoria pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; compensa integralmente le spese di lite.

Si comunichi.

Milano, 16 settembre 2015

Depositata in Cancelleria il 19/09/2015