



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI CAGLIARI

IN COMPOSIZIONE MONOCRATICA

La dott. Daniela Coinu in funzione di Giudice del Lavoro, oggi *Data_1*, ha pronunciato e pubblicato, ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., in esito all'udienza del *Data_2*, sostituita dal deposito di note scritte, la seguente

SENTENZA

nella causa in materia di lavoro iscritta al n. 3281/21 del R.A.C.L. dell'anno *Dt_3* promossa, ai sensi dell'art. 1, comma 51, legge 92/12, da:

Parte_1, elettivamente domiciliato in *Lg_1* presso lo studio dell'avv. *Avvoc_1*
[...] che lo rappresenta e difende in virtù di procura speciale come in atti

OPPONENTE

CONTRO

Controparte_1 con sede in *Lg_2* in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliata in *Lg_2* presso lo studio dell'avv. *Avvocato_2* che la rappresenta e difende giusta procura speciale come in atti

OPPOSTA

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con lettera raccomandata del *Data_4*, la *Controparte_1* aveva comunicato al ricorrente quanto segue:

“Oggetto: licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Egregio signor Pt_1

con la presente Le comunichiamo il licenziamento dal Suo rapporto di lavoro con Codesta società ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/1966 per giustificato motivo oggettivo.

*Il Suo licenziamento, nonostante la procedura di cui all'art. 7, commi 1 e 2, legge n. 604/66, definita con una mancata sua comparizione, è dovuto all'impossibilità di reperire, allo stato della nostra attuale organizzazione di lavoro, una posizione cui assegnarla coerente e in ottemperanza al giudizio di inidoneità permanente, emesso dal medico competente Dott.ssa **Persona_1** in data **Data_5** .*

*Infatti, le condizioni di salute – certificate dal medico del lavoro aziendale – impediscono ad Ella di compiere atti indispensabili all'espletamento della prestazione lavorativa affidatagli, ovvero la mansione di custode-manutentore presso il **Organizzazione_1** . Si precisa come l'organizzazione della nostra attività lavorativa è strettamente legata sia alle esigenze numeriche richieste dagli Enti committenti sia alla fattispecie in concreto delle attività che l'azienda svolge ovvero manutenzione strade, verde, scuole, pertanto non sarebbe possibile assegnarLa ad altra mansione corrispondente al livello in cui è inquadrata o comunque ad un livello inferiore e comunque ad attività compatibili con la sua inidoneità permanente alla mansione di custode-manutentore.*

Per le medesime ragioni sopra esposte risulta impossibile a Codesta azienda assegnarLa eventualmente ad altro e diverso settore.

Il licenziamento ha effetto immediato, pertanto non le sarà riconosciuto alcun periodo di preavviso. In sostituzione le sarà corrisposta un'indennità di mancato preavviso calcolata secondo le vigenti norme di legge e sulla base di quanto previsto al riguardo dal Contratto collettivo nazionale di riferimento.”

Il ricorrente aveva impugnato giudizialmente il predetto licenziamento, sostenendone, nella fase sommaria del presente giudizio, l'illegittimità sotto diversi profili.

Innanzitutto, il ricorrente aveva sostenuto che un primo profilo di illegittimità del licenziamento comminatogli era ravvisabile nel fatto che la società datrice di lavoro, nonostante

la consegna di copiosa documentazione medica attestante la propria condizione di grave disabilità, anche ai sensi della legge 68/99 e della legge 104/92, nonché la sussistenza di una residua idoneità lavorativa a svolgere “*mansioni semplici di segreteria e scarse come manutentore*”, non aveva adottato specifiche precauzioni volte a contenere l’aggravamento delle patologie diagnosticate, peraltro cagionate dalla nocività dell’ambiente lavorativo e dalla tipologia di mansioni assegnategli. In particolare, il ricorrente aveva, sul punto, osservato come con piccoli accorgimenti la società convenuta avrebbe potuto rendere la sua posizione di lavoro compatibile con le condizioni di salute accertate, anche assegnandogli mansioni differenti, così da evitare il licenziamento.

In secondo luogo, il ricorrente aveva evidenziato come, alla stregua delle previsioni contenute nell’art. 10, comma 3, legge 68 del 1999, dotate di carattere di specialità rispetto alla normativa generale prevista dal D.lgs. 81/08, il licenziamento impugnato risultasse, altresì, viziato per avere il datore di lavoro receduto sulla scorta della formulazione del giudizio di inidoneità alle mansioni di custode/manutentore da parte del medico competente, anziché da parte della Commissione medica prevista dalla legge 104/92, previo accertamento della sua definitiva impossibilità di reinserimento.

Infine, il ricorrente aveva contestato l’insussistenza del giustificato motivo oggettivo addotto dalla società convenuta a giustificazione del licenziamento, in particolare sotto il profilo dell’avvenuta violazione dell’obbligo di *repechage*, atteso che era inverosimile che la convenuta, società partecipata pubblica che forniva servizi di manodopera in diverse strutture di proprietà regionale e provinciale presenti nel Sud Lg_3 non avesse avuto la possibilità di adibirlo a mansioni di segretariato o uscierato per le quali aveva mantenuto una residua capacità lavorativa ovvero a mansioni inferiori compatibili con le sue condizioni di salute, possibilità che, infatti, a suo parere, sussistevano, per esempio, presso le sedi di Lg_2 Indirizzo_1, di Luogo_4 di Lg_1 e di Lg_5.

Nella fase sommaria il ricorrente aveva, inoltre, lamentato di avere subito, nel corso del rapporto di lavoro, una serie di comportamenti vessatori, concretatisi negli ingiustificati e sistematici trasferimenti disposti nei suoi confronti e in un'altra serie di episodi, quali abusi psicologici, emarginazioni, umiliazioni, maldicenze, demansionamenti, compressioni della propria capacità lavorativa e della propria autostima, a fronte dei quali la società datrice di lavoro non aveva mai approntato concrete ed effettive misure di vigilanza e che gli avevano causato disturbi di natura depressiva che lo avevano anche obbligato a rivolgersi ad uno specialista.

Ciò premesso, *Parte_I* aveva concluso, domandando, in via principale, che il licenziamento impugnato venisse dichiarato illegittimo, invalido e nullo per violazione della procedura prevista dall'art. 10 della L. 68/1999, con conseguente sua reintegrazione nel posto di lavoro e condanna della società convenuta al pagamento di un'indennità pari alle mensilità maturate dalla data del licenziamento alla data della reintegrazione e al versamento dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, e che venisse, altresì, accertato che era stato vittima di comportamenti mobbizzanti, con conseguente condanna della società convenuta al risarcimento dei danni di natura patrimoniale e non patrimoniale subiti.

In via subordinata, il ricorrente aveva, inoltre, domandato che fosse accertata e dichiarata l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo per violazione dell'obbligo di repêchage e che la società convenuta fosse, pertanto, condannata al pagamento di un'indennità da commisurarsi secondo giustizia.

La *Controparte_I* si era costituita in giudizio e aveva resistito, contestando l'avversa ricostruzione dei fatti e sostenendo l'infondatezza di tutte le domande proposte dal ricorrente.

In particolare, quanto all'asserita violazione dell'art. 10, legge 68/99, la società convenuta aveva osservato come la norma invocata dal ricorrente fosse inconferente con la fattispecie oggetto del giudizio, in quanto relativa a lavoratori assunti già in condizione di disabilità, mentre il ricorrente, come dallo stesso precisato, era divenuto inidoneo in costanza di rapporto, a causa delle malattie e degli infortuni occorsigli durante gli anni di servizio, i quali avevano minato in

maniera sempre più importante la sua capacità lavorativa, fino a renderlo completamente inabile al lavoro, come certificato dal medico aziendale in data *Data_6* .

La norma applicabile, aveva precisato la società convenuta, era, quindi, piuttosto quella contenuta nell'art. 4, comma 4, legge 68/99, il quale non prevede alcun obbligo del datore di lavoro di collocare il dipendente, divenuto inabile per ragioni sopravvenute, in quota disabili, ma piuttosto di verificare ed eventualmente individuare, nell'ambito della propria organizzazione lavorativa, le mansioni che il lavoratore divenuto disabile possa utilmente disimpegnare, pur senza che questo comporti l'obbligo di stravolgere il contesto organizzativo aziendale.

La società resistente aveva, quindi, riferito di avere, effettivamente, in conformità alla normativa richiamata, compiuto tutti gli accertamenti idonei a verificare se vi fosse la possibilità di adibire il dipendente a mansioni compatibili con il suo stato di salute.

L'esito di tali accertamenti, ha allegato la *Controparte_1* , era stato, peraltro, negativo, visto che tutti i posti di lavoro compatibili con lo stato di salute del ricorrente, e cioè unicamente quelli di portiere/usciera, vista l'acclarata inidoneità del ricorrente alle mansioni di custode/manutentore e, quindi, a tutte le mansioni legate allo svolgimento di compiti di manutenzione, erano stabilmente occupati al momento del licenziamento, data successivamente alla quale, d'altra parte, non erano state effettuate ulteriori assunzioni.

In particolare, aveva allegato la società convenuta, il servizio di portierato/uscierato, su specifico atto di indirizzo della committente *Controparte_2* aveva subito un ridimensionamento già dall'anno *Dt_7*, con l'obiettivo di razionalizzazione e maggior economicità dei contratti di servizio attraverso un risparmio di spesa, ciò che aveva comportato la riqualificazione di circa 20 dipendenti, tra cui anche il ricorrente, i quali, in linea con gli indirizzi della *CP_2* , erano stati trasferiti dal settore portierato/uscierato ad altri settori, in particolare quello di manutenzione.

I dipendenti residui addetti alle mansioni di portiere/usciera, aveva proseguito la Proservice, erano, quindi, arrivati al numero di 12 unità, alle quali dovevano aggiungersi 3 dipendenti con mansioni di “Addetto Controllo Sale”.

Il licenziamento comminato al ricorrente, aveva, quindi, concluso sul punto la società convenuta, era, quindi, assolutamente legittimo, non essendo giustificato, nella situazione descritta, l’inserimento di ulteriori operatori nel settore uscierato.

Infine, la società resistente, aveva eccepito l’inammissibilità, ai sensi dell’art. 1, comma 47, della Legge Fornero, della domanda di condanna proposta dal ricorrente a titolo di mobbing, non risultando la stessa fondata su fatti costitutivi identici rispetto al licenziamento impugnato.

Ciò premesso, la *Controparte_1* aveva, quindi, concluso domandando al Tribunale, previa declaratoria di inammissibilità della domanda proposta a titolo di mobbing, che l’avverso ricorso fosse, per il resto, rigettato, siccome infondato in fatto e in diritto, con vittoria di spese.

Il Tribunale di Cagliari, con ordinanza depositata il *Data_8* aveva dichiarato inammissibile la domanda risarcitoria proposta dal ricorrente per l’asserito mobbing subito e aveva ritenuto legittimo il licenziamento irrogato al ricorrente, rigettando le domande sul punto dallo stesso proposte.

In particolare, quanto al licenziamento impugnato, il primo giudice, condividendo gli argomenti proposti dalla parte resistente, aveva rilevato l’inapplicabilità, alla fattispecie, dell’art. 10 legge 68/99 e ritenuto, piuttosto, l’applicabilità, alla medesima, dell’art. 4, comma 4, della stessa legge, sulla base della quale emergeva, analogamente a quanto ormai previsto anche dall’art. 42, comma 1, D.lgs. 81/2008, che la condizione ostativa al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del dipendente divenuto inidoneo in costanza di rapporto di lavoro era costituita dalla possibile assegnazione del medesimo, in via residuale, a mansioni equivalenti ovvero inferiori compatibili con le condizioni di salute accertate, mentre in alcun modo l’inserimento postumo nella quota di riserva di cui all’art. 3, ne avrebbe potuto assicurare, ex se, in difetto delle condizioni sopra indicate, la conservazione del posto di lavoro.

Nella fattispecie, aveva, quindi, osservato il giudice della fase sommaria, nella quale il medico competente aveva certificato l'inidoneità permanente da parte del *Pt_1* allo svolgimento delle mansioni da ultimo assegnategli, ossia quelle di custode manutentore presso gli impianti sportivi di *Luogo_6* a *Lg_2* e nella quale lo stesso ricorrente aveva ammesso, nel corso del libero interrogatorio, di non essere in condizioni di poter ulteriormente proseguire nello svolgimento dei detti compiti, il *Pt_1* avrebbe potuto essere assegnato esclusivamente a mansioni di portiere/usciera.

Si trattava, peraltro, aveva accertato il primo giudice, di mansioni non concretamente attribuibili al ricorrente, posto che i relativi posti in dotazione organica risultavano integralmente ricoperti da altri soggetti affetti da patologie invalidanti e/o interessati da provvedimenti che escludevano la possibilità di adibirli ad altro incarico e che anche nelle sedi di lavoro indicate dal *Pt_1* nel ricorso come compatibili con le sue condizioni non erano emerse effettive e praticabili possibilità di ricollocamento, giacché presso le sedi di *Luogo_4* *Lg_1* ed *Lg_5* non erano previsti posti di usciere/portiere, mentre presso la sede di *Lg_2* *Indirizzo_1*, la mansione in discussione era già assegnata ad altra dipendente affetta da gravi patologie invalidanti.

Né, aveva, infine, concluso sul punto il Tribunale, poteva pretendersi che il datore di lavoro, al fine di recuperare una idonea posizione lavorativa ove assegnare il ricorrente colpito da inabilità, ne creasse una *ex novo*, ovvero trasferisse altri lavoratori, così da determinare una carenza di organico *ad hoc* ove ricollocare il ricorrente, e tantomeno era pensabile che alterasse il proprio assetto organizzativo per ritagliare un posto di lavoro altrimenti obiettivamente inesistente.

Il ricorrente ha, quindi, impugnato la predetta ordinanza, introducendo la presente fase di opposizione.

Con il ricorso in opposizione *Parte_1* non ha riproposto la domanda di accertamento delle condotte mobbizzanti e la conseguente domanda di risarcimento dei danni subiti e, quanto

al licenziamento, ha ribadito le ragioni già fatte valere e le conclusioni già rassegnate nella fase sommaria, evidenziando l'incontrovertibilità, a suo dire, della propria condizione di disabilità, il proprio diritto all'inserimento nella quota di riserva e alla tutela prevista dall'art. 10, legge 68/99, il diritto che l'inserimento nella quota di riserva gli avrebbe garantito a conservare il proprio posto di lavoro usufruendo delle riduzioni di orario previste e/o degli ausili richiesti per tipo di patologia previsti dalle norme a tutela dei disabili ovvero ad essere inserito *ope legis* nella graduatoria riservata ai soggetti affetti da disabilità e la conseguente concreta possibilità di usufruire della relativa chiamata diretta per l'assunzione.

Inoltre, il ricorrente ha censurato l'ordinanza pronunciata all'esito della prima fase sostenendo che il giudice, erroneamente, avesse ritenuto sufficiente a giustificare il licenziamento il fatto che non vi fossero posti scoperti di portiere/uscieri nell'organigramma aziendale, mentre, invece, la società convenuta avrebbe dovuto dimostrare di avere posto in essere tutti gli accorgimenti utili, i c.d. accorgimenti ragionevoli, necessari a scongiurare il licenziamento del lavoratore, quali, ad esempio, come affermato in qualche pronuncia giurisprudenziale, la riduzione dell'orario di lavoro.

La *Controparte_1* costituitasi nella presente fase di opposizione, ha, innanzitutto, evidenziato come il ricorrente, oltre a non avere assolto l'onere della prova in ordine alle proprie pretese, non avesse proposto specifici motivi di censura avverso l'ordinanza impugnata, né, tantomeno, avesse coltivato le domande relative all'asserito mobbing e ha, quindi, ribadito tutte le difese già esposte nella fase sommaria, domandando, in adesione alle statuizioni del giudice di prime cure, il rigetto dell'avversa opposizione, con vittoria di spese.

Il licenziamento impugnato è legittimo, cosicché l'ordinanza pronunciata dal Tribunale di Cagliari deve essere confermata e la presente opposizione deve, invece, essere rigettata.

Come già affermato dal primo giudice, deve, innanzitutto, escludersi l'applicabilità alla fattispecie dell'art. 10, legge 68/99, trattandosi di norma che, come desumibile dalla rubrica e dal

tenore letterale, si applica al “*rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti*”, cioè ai lavoratori già in stato di disabilità al momento dell’assunzione e assunti secondo le regole del collocamento obbligatorio.

D’altra parte, lo stesso ricorrente ha riconosciuto la correttezza dell’inquadramento della propria posizione nell’art. 4, comma 4, della legge 68/99 (si veda pag. 14, ultimo capoverso, del ricorso in opposizione), il quale, se è vero che, come ha evidenziato il ricorrente, prevede che i lavoratori che, nel corso del rapporto di lavoro, divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, possano essere computati nella quota di riserva di cui all’articolo 3 qualora abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%, non per questo equipara i detti lavoratori ai lavoratori assunti nella quota di riserva, trattandosi di norma prevista nell’interesse del datore di lavoro, il quale, grazie al predetto computo - il quale, infatti, è significativamente lasciato alla discrezionalità del datore di lavoro e non può avvenire laddove la disabilità sia motivata dall’inadempimento da parte del datore di lavoro delle norme in materia di salute ed igiene del lavoro, accertato in sede giurisdizionale - potrà ricevere, mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili, un incentivo a valere sul *Org_* per il diritto al lavoro nazionale per l’assunzione di persone con disabilità, benché il dipendente non sia assunto attraverso il collocamento obbligatorio o in adempimento di un obbligo di legge.

Si tratta, quindi, di previsione che non incide in alcun modo sulla validità o meno del licenziamento dei dipendenti divenuti inabili nel corso del rapporto di lavoro, al cui riguardo, infatti, la norma in questione, come già osservato dal giudice della fase sommaria, prevede unicamente che “*per i predetti lavoratori l’infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori*” (norma analoga è contenuta anche nell’art. 42 d.lgs. 81/08, il quale prevede che “*Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge *Data_9*, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all’articolo 41, comma 6, attua le*

misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza").

Il controllo, anche giudiziale, deve, quindi, necessariamente vertere sulla sussistenza o meno della predetta possibilità, che nella fattispecie, in conformità all'accertamento effettuato dal primo giudice, deve ritenersi obiettivamente insussistente.

Sul punto deve, innanzitutto, osservarsi come il ricorrente non abbia contestato il giudizio di permanente inidoneità alle mansioni di custode manutentore reso dal medico aziendale in data *l...*
Data_6, né abbia, in questa fase di opposizione, pur a fronte delle allegazioni formulate dalla parte convenuta nella fase sommaria e dell'accertamento effettuato dal primo giudice in ordine alla tipologia delle mansioni esistenti in azienda e alla indisponibilità nell'organico aziendale di posizioni di lavoro come portiere/usciera, formulato alcuna allegazione o contestazione specifica in ordine alla sussistenza concreta nell'organizzazione aziendale di mansioni differenti compatibili con le proprie condizioni di salute e di posizioni disponibili da potersi vedere assegnate, limitandosi, piuttosto, in modo analogo a quanto già fatto nella fase sommaria, con atteggiamento indifferente allo sviluppo del giudizio, ad affermare genericamente ed astrattamente, senza neanche adeguare le proprie affermazioni alla concreta realtà aziendale, di trovare *"inverosimile che la società datrice di lavoro non avesse la possibilità"* di adibirlo *"a mansioni quali segretariato o uscierato"*.

La predetta posizione processuale, tra l'altro contraddetta da altre affermazioni contenute nel ricorso in opposizione, nel quale si legge anche che *"la CP_1, in ragione del fatto che il Pt_1 potrebbe attualmente essere assegnato a mansioni di portiere/usciera, ha provato solamente che nell'organigramma non vi era alcuno scoperto tale da rendere possibile il reimpiego del lavoratore"*, consente di ritenere accertata la rispondenza a verità delle allegazioni formulate dalla società convenuta, sia in ordine alla sussistenza in azienda, tra le mansioni compatibili con lo stato di salute del ricorrente, delle sole mansioni di portierato/uscierato, sia in

ordine alla mancanza di posizioni di lavoro di portiere/uscieri disponibili in azienda, e di ritenere corretto e condivisibile l'accertamento sul punto effettuato dal primo giudice.

Il ricorrente ha, piuttosto, aggiunto in questa fase che i predetti elementi di fatto non sarebbero sufficienti a giustificare il licenziamento intimatogli dalla società convenuta, la quale, a suo dire, avrebbe dovuto, altresì, comprovare di avere adottato ogni accorgimento utile ad evitare la sua estromissione dall'azienda.

Peraltro, se è vero, in generale, che il datore di lavoro è obbligato ad adottare gli accomodamenti che, senza determinare modifiche rilevanti e gravose dell'organizzazione aziendale, consentano la conservazione del posto di lavoro dei lavoratori la cui inidoneità sia sopravvenuta all'instaurazione del rapporto contrattuale, nella fattispecie in esame non risulta possibile individuare la concreta esistenza di accomodamenti che fossero idonei a consentire l'esplicazione in sicurezza della prestazione lavorativa del Pt_I visto che, per un verso, deve escludersi che esistessero accorgimenti, infatti neanche individuati dal ricorrente, che potessero determinare l'ampliamento delle mansioni aziendali compatibili con lo stato di salute del Pt_I che, per altro verso, il predetto accertamento avrebbe richiesto, da parte del ricorrente, la formulazione di allegazioni e richieste di prova specifiche in relazione alla propria capacità residua di lavoro e che, sotto altro profilo, non può ritenersi che il datore di lavoro fosse obbligato ad ampliare appositamente il proprio organico o a modificare in senso peggiorativo la condizione degli altri lavoratori per garantire al lavoratore divenuto inidoneo allo svolgimento delle mansioni di propria assegnazione la conservazione del posto di lavoro.

Né, per le stesse ragioni, può ritenersi, come ipotizzato dal Pt_I anche a proposito dell'invocato inserimento nella quota di riserva di cui si è in precedenza discusso, che una eventuale riduzione dell'orario di lavoro avrebbe consentito al medesimo di evitare il licenziamento, visto che anche tale soluzione, la quale avrebbe in teoria potuto costituire un accomodamento ragionevole, non avrebbe permesso al Pt_I salve, come già evidenziato, una non consentita modificazione dell'organico aziendale o una non consentita modificazione

peggiorativa della condizione degli altri dipendenti, di svolgere mansioni compatibili con il proprio stato di salute.

D'altra parte, come risulta dai prospetti prodotti dalla società convenuta, sin dalla fase sommaria, ai nn. 28 e 29, in alcun modo contestati dal ricorrente, deve anche ritenersi accertato che i dipendenti addetti alle posizioni aziendali di portierato/uscierato fossero tutti portatori di patologie invalidanti e/o di gravi limitazioni, cosicché deve anche escludersi la possibilità che uno dei detti accomodamenti potesse consistere in una redistribuzione dei compiti tra il personale in servizio.

Per tutte le ragioni sopra esposte, quindi, poiché il licenziamento impugnato deve essere ritenuto legittimo, l'opposizione e le domande con la stessa riproposte dal ricorrente devono essere rigettate.

La condizione del ricorrente giustifica la compensazione, nella misura di due quinti, delle spese del giudizio, le quali, per la parte restante, seguono la soccombenza e, liquidate come da dispositivo, ai sensi del DM 55/14, come modificato dal DM 147/22, secondo i valori minimi previsti per ciascuna fase nello scaglione di valore indeterminabile basso della tabella relativa alle controversie di lavoro, devono essere poste a carico del ricorrente.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza, eccezione e deduzione disattesa: rigetta l'opposizione proposta e, a conferma dell'ordinanza impugnata, dichiara legittimo il licenziamento intimato a *Parte_1* e rigetta, per l'effetto, tutte le domande dallo stesso proposte;

dichiara compensate nella misura di due quinti le spese del giudizio e condanna il ricorrente al rimborso, in favore della società opposta, della parte restante che liquida in complessivi €. 2.777,10, oltre spese generali nella misura del 15% e accessori dovuti per legge.

Cagliari, *Data_1*.

Il giudice
dott. Daniela Coinu