



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VENEZIA
SEZIONE PER LE CONTROVERSIE DI LAVORO

Il Giudice dott.ssa ANNA MENEGAZZO ha pronunciato la seguente

SENTENZA CONTESTUALE AI SENSI DELL'ART. 429 c.p.c.

Nella controversia iscritta al n. [REDACTED] R.G., promossa con ricorso depositato in data
13.11.2024

da

- ricorrente -

rappresentata e difesa dagli Avv.ti DE BENEDETTI DIANA ed AZZARINI LEONELLO,
come da mandato in calce al ricorso, con domicilio eletto presso il loro studio in Venezia-
Mestre, via Verdi n. 33,

contro

[REDACTED], in persona del legale rappresentante *pro tempore*,

- resistente -

rappresentata e difesa dagli Avv.ti [REDACTED]
come da mandato in calce alla comparsa di costituzione, con domicilio eletto presso il loro
studio in [REDACTED] Milano

OGGETTO: Impugnazione licenziamento con domanda di reintegrazione.

CONCLUSIONI

Per parte ricorrente:



In via principale:

1. accertare e dichiarare il motivo illecito determinante alla base del recesso intimato alla sig.ra

████████████████████

2. per l'effetto, ai sensi dell'art. 2, comma 1, D.lgs. n. 23/2015, dichiararne la nullità e condannare
████████████████████ alla reintegra della lavoratrice nel posto di lavoro ed al pagamento di
indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR dal giorno del
licenziamento all'effettiva reintegra, oltre contributi previdenziali e assistenziali per lo stesso
periodo.

In via subordinata:

1. nella denegata e non creduta ipotesi in cui non venisse dichiarata la nullità del recesso, accertare
e dichiarare l'insussistenza dei fatti disciplinarmente addebitati e/o la sussumibilità degli stessi
nell'ambito della clausola elastica di cui all'art. 138, comma 7, lettera f), del CCNL di riferimento;
2. per l'effetto, in applicazione dell'art. 3, comma 2, D.lgs. n. 23/2015, annullare il recesso e
condannare ██████████████████████ alla reintegra della sig.ra ████████ oltre pagamento di
indennità commisurata all'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR dal giorno del
licenziamento all'effettiva reintegra, nonché contributi previdenziali e assistenziali per lo stesso
periodo.

In ulteriore subordine:

1. nella denegata e non creduta ipotesi in cui il recesso intimato alla sig.ra ████████ non venisse
annullato accertarne e dichiararne il carattere sproporzionato e quindi l'illegittimità;
2. per l'effetto, in applicazione dell'art. 3, comma 1, D.lgs. n. 23/2015, condannare
████████████████████ al pagamento di indennità commisurata all'ultima retribuzione utile per il calcolo del
TFR nel massimale di legge, date le dimensioni dell'Azienda ed il comportamento delle parti.

In estremo subordine:

1. nella denegata e non creduta ipotesi in cui il recesso non fosse dichiarato nullo e/o illegittimo,
accertare e dichiarare il difetto di giusta causa e per l'effetto condannare ██████████████████████
██████ al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, ai sensi del CCNL applicato al rapporto
di lavoro.



In ogni caso:

con vittoria di spese di lite, diritti e onorari di giudizio.

In relazione alla domanda riconvenzionale:

In via principale:

1. accertata l'insussistenza di qualsivoglia pregiudizio patrimoniale e/o non patrimoniale, rigettare l'altrui domanda;
2. per l'effetto dichiarare che nulla è dovuto.

In via subordinata:

1. nella denegata e non creduta ipotesi in cui le domande oggetto di riconvenzione venissero accolte nell'an, accertare e dichiararne l'infondatezza nel quantum dedotto;
2. per l'effetto, anche in applicazione dell'art. 1226 c.c., rideterminare al ribasso gli importi oggetto di eventuale e denegata condanna.

Per parte resistente:

Voglia l'intestato Ill. mo Tribunale di Venezia:

- ogni contraria istanza, domanda, eccezione disattese;
 - effettuato ogni più opportuno accertamento in fatto e in diritto;
 - previa ogni declaratoria del caso;
 - previa assunzione di ogni e più opportuno provvedimento in relazione alla dispieganda domanda riconvenzionale in ordine alla eventuale fissazione di nuova udienza ai sensi degli artt. 418 e/o 441 bis 4° comma c.p.c.,
 - effettuato ogni più opportuno accertamento in fatto e in diritto,
- così giudicare:

Nel merito ed in via principale:

rigettare e respingere le domande tutte *ex adverso* formulate in quanto inammissibili e, in ogni caso, totalmente infondate in fatto e in diritto, per i motivi tutti di cui in narrativa, mandando assolta la concludente da ogni e qualsivoglia pretesa, avanzata nel presente giudizio, a qualunque titolo e/o ragione, dal ricorrente, emettendo ogni declaratoria conseguente.

In via riconvenzionale:



condannarsi la ricorrente, per i titoli meglio illustrati in narrativa, al risarcimento del danno patito da [REDACTED] in relazione alle condotte ad essa contestate, quantificati complessivamente (salva migliore precisazione in aumento) nell'importo di euro 78.000,00 oltre rivalutazione ed interessi ovvero nell'importo, maggiore o minore, che emergerà in corso di causa ovvero che l'Ill.mo Tribunale riterrà di giustizia anche ai sensi dell'art. 1226 c.c., emettendo ogni conseguente declaratoria.

In ogni caso:

- =) emettere ogni altra pronuncia e/o statuizione connessa e/o dipendente dalle domande che precedono;
- =) con vittoria di spese, diritti e onorari causa in conformità al DM 55/2014, oltre IVA e Cassa Avvocati, rimborso forfettario 15% come per legge.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

1. La ricorrente, assunta dalla società convenuta il 9.5.2023 a tempo indeterminato come Front Office Manager della struttura alberghiera [REDACTED] ed inquadrata come impiegata di 1° livello sulla base del CCNL per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi impugnava il licenziamento disciplinare comminatole in data 24.7.2024 per aver richiesto ad un fornitore (del servizio taxi, [REDACTED] commissioni in contanti, poi distribuita i componenti del team. Sosteneva che ella aveva tenuto una condotta legittima e conforme alla prassi in uso alla sua assunzione, consistente nel ripartire tra i dipendenti del team le mance occasionalmente versate dalla [REDACTED] e che il licenziamento era da ricondurre in realtà a motivo illecito e determinante consistente nella sua espulsione in quanto non più gradita per il peggioramento del rapporto con il direttore generale [REDACTED] insediatosi nell'aprile 2024; in subordine negava la sussistenza dei fatti come contestati e comunque ne sosteneva la loro non riconducibilità a fattispecie punita con sanzione espulsiva; in ulteriore subordine deduceva la sproporzionalità del licenziamento. Concludeva dunque affinché il licenziamento fosse dichiarato illegittimo, con applicazione delle tutele di cui al D.Lgs. 23/15 come riportato in epigrafe.



2. La società convenuta costituendosi in giudizio sosteneva la legittimità del licenziamento a fronte della gravità dei fatti addebitati alla lavoratrice, contrari a precise direttive aziendali, e da lei stessa ammessi. Proponeva inoltre domanda riconvenzionale volta al versamento a suo favore delle somme illegittimamente introitate, per importo che quantificava in non meno di € 28.000,00 ed al risarcimento del danno d'immagine quantificato in € 50.000,00.
3. Parte ricorrente dimetteva a sua volta memoria in replica alla riconvenzionale, di cui negava fondatezza concludendo in via principale e subordinata – per la riduzione degli importi azionati – come riportato in epigrafe.
4. La causa veniva istruita mediante assunzione di alcune testimonianze ed acquisizione di documentazione, e perveniva infine in decisione all'udienza odierna, previo deposito di note conclusive.

§ § § § § § § § § § § § § § §

5. La ricorrente è stata licenziata per aver richiesto al fornitore di servizi di taxi acqueo dell'hotel [REDACTED] commissioni in denaro in base al numero dei servizi richiesti dai clienti, distribuendo poi una parte della relativa somma tra i colleghi (docc. 3 e 5 ric.).
6. Risulta pacifico dalle stesse giustificazioni rese dalla ricorrente che ella abbia in effetti ricevuto somme in contanti da [REDACTED] società che fruisce all'hotel servizi di taxi acque non in esclusiva, e li abbia in parte ripartiti tra i colleghi (doc. 4 ric.).
7. Non è in alcun modo emerso, peraltro, che ciò sia avvenuto sulla base di una richiesta della ricorrente, la quale anzi risulta aver proseguito una sorta di prassi in questo senso precedente alla sua assunzione, avvenuta nel maggio 2023, né che tali dazioni fossero delle “commissioni” per i servizi procurati.
8. Nessun dubbio che comunque il comportamento della ricorrente costituisca condotta vietata dal regolamento aziendale (doc. 8 resist.), il quale prevede l'obbligo per il dipendente di informare i superiori in caso di regalie di non modico valore (sopra i 150



dollari) e del codice etico della società (doc. 6 ric.) che vieta la percezione mance (“tips”) da parte dei fornitori; è utile anche richiamare il CCNL che all’art. 140 stabilisce che “Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 138.”

9. Si tratta peraltro di condotta, quella consistente nella richiesta di mance che è stata contestata alla ricorrente, che il CCNL sanziona in modalità conservativa del rapporto di lavoro, richiamando l’art. 138 del CCNL che appunto si riferisce alle sole sanzioni conservative. La circostanza che il CCNL all’art. 140 utilizzi il termine “mance” non implica che si intendesse riferire esclusivamente a dazioni di denaro da parte di clienti potendo detta terminologia, nel linguaggio comune, essere riferita anche alle elargizioni al personale da parte di fornitori, tanto che lo stesso regolamento etico definisce “tips” anche questa tipologia di dazioni.
10. Con riferimento alla fattispecie concreta la limitata gravità del comportamento della ricorrente, da cui la applicabilità dell’art. 140 CCNL con il suo rinvio a sanzioni conservative, si ricava sia dal punto di vista oggettivo - considerato che non vi è prova che sia stata la ricorrente a richiedere al fornitore il versamento delle mance in questione, anzi un tanto è da escludere per l’esistenza di una prassi precedente la sua assunzione – che in considerazione dell’elemento soggettivo, che deve ritenersi non doloso sia in considerazione dell’aderenza della ricorrente a prassi precedente che della condivisione degli importi con il proprio team, team che a sua volta non si è preoccupato di parlare di dette elargizioni con il direttore generale, come emerso dalla deposizione testimoniale dello stesso. Si rileva che la circostanza della mancata ammissione da parte della ricorrente dell’appropriazione di mance dal fornitore a fronte della richiesta del direttore generale, pur confermata dall’istruttoria, non è stata oggetto specifico della contestazione, per cui assume rilevanza nel giudizio solo come elemento di contorno rispetto ai fatti contestati, e non è comunque in grado di smentire quanto appena argomentato a proposito della limitata gravità oggettiva e soggettiva della condotta oggetto della sanzione.



11. Ne consegue che, alla luce delle statuizioni di cui a Corte Costituzionale n.129/24, il fatto contestato debba essere dichiarato inesistente nel senso di inidoneo a determinare la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del CCNL, sicché ai sensi dell'art. 3, co. 2, D.Lgs. 23/15 il licenziamento illegittimo va annullato e la convenuta condannata alla reintegra ed al pagamento in favore della ricorrente di indennità risarcitoria pari ad 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto utile per il computo del TFR, tenuto conto della sussistenza di una responsabilità disciplinare della ricorrente e della limitata anzianità lavorativa della stessa, oltre che al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.
12. L'istruttoria svolta non consente invece di ritenere accertato che il licenziamento sia stato disposto per (diverso) motivo unico e determinante, consistente nell'intento di estromettere la ricorrente dall'azienda in quanto non più gradita dal direttore generale [REDACTED] con il quale il rapporto era diventato teso per l'insoddisfazione reciproca manifestata nelle riunioni di fine giugno e dell'11.7.2024. Infatti, per un verso la condotta della ricorrente come già argomentato deve ritenersi consistere in una condotta disciplinarmente rilevante, non potendo ammettersi alla luce delle disposizioni interne e delle previsioni del CCNL che costituisse prassi legittima quella, ignota alla direzione aziendale, di percepire delle dazioni di denaro da parte di fornitori; per altro verso le tempistiche emerse in giudizio – scoperta delle dazioni l'11 o 12 luglio da parte del direttore [REDACTED], coinvolgimento della HR Specialist dell'hotel [REDACTED] e poi della sua superiore [REDACTED] predisposizione della lettera di contestazione il 16.7 e sua consegna il 17.7 – sono pienamente compatibili con la volontà aziendale di fare fronte ad una violazione disciplinare della ricorrente ritenuta di particolare gravità, anche per la falsa assicurazione della [REDACTED] al Direttore Generale di non aver percepito importi da parte di fornitori.
13. La domanda riconvenzionale svolta dalla convenuta va rigettata, sia perché non c'è prova delle somme precisamente percepite dalla ricorrente, ed in ogni caso per essere ripartite



tra il team di lavoro, sia perché non vi è alcun elemento da cui ricavare che il relativo importo, in assenza della condotta della ricorrente, sarebbe confluito nelle casse della società che fino ai fatti di causa non si è premunita di un accordo economico con  Neppure risulta che dai fatti di causa la società convenuta abbia subito un danno di immagine.

14. Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, ogni contraria istanza disattesa, accertata l'illegittimità del licenziamento comminato alla ricorrente dalla società convenuta, condanna la stessa a reintegrarla nel posto di lavoro ed a corrisponderle indennità risarcitoria pari ad 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto utile per il computo del TFR, oltre che al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Rigetta la domanda riconvenzionale svolta dalla società convenuta.

Condanna altresì parte resistente a rifondere alla ricorrente le spese di lite, che liquida in complessivi € 4.000,00, oltre ad IVA e CPA ed al rimborso forfetario di cui alla legge professionale nonché al rimborso delle spese di contributo unificato di € 259,00.

Venezia, 16/07/2025.

Il Giudice del Lavoro
dott. Anna Menegazzo

