

N. R.G. 138/2026



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**TRIBUNALE ORDINARIO DI TRENTO**  
**sezione lavoro**

***IN NOME DEL POPOLO ITALIANO***

Il Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella persona fisica del magistrato dott.  
Giorgio Flaim pronunzia la seguente

***S E N T E N Z A***

nella causa per controversia in materia di lavoro promossa con ricorso depositato in  
data 12.3.2026

**d a**

RICORRENTE

rappresentato e difeso dall'avv. Giovanni Guarini

pec [giovanni.guarini@pec.it](mailto:giovanni.guarini@pec.it)

**ricorrente**

**c o n t r o**

CONVENUTO

**quale titolare della ditta “Pizzeria Keller”**

**convenuto contumace**



## CONCLUSIONI DI PARTE RICORRENTE

### “Quanto al licenziamento

#### *In via principale*

- ❖ *accertare e dichiarare illegittimo, nullo e/o annullabile nonché ingiustificato il licenziamento con effetto dal 03.09.2025 perché irrogato in violazione del procedimento disciplinare; poiché privo di giusta causa, manifestamente insussistente essendo il fatto posto a base del licenziamento o comunque sanzionato dalla contrattazione collettiva con sanzione conservativa;*
- ❖ *Conseguentemente, annullare il licenziamento e condannare la resistente al pagamento delle retribuzioni che il lavoratore avrebbe percepito sino alla scadenza naturale del contratto (12.10.2025), quantificate in € 2417,35, o la maggiore o minore somma che sarà ritenuta equa, oltre interessi e rivalutazione monetaria.*

### Quanto alla violazione del diritto di precedenza

#### *In via principale*

- ❖ *accertare la violazione da parte della resistente dell'art 24 d.lgs. 81/2015 ed il diritto del ricorrente all'assunzione a far data dal 02.12.2025 fino alla fine della stagione (06-04-2026);*
- ❖ *conseguentemente, condannare la convenuta al pagamento delle retribuzioni che il Lavoratore avrebbe percepito se fosse stato rispettato il diritto di precedenza nell'assunzione nella medesima attività stagionale dal 2.12.2025 al 6.4.2026, prendendo come parametro la retribuzione utile ai fini del TFR pari ad € 1.859,5 per un totale dovuto di euro 7747,91 o la maggiore o minore somma che sarà ritenuta equa, oltre interessi e rivalutazione monetaria.*



*Oltre alla rifusione delle spese del presente giudizio ed oneri di legge aumentate fino al 30% ex Decreto Ministero della Giustizia 8 marzo 2018, n. 37 con distrazione allo scrivente patrono antistatario”*

## MOTIVAZIONE

### §1

*in ordine alla domanda afferente al licenziamento intimato in data 3.9.2025*

E' provato *per tabulas* (lettera di assunzione *sub* doc. 5; prospetto paga relativo a luglio 2025 *sub* doc. 1, redatto e consegnato dal datore in esecuzione degli obblighi ex L. 5.1.1953, n.4) che, a far data dall'1.6.2025, è intercorso tra le parti un contratto di lavoro a tempo determinato e pieno, con termine finale al 12.10.2025, avente per oggetto mansioni di aiuto cuoco di 5° livello CCNL per i dipendenti da Aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva& e turismo.

E' pure accertato, sempre per prova scritta (doc. 4 fasc. ric.), che la società convenuta, con lettera del 3.9.2025, ha intimato al ricorrente “licenziamento per giusta causa”.

Il ricorrente propone domanda volta a dichiarare “illegittimo, nullo e/o annullabile nonché ingiustificato” il licenziamento *de quo*:

- 1) per “mancanza del procedimento disciplinare”, essendo stato intimato senza la preventiva contestazione degli addebiti;
- 2) per “insussistenza della giusta causa” in ragione della “generica indicazione del fatto che rende illegittimo il licenziamento”, della “totale infondatezza e pretestuosità degli addebiti mossi al lavoratore ricorrente”, della sussumibilità dei fatti posti a fondamento del licenziamento a illeciti disciplinari che il CCNL punisce con sanzioni



conservative e, infine, della “irragionevolezza e non proporzionalità della sanzione applicata”.

---

La domanda è fondata sotto entrambi i profili.

a 1)

In proposito non è seriamente revocabile in dubbio la natura ontologicamente disciplinare del licenziamento *de quo*:

dopo la composizione dei contrasti da parte di Cass. S.U. 1.6.1987, n. 4823 è *ius receptum* (conf. *ex plurimis* Cass. S.U. 26.4.1994, n. 3965; Cass. 6.9.2023, n. 25987; Cass. 3.2.2020, n. 2365; Cass. 22.11.2016, n. 23735; Cass. 25.10.2012, n. 18287; Cass. 9.8.2012, n. 14326) che il licenziamento ha natura disciplinare ogni volta che sia motivato da un comportamento imputabile a titolo di colpa (intesa in senso generico) al lavoratore, licenziamento per colpa che copre l'area del licenziamento per giustificato motivo soggettivo (notevole inadempimento) e, in parte, quella del licenziamento per giusta causa;

quanto al caso di specie, è agevole rilevare che nell'atto intimazione del recesso il datore convenuto ha fatto riferimento a “ripetuti episodi di insubordinazione, ripetuti ritardi sulla presa servizio e abbandono anticipato dello stesso prima della conclusione dei compiti assegnati virgola in disposizione ad eseguire gli ordini impartiti e non corretta condotta nell'alloggio di servizio, disturbando i colleghi nelle ore notturne con rumori molesti”;

inoltre, in relazione al licenziamento in esame, ricorrono certamente, alla luce dei motivi posti a fondamento, quelle esigenze difensive, che hanno indotto la Corte Costituzionale (sentt. n. 204/1982 e n. 427/1989) ad estendere ai licenziamenti disciplinari le garanzie previste dall'art. 7 St.Lav. (nella prima sentenza la Consulta osserva che l'art. 7 co.2 e 3 St.Lav. “raccolge il ben noto sviluppo ad un tempo socialpolitico e giuridico formale,



*che ha indotto ad esigere come essenziale presupposto delle sanzioni disciplinari lo svolgersi di un procedimento, di quella forma cioè di produzione dell'atto che rinviene il suo marchio distintivo nel rispetto della regola del contraddittorio: audiatur et altera pars. Rispetto che tanto più è dovuto per quanto competente ad irrogare la sanzione è (non già, come avviene nel processo giurisdizionale, il giudice per tradizione e per legge super partes, ma) una pars. Una volta introdotta con i co. 2 e 3 l'osservanza del contraddittorio tra datore e lavoratore quale indefettibile regola di formazione delle misure disciplinari, l'escluderne il licenziamento disciplinare sol perché la sua normativa non richiama l'art. 7 suona offesa dell'art.3 Cost. pur a prescindere dalla maggiore gravità del licenziamento rispetto alle altre misure disciplinari.”; in modo ancor più eloquente nella successiva sent. n. 427/1989, afferma che “principi di civiltà giuridica ed innegabili esigenze di assicurazione della parità di trattamento garantita dal precetto costituzionale (art.3 Cost.) richiedono che a favore del lavoratore, colpito dalla più grave delle sanzioni disciplinari, qual è quella espulsiva, con perdita del posto di lavoro e lesione della dignità professionale e personale, siano assicurate le garanzie previste dall'art. 7 St.Lav. specificamente a favore di colui al quale è stata inflitta una sanzione disciplinare”.*

Nel caso in esame appare provato per *tabulas* che l'intimazione del licenziamento non è stata preceduta dalla contestazione ex art. 7 co.2 St.Lav. dell'addebito posto a fondamento della sanzione espulsiva.

a 2)

In proposito appare sufficiente rilevare che il convenuto, rimanendo contumace, non ha assolto l'onere, su di lui incombente ai sensi dell'art. 5 L. 15.7.1966, n. 604 (“*L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento*



*spetta al datore di lavoro*”), di provare la sussistenza dei fatti integranti la giusta causa addotta a fondamento del licenziamento.

Può aggiungersi, inoltre, che il convenuto non è comparso a rendere l’interrogatorio formale, di talché i fatti ivi dedotti devono ritenersi come ammessi (art. 232 cod.proc.civ.);

---

Ai fini dell’individuazione della tutela applicabile, come si è già evidenziato, il rapporto di lavoro subordinato costituito tra le parti era a tempo determinato, con termine finale al 12.10.2025, di talché non è soggetto alla disciplina ex d.lgs. 4.3.2015, n. 23, ma a quella comune.

La mancanza della contestazione preventiva ex art. 7 co.2 St.Lav. degli addebiti è assimilabile al vizio dell’insussistenza del presupposto giustificativo;

infatti, dopo la composizione dei contrasti da parte di Cass. S.U. 26.4.1994, n. 3965, è consolidata nella giurisprudenza della Suprema Corte (conf. per tutte Cass. S.U. 30.3.2007, n. 7880) l’opinione secondo cui la violazione nell’intimazione di un licenziamento disciplinare delle garanzie procedurali ex art. 7 St.Lav., costituite dalla preventiva contestazione degli addebiti e dai termini a difesa attribuiti al lavoratore, non comporta la nullità dell’atto di recesso, ma lo rende ingiustificato, nel senso che il comportamento addebitato al dipendente, ma non fatto valere attraverso quel procedimento, non può, quand’anche effettivamente sussistente e rispondente alla nozione di giusta causa o giustificato motivo, essere addotto dal datore di lavoro per sottrarsi all’operatività della tutela apprestata dall’ordinamento nelle diverse situazioni.

Alla luce della disciplina ex art. 2119 cod.civ. il recesso *ante tempus* dal contratto di lavoro a tempo determinato è consentito solo in presenza di una giusta causa, intesa quale condotta del lavoratore che evidenzi la sua inidoneità a svolgere l’attività richiestagli,



tale da incrinare in modo irreversibile il rapporto di fiducia intercorrente con il datore (in questo senso la consolidata giurisprudenza della Suprema Corte – *ex multis*, Cass. 17.6.2021, n. 17423; Cass. 23.11.2020, n. 26591; Cass. 8.1.2016, n. 159; Cass. 1.6.2005, n. 11692; Cass. 10.11.2003, n. 16849;).

In definitiva il recesso *ante tempus* del convenuto dal contratto di lavoro a tempo determinato stipulato con la ricorrente è illegittimo in quanto la giusta causa addotta non può essere fatta valere difettando una preventiva contestazione ex art. 7 St.Lav. degli addebiti e comunque non risultano provati i fatti adottati dal datore nell'intimazione del licenziamento.

Secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte (si vedano le pronunce appena richiamate), nel contratto di lavoro a tempo determinato il recesso *ante tempus*, in mancanza di una giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod.civ., è illegittimo per violazione del termine contrattuale ed obbliga il recedente al risarcimento integrale del danno, da liquidarsi secondo le regole comuni di cui all'art. 1223 cod.civ., sicché il lavoratore ha diritto alla retribuzione fino alla scadenza del termine, con detrazione – ove il datore di lavoro ne fornisca la prova – dell'*aliunde perceptum* ossia di quei guadagni che il lavoratore abbia eventualmente conseguito da altre attività lavorative svolte nell'ambito di rapporti successivamente instaurati.

E' provato *per tabulas* che il termine finale del contratto era fissato per il 12.10.2025; inoltre parte convenuta, omettendo di costituirsi in giudizio non ha allegato (e tanto meno provato) che il ricorrente abbia percepito redditi nel periodo dal 4.9. al 12.10.2025;

merita, quindi, di essere accolta la domanda di parte ricorrente volta al risarcimento del danno derivante dal licenziamento invalido e quantificato in misura pari alla retribuzione che sarebbe maturata in favore della lavoratrice dal 4.9.2025 (data di efficacia del



licenziamento) al 12.10.2025 (data di scadenza del termine finale) e che parte ricorrente ha quantificato in € 2.417,35.

In difetto di contestazioni in ordine al *quantum*, il convenuto CONVENUTO va condannato alla corresponsione – in favore del ricorrente RICORRENTE e a titolo di risarcimento del danno derivante dal recesso *ante tempus* dal rapporto di lavoro a tempo determinato, costituito in data 1.6.2025, e quantificato nella retribuzione che sarebbe maturata in favore del ricorrente dal 4.9. al 12.10.2025 – della somma di € 2.417,35; tale somma va maggiorata ex art. 429 co.3 cod.proc.civ. (con gli interessi legali dovuti sul capitale via via rivalutato ogni fine anno secondo quanto stabilito in Cass. S.U. 29.1.2001, n. 38), norma “risuscitata” dalla dichiarazione di illegittimità costituzionale dell’art. 22 co. 36 L. 23.12.1994, n. 724 (Corte Cost. 2.11.2000, n. 459;).

## §2

### ***in ordine alla domanda afferente all’asserita violazione del diritto di precedenza***

Il ricorrente allega che:

- i) nella lettera di assunzione (doc. 5 fasc. ric.) l’allora datore di lavoro CONVENUTO CONVENUTO ha dichiarato che: “Ricorrendone i presupposti e nel rispetto delle modalità di esercizio ivi previste, lei potrà avvalersi del diritto di precedenza ex articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015”;
- ii) egli, con lettera inviata il 2.12.2025 (doc. 4 fasc. ric.), ha comunicato all’ex datore CONVENUTO la volontà di “esercitare il mio diritto di precedenza presso la SV ai sensi dell’art. 24 del decreto legislativo n. 81/2025”;
- iii) dagli atti del Centro per l’Impegno di Trento (doc. 12 fasc. ric.) emerge che il convenuto ha assunto alle proprie dipendenze due lavoratori (El Bouamrani Omar e



Langasco Jessica), in virtù di contratti a tempo determinato e pieno, con termine iniziale al 5.12.2025 e con termine finale al 6.4.2026, aventi a oggetto mansioni di cuoco di settimo livello.

In ragione di queste circostanze il ricorrente propone domanda di condanna del convenuto CONVENUTO al risarcimento del danno conseguente alla violazione del diritto di precedenza e liquidato, in via equitativa, nella somma di € 7.747,91, “corrispondente alle retribuzioni che il lavoratore avrebbe percepito per la durata del contratto stagionale che avrebbe dovuto essere stipulato, assumendo a riferimento la retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR”.

---

La domanda è fondata nei termini che seguono.

L’art. 24 co. 3 e 4 d.lgs. 15.6.2015, n. 81 dispone:

*“3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.*

*4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro... entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto”.*

L’art. 93 CCNL cit. prevede:

*“(1) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui agli articoli 89 [“Stagionalità”] ... hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.*



*(2) Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso....*

*(4) Il diritto di precedenza non si applica... ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa. La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di non applicazione”*

Nella vicenda in esame emerge *per tabulas* la sussistenza di tutti gli elementi costitutivi *ex lege* del diritto di precedenza previsto dall’art. 24 co.3 d.lgs. 81/2015 e azionato dal ricorrente:

- egli era stato assunto a tempo determinato per lo svolgimento dell’attività di aiuto cuoco avente carattere stagionale in quanto riguardante il periodo dall’1.6. al 12.10.2025 (doc. 1 e 5 fasc. ric.);
- nella lettera di assunzione (doc. 5 fasc. ric.) era stato espressamente richiamato il diritto di precedenza;
- egli, con lettera inviata il 2.12.2025 (doc. 4 fasc. ric.), ha manifestato, per iscritto ed entro tre mesi dalla cessazione del rapporto, ad CONVENUTO, la propria volontà di esercitare il diritto di precedenza;
- il convenuto ha assunto a tempo determinato due lavoratori (El Bouamrani Omar e Langasco Jessica), per lo svolgimento dell’attività di cuoco avente carattere stagionale in quanto riguardante il periodo dal 5.12.2025 al 6.4.2026 (doc. 12 fasc. ric.).

Sennonché, alla luce della contrattazione collettiva, emergono due elementi che potrebbero mettere in dubbio la sussistenza del diritto di precedenza.



1)

Il ricorrente era stato assunto, per il periodo dall'1.6. al 12.10.2025, con inquadramento nel 5° livello per svolgere mansioni di aiuto cuoco (doc. 5 fasc. ric.);

invece El Bouamrani Omar e Langasco Jessica sono stati assunto per il successivo periodo dal 5.12.2025 al 6.4.2026, con inquadramento nel 7° livello per svolgere mansioni di cuoco (doc.12 fasc. ric.).

Tuttavia, se è vero che non vi è coincidenza di livello di inquadramento, è certo che il ricorrente, in quanto inquadrato quale aiuto cuoco di quinto livello sarebbe stato in grado di svolgere, in quanto inferiori e quindi professionalmente meno complesse, le mansioni di cuoco di settimo livello. Quindi il convenuto aveva l'onere di manifestare al lavoratore la propria disponibilità ad assumerlo nel 7° livello per il periodo dal 5.12.2025 al 6.4.2026.

2)

Il ricorrente è stato licenziato per giusta causa con intimazione del 3.9.2025 (doc. 2 fasc. ric.).

Quindi potrebbe ipotizzarsi che nel caso in esame ricorra la causa di esclusione dell'applicazione del diritto di precedenza previsto dall'ultimo comma dell'art. 93 CCNL cit..

Tuttavia, entro la scadenza del termine di tre mesi dalla cessazione del rapporto, <sup>RICORRENTE</sup>  
<sup>RICORRENTE</sup> ha impugnato, in data 6.10.2025 (doc. 3 fasc. ric.), il licenziamento per giusta causa, contestandone, quindi, la legittimità.

Di conseguenza, era onere di <sup>CONVENUTO</sup> <sup>CONVENUTO</sup> promuovere un'azione volta ad accertare la legittimità del licenziamento e, quindi, la ricorrenza della causa di esclusione dell'applicazione del diritto di precedenza previsto dall'ultimo comma dell'art. 93 CCNL cit..



Questa sua omissione lo assoggetta, anche ai fini della sussistenza del diritto di precedenza, agli effetti della presente sentenza che ha accertato l'illegittimità del licenziamento.

In definitiva, il convenuto CONVENUTO va condannato a pagare, in favore del ricorrente RICORRENTE RICORRENTE e a titolo di risarcimento del danno conseguente alla violazione del diritto di precedenza ex art. 24 co. 3 d.lgs. 81/2015 ed ex art. 93 CCNL cit., una somma corrispondente alla retribuzione che il ricorrente avrebbe ricevuto se avesse lavorato nel periodo dal 5.12.2005 al 6.4.2026, con inquadramento nel 7° livello CCNL; trattandosi di somma agevolmente determinabile non è necessario disporre c.t.u. per la sua liquidazione.

Anche tale somma va maggiorata ai sensi dell'art. 429 co.3 cod.proc.civ..

Essendo il convenuto rimasto contumace, egli non ha assolto l'onere di allegare e provare l'*aliunde perceptum* da parte del ricorrente e, quindi, nessuna riduzione del danno risarcibile può essere applicata a questo titolo (nonostante la concreta eventualità che il ricorrente abbia svolto nel periodo dal 5.12.2005 al 6.4.2026 attività retribuita in favore di terzi).

### §3

#### ***in ordine alle spese giudiziali***

Le spese, come liquidate in dispositivo, non possono che seguire la soccombenza, con distrazione ex art. 93 co.1 cod.proc.civ. in favore dell'avv. Giovanni Guarini, che si è dichiarato antistatario.



**P.Q.M.**

Il tribunale ordinario di Trento - sezione per le controversie di lavoro, in persona del giudice istruttore, in funzione di giudice unico, dott. Giorgio Flaim, definitivamente pronunciando, ogni altra domanda ed eccezione rigettata, così decide:

1. Accerta l'illegittimità, per insussistenza della giusta causa, in ragione della mancata contestazione preventiva degli addebiti ex art. 7 co. 2 St.Lav., del licenziamento intimato dal qui convenuto CONVENUTO al qui ricorrente RICORRENTE, con lettera del 3.9.2025.
2. Condanna il convenuto CONVENUTO CONVENUTO alla corresponsione – in favore del ricorrente RICORRENTE e a titolo di risarcimento del danno derivante dal recesso *ante tempus*, in assenza di giusta causa, dal rapporto di lavoro a tempo determinato, costituito in data 1.6.2025, e quantificato nella retribuzione che sarebbe maturata in favore del ricorrente dal 4.9. al 12.10.2025 – della somma di € 2.417,35, con il maggior danno da svalutazione liquidato sulla base della variazione percentuale degli indici ISTAT, intervenuta dalle date di maturazione dei singoli diritti fino ad oggi, e con gli interessi legali computati sulla somma così rivalutata e decorrenti dagli stesso termini *a quibus* fino al saldo.
3. Condanna il convenuto CONVENUTO CONVENUTO alla corresponsione – in favore del ricorrente RICORRENTE RICORRENTE e a titolo di risarcimento del danno conseguente alla violazione del diritto di precedenza ex art. 24 co. 3 d.lgs. 15.6.2015, n. 81 ed ex art. 93 CCNL per i dipendenti da Aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva& e turismo – di una somma corrispondente alla retribuzione che il ricorrente avrebbe ricevuto se avesse lavorato nel periodo dal 5.12.2025 al 6.4.2026, con inquadramento nel 7° livello CCNL cit., con il maggior danno da svalutazione liquidato sulla base della variazione percentuale degli indici ISTAT, intervenuta dalle



date di maturazione dei singoli diritti fino ad oggi, e con gli interessi legali computati sulla somma così rivalutata e decorrenti dagli stesso termini *a quibus* fino al saldo.

4. Condanna il convenuto alla rifusione, in favore del ricorrente, delle spese di giudizio, liquidate nella somma complessiva di € 2.020,00, di cui € 920,00 per la fase di studio, € 400,00 per la fase introduttiva, € 700,00 per l'unitaria fase di trattazione, istruttoria e decisionale, maggiorata del 15% per spese forfettarie ex art. 2 co. 2 d.m. 10.3.2014, n. 55, oltre ad IVA e CNPA, con distrazione ex art. 93 co.1 cod.proc.civ. in favore dell'avv. Giovanni Guarini, che si è dichiarato antistatario.

Trento, 13 ottobre 2026

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO

dott. Andrea Tabarelli

IL GIUDICE

dott. Giorgio Flaim

