REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DELLA SPEZIA

Il Giudice monocratico
in funzione di Giudice del lavoro
dottor Giampiero PANICO

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. **644 del 2026 R.G.L.**,
su ricorso depositato il 5 giugno 2026,

avente ad oggetto:
IMPUGNAZIONE LICENZIAMENTO CON DOMANDA DI REINTEGRAZIONE,

promosso da:

Parte_1 c.f. *C.F._1*, res.te alla Spezia (SP), rappresentato e difeso dagli avv.ti Marco ALESSI e Tiziano ALESSI (indirizzi p.e.c. *Email_1* *Email_2* ed elettivamente domiciliato come in atti

RICORRENTE

contro:

Controparte_1 c.f. *P.IVA_1*, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, sedente in Luni (SP), rappresentata e difesa, anche disgiuntamente, dagli avv.ti Sergio LALLI e Claudio LALLI (indirizzi p.e.c. *Email_3* e *Email_4* ed elettivamente domiciliata come in atti,

CONVENUTO

sulle seguenti conclusioni delle parti:

per ciascuna parte:

- **come in atti**.

FATTO E DIRITTO

1. Il superiore ricorrente agiva nei confronti di parte convenuta, già sua datrice di lavoro, formulando le seguenti conclusioni:

«… <voglia il Tribunale:> - in via principale, accertare e dichiarare la nullità e/o l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente e, per l'effetto, ordinare alla società resistente la reintegrazione del Sig. *Parte_1* el posto di lavoro e condannare la medesima al risarcimento del danno, corrispondendo un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;

- sempre in via principale accertare e dichiarare la responsabilità della società *Controparte_1* nella causazione dell'infortunio sul lavoro occorso al Sig. *Parte_1* in data 21/07/2025, per violazione dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. e per l'effetto, condannare la *Controparte_1* in persona del suo legale rappresentante pro tempore, al risarcimento di tutti i danni, patrimoniali e non patrimoniali patiti dal ricorrente, da liquidarsi in via equitativa nella misura che risulterà di giustizia in corso di causa, anche a mezzo di apposita CTU medico-legale, oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dì del dovuto al saldo, a titolo di danno differenziale rispetto a quanto eventualmente corrisposto dall *CP_2*;

- ancora in via principale accertare eventuali retribuzioni ancora dovute al ricorrente sulla base delle buste paga che verranno depositate da parte resistente, rapportando il tutto con il danno biologico sofferto, gli importi erogati dall *CP_2* e gli importi erogati dal datore di lavoro a titolo di retribuzione, e conseguentemente condannare al pagamento di eventuali ultreriori somme dovute;

- in via subordinata, nella denegata ipotesi di mancato accoglimento della domanda di reintegrazione, condannare la *Controparte_1* al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 23/2015, nella misura massima o in quella che sarà ritenuta di giustizia, tenuto conto di tutti i criteri di legge e giurisprudenziali, oltre interessi e rivalutazione», (ric., pp. 6 s., formato non orig.);

con vittoria di spese e competenze da distrarsi ai difensori antistatari.

Si costituiva parte convenuta e concludeva affinché venisse

« …<respinta> la domanda relativa all'impugnativa del licenziamento, non avendo il lavoratore impugnato il provvedimento nei DOVUTI 60 gg. dalla comunicazione come comprovato in causa, dichiarandone la relativa decadenza.

…<dichiarata> la *CP_3* del ricorso relativamente alla domanda di risarcimento del danno differenziale per l'infortunio del ricorrente del 21.07.25.

…<respinta> tale domanda poiché non provata ed infondata in fatto e in diritto secondo le argomentazioni ed eccezioni contenute nella … memoria <di costituzione>.

…<condannato> il ricorrente al pagamento di tutte le spese e competenze del presente giudizio valutando, sulla domanda di licenziamento, la temerarietà della stessa e quindi le conseguenze di cui all'art. 96 c.p.c.» (mem. pp. 6 s., formato non orig.).

2.Radicatosi il contraddittorio, appurata l'impossibilità di pervenire a conciliazione, la causa era istruita come in atti; seguivano l'interrogatorio formale del ricorrente, la

discussione dei procuratori e la decisione del giudice, come da separato dispositivo, letto e poi emesso per via telematica al termine della camera di consiglio.

3. Il ricorrente, già dipendente di parte convenuta, era assunto a tempo indeterminato a far data dal 10 aprile 2025, con inquadramento al livello 6° del C.C.N.L. metalmeccanici.

In data 21 luglio 2025, stava lavorando su un'imbarcazione nel cantiere della società *Controparte_4* a Marina di Carrara ed era intento ad inserire un tubo idraulico all'interno di una apertura nella parete del natante; in questo frangente, si procurava una profonda ferita da taglio al pollice della mano destra a causa di una lamiera angolare nascosta e non segnalata [v. doc. n. 1), ric., pp. da 1 a 5].

Trasportato d'urgenza in ospedale, il giorno successivo subiva un intervento chirurgico di riparazione dell'apparato estensore e, conseguentemente, osservava un periodo di inabilità temporanea (riconosciuta anche dall' *CP_2* fino al 17 ottobre 2025 (doc. ult. cit., pp 6 e 7).

Decorso il periodo di carenza, l *CP_2* riconosceva e indennizzava al ricorrente un periodo di inabilità temporanea assoluta di complessivi ottantacinque giorni con ulteriore accertamento della menomazione dell'integrità psicofisica, a seguito dell'infortunio, nella misura complessiva del 4% [doc. n. 2), ric.]

Ripresa l'attività lavorativa il giorno 18 ottobre 2025, il ricorrente riscontrava forti dolori e limitazioni funzionali alla mano dominante; per questo motivo il 5 novembre 2025 [doc. n. 3), ric.], egli, per il tramite dei propri procuratori, richiedeva formalmente una revisione della mansione, riservandosi ogni azione volta all'accertamento in capo al datore di lavoro della mancata applicazione delle necessarie misure di sicurezza.

In data 11 novembre 2025, a seguito di una visita medica straordinaria, il medico competente esprimeva un giudizio di temporanea inidoneità alla mansione specifica (cfr. ric., p. 2).

Nelle more, attendendo il ricorrente una ricollocazione con attribuzione di diversa mansione, così come richiesto, a fine marzo 2026, egli veniva informato telefonicamente dal datore di lavoro dell'avvenuto licenziamento.

Solo successivamente, una volta ottenuto il certificato *CP_5*, il ricorrente scopriva che la società lo aveva licenziato il 12 marzo 2026 per «giustificato motivo soggettivo», senza alcuna formale comunicazione scritta, preavviso, o specificazione delle motivazioni [cfr. *CP_5* doc. n. 4), ric.].

Procedeva, quindi, ad impugnare stragiudizialmente il licenziamento in data 12 maggio 2026 [doc. n. 7), ric.] e, successivamente, agiva giudizialmente anche per le ulteriori domande *ut supra* riportate.

4. Questa ricostruzione dell'evento risolutorio è contestata dal convenuto, il quale afferma che il licenziamento non è affatto avvenuto verbalmente o per telefono.

Sostiene, di contro, il convenuto che il provvedimento è stato comunicato in data 12 marzo 2026, alle ore 20:43, tramite un messaggio *WhatsApp* scritto in lingua marocchina e inviato dall'amministratore unico al numero del lavoratore; si trattava del canale che, abitualmente, veniva usato dalle parti per le comunicazioni di lavoro.

5. Come si evince dal messaggio che parte convenuta provvede ad allegare, corredato di traduzione asseverata [doc. n 2), conv.], ivi vi era scritto: «Ti ho inviato il licenziamento con causale» e, contestualmente, era allegata la copia del modello UNILAV recante la data e la causale ("giustificato motivo soggettivo").

Parte convenuta evidenzia che il ricorrente provvedeva a riscontrare il messaggio immediatamente dopo averlo ricevuto (ore 20:44); scrivendo «Ok» e chiedendo informazioni sulla propria indennità di malattia; attribuisce quindi a tale comportamento la prova documentale della piena conoscenza del licenziamento intimato in quella stessa data.

Orbene, va rilevato che non vi sono specifiche ed argomentate contestazioni sulla riferibilità di tali utenze alle persone sopra indicate e parte convenuta, quale datrice di lavoro, con la costituzione in giudizio, ha prodotto tali comunicazioni e ne ha attribuito a sé la provenienza e la manifestazione di volontà che esse esprimono; inoltre, costituendosi, la società ha prodotto perizia tecnica effettuata sul cellulare del titolare, dalla quale si evince che il documento in questione è stato inviato dalla di lui utenza ed è stato dal ricorrente ricevuto e letto, stante l'evidenza della presenza delle cosiddette "spunte blu" [doc. n. 3), conv.].

6.Così parametrati i fatti, in merito alle metodologie di comunicazione utilizzate da parte convenuta, va preliminarmente ricordata la norma di legge e ciò che è emerso in giurisprudenza.

Si rammenta che l'art. 2, L. n. 604 del 1966, afferma, al suo comma 1, che Il datore di lavoro ha l'onere di comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro e che (comma 2) la comunicazione dello stesso deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato; solo in assenza dell'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2, il comma 3, sancisce che il licenziamento intimato è da ritenersi inefficace.

7.Orbene, la suprema Corte (Cass. 12 dic. 2017, n. 29753, in motivaz., p. 10) ha affermato, con principio relativo all'interpretazione del suddetto art. 2, che

> «il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità (nel medesimo senso Cassazione civile, sez. lav., 05/11/2007, n. 23061)».

Del resto, la giurisprudenza ha già ammesso da tempo che, in tema di forma scritta del licenziamento prescritta a pena di inefficacia, non sussiste per il datore di lavoro l'onere di adoperare formule sacramentali e la volontà di licenziare può essere comunicata al lavoratore anche in forma indiretta, purché chiara, potendo il datore adottare forme alternative (Cass. 13 ago. 2007, n. 17652; Id. 19 lug. 2012, n. 12499).

Da tutto questo è, quindi, possibile e doveroso scindere la forma del licenziamento dalle modalità della sua comunicazione e bisogna domandarsi se queste ultime siano in grado di mettere il destinatario nella condizione di prendere piena contezza del contenuto della comunicazione.

8. Nel caso di specie, va delibata come effettiva la possibilità per il ricorrente di consultare il contenuto della comunicazione di cui ai suddetti messaggi "*Whatsapp"*.

9. In primo luogo, a ciò non osta la circostanza che il messaggio originale sia stato inviato nella lingua madre del lavoratore, poiché né la legge né il C.C.N.L. (non prodotto) né lo specifico contratto di lavoro (non prodotto) prescrivono l'uso esclusivo della lingua italiana per effettuare comunicazioni inerenti il rapporto lavorativo.

Al contrario, il d.lgs. n. 81 del 2008 prescrive che le informazioni ai lavoratori e quanto concerne la loro formazione, ove indirizzate agli stranieri, siano rese previa verifica della loro conoscenza della lingua utilizzata (artt. 36, comma 4 e 37, comma 13).

Quel che importa, dunque, è che il lavoratore sia messo nella condizione di comprendere il contenuto e la portata della comunicazione datoriale, il che sicuramente deve reputarsi come avvenuto qualora sia stata utilizzata la di lui lingua madre.

Era quindi onere del lavoratore – che non lo ha allegato ed assolto – dedurre e dimostrare non tanto che la comunicazione non era in lingua italiana ma che la stessa era in una lingua per lui incomprensibile.

Si osservi infine che la doglianza di non aver ricevuto la comunicazione in lingua italiana si disvela meramente strumentale, atteso che è stato dichiarato che il ricorrente «comprende male la lingua italiana e non sa né scrivere né leggere in italiano» (ud. 29 lug. 2026).

10. In secondo luogo, la perizia tecnica di parte convenuta [doc. n. 3), conv., cit.] evidenzia che il messaggio inerente il licenziamento è stato dal ricorrente ricevuto e letto.

Anche qui, quel che rileva è che parte convenuta ha richiamato le risultanze di questa perizia per sostenere i propri assunti e parte ricorrente, alla prima udienza, non li ha contestati, deducendo che, invece, non aveva potuto tecnicamente leggere od aprire il messaggio o l'allegato.

11. Il messaggio inviato al ricorrente il 12 marzo 2026 si deve dunque qualificare come comunicazione di licenziamento, che soddisfa al requisito della forma scritta imposto dall'art. 2, comma 1, L. n. 604 del 1966.

Differente ed ulteriore è la questione del contenuto motivazionale minimo che deve corredare la comunicazione scritta del licenziamento, ma non è necessario sviluppare oltre questo tema.

12. Infatti, come è noto, la legge prescrive che il licenziamento sia impugnato stragiudizialmente a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla sua comunicazione (art. 6, L. n. 604 del 1966; v. pure L. n. 183 del 2010).

Orbene, la suprema Corte ha statuito che, dall'osservanza del termine decadenziale, ai sensi del combinato disposto dell'art. 32, comma 2, L. n. 183, cit. e dell'art. 6, comma 1, L. n. 604, cit., è escluso solo il licenziamento orale (Cass., ord., 27 dic. 2024, n. 34554, in motivaz., p. 4; cosí si evince pure da Id., ord., 24 set. 2025, n. 26039, in motivaz., pp. 10 s.).

13. Ecco dunque che – acclarato *supra* che il licenziamento del ricorrente riveste la forma scritta (cioè, soddisfa al disposto di cui all'art. 2, comma 1, L. n. 604, cit.) - ne consegue che l'impugnazione stragiudiziale dello stesso soggiace comunque al termine decadenziale di cui all'art. 6, L. ult. cit., anche, in ipotesi, per far valere eventuali vizi motivazionali.

Nel caso di specie, il recesso è stato comunicato il 12 marzo 2026 e l'impugnazione è avvenuta soltanto il 12 maggio 2026 [doc. n. 7), ric.], oltre il 60° giorno (il 12 maggio 2026 non era neppure un primo giorno seguente a giornata festiva, cadendo di martedí).

14. Alla luce di tutto quanto sopra, senza necessità di ulteriore approfondimento sul contenuto motivazionale dello specifico provvedimento di recesso, l'eccezione di tardività dell'impugnazione è fondata e preclude l'esame nel merito della risoluzione.

L'impugnativa di licenziamento – con le concesse domande (I e IV delle conclusioni) - è quindi respinta.

15. Esaminiamo ora la domanda di danno differenziale derivante dall'infortunio occorso al ricorrente in data 21 luglio 2025 (II domanda delle conclusioni).

Si è già detto che il sinistro sarebbe avvenuto perché il ricorrente, nel mentre stava inserendo un tubo idraulico all'interno di una apertura nella parete del natante, si procurava una profonda ferita da taglio al pollice della mano destra a causa di una lamiera angolare nascosta e non segnalata.

16. Il ricorrente assume che la convenuta ha violato l'obbligo contrattuale di sicurezza cui all'art. 2087, c.c., in quanto ha omesso di segnalare la presenza di una lamiera tagliente non protetta ed ha mancato di fornire i guanti protettivi; si configura, di talché, sua colpa, con conseguente obbligo al risarcimento dei danni non coperti integralmente dall' *CP_2*

La convenuta, costituendosi, prende posizione al riguardo, deducendo che al lavoratore erano stati forniti i dispositivi di protezione individuale [casco – guanti – scarpe: come da suo doc. n. 4)] ed articolando prove sul punto.

17. La domanda non è nulla, in violazione dell'art. 414, nn. 3)-4), c.p.c. - come invece eccepito dalla convenuta -, perché nel ricorso, sebbene sommariamente, l'evento viene descritto e viene lamentata la mancanza dei mezzi di protezione.

Occorre quindi entrare nel merito.

18. Ora, dall'esame del precitato documento, emerge che il ricorrente aveva ricevuto i dispositivi di protezione personale ed aveva pure provveduto a firmare in riscontro alla loro ricezione.

Durante l'interrogatorio formale, da apprezzare con le cautele derivanti da una non perfetta conoscenza della lingua italiana, il ricorrente riconosce come propria la firma in calce al documento, accanto al suo nominativo; afferma poi di non aver mai ricevuto i dispositivi di protezione e ribadisce che non indossava i guanti nel momento in cui è occorso l'infortunio (v. ud. 29 lug. 2026).

19. Orbene, quanto rappresentato nel ridetto documento deve essere reputato conforme al vero.

20. Infatti, in primo luogo, il ricorrente, nella prima udienza dopo la costituzione delle parti, non ha preso posizione su di esso e non ha dedotto che esponeva circostanze difformi dalla realtà.

La contestazione è intervenuta dopo, nel corso dell'istruttoria, in un passaggio dell'interrogatorio, che, non vertendo su circostanze specificatamente capitolate a domanda (v. art. 230, ult. comma, c.p.c.), va apprezzato come libera dichiarazione della parte; per giunta, si tratta di dichiarazione a sé favorevole, dunque priva di valenza probatoria.

21. Inoltre, i testi escussi (*Tes_1* e *Tes_2* dipendente e fratello del titolare, il primo; *ex* dipendente il secondo) affermano che, al mattino, quando si sale a bordo, tutti i lavoratori hanno i guanti e, nello specifico, li aveva anche il ricorrente.

Vi è dunque conferma testimoniale che i guanti erano in dotazione e *Contr* li aveva pure il ricorrente.

22. Per quanto concerne la dinamica del sinistro – riportata *supra* in forza di quanto dichiarato dal ricorrente e non in contrasto con quanto riferito nella denunzia di infortunio all' *CP_2* [v. doc. n. 5), conv.] -, non è possibile pervenire ad una piú accurata ricostruzione dell'evento.

Infatti, *Tes_1* conferma la circostanza per cui il ricorrente, al momento dell'infortunio, era da solo a svolgere il proprio lavoro ed anche *Tes_2* iferisce che, pur essendo a bordo insieme al ricorrente, in quel frangente non era con lui e non ha assistito all'evento; ribadisce poi che quando si lavora, tutti indossano i guanti.

23. Sebbene il ricorrente abbia cercato di insinuare dubbi sull'attendibilità di questi testimoni - poiché uno è parente del titolare della ditta e l'altro è destinatario di una sua querela -, va detto che non vi sono in causa altri elementi utili per la ricostruzione degli eventi (lo stesso ricorrente ammette che, quando si infortunò, era solo) e la documentazione, come visto, conclama per l'assolvimento dell'obbligo di protezione.

Le risultanze delle deposizioni vanno quindi utilizzate ai fini del decidere.

24. Alla luce di tutto ciò, il quadro circostanziale, seppur non inquadrato con indissolubile certezza, letto insieme alle allegazioni documentali [v. doc. n. 4), conv., cit.], può comunque essere verosimilmente ricostruito ed appropriatamente valutato.

Le risultanze istruttorie nel loro complesso tendono quindi ad escludere una responsabilità datoriale nella causazione dell'infortunio *de quo*, facendo piuttosto propendere per una condotta abnorme – o, comunque, imprevedibile - del ricorrente che avrebbe deciso autonomamente di sfilarsi i guanti per eseguire un'operazione di lavoro.

25. Non è stato neppure allegato che si trattasse di un incarico speciale fuori dall'ordinarietà delle mansioni, oppure particolarmente pericoloso o ragionevolmente fonte di pericoli non prevedibili, oppure che sarebbe stato espletato in modalità anomale per fatto datoriale, oppure ancora che circostanze concrete facessero prevedere l'assunzione di un rischio elettivo, ossia tutte ragioni tali da imporre od anche solo consigliare che il ricorrente fosse assistito da altri e specificatamente sorvegliato.

In altri termini, non è stato allegato – ed è comunque smentito dalle risultanze di causa – che vi sia stata una condotta incauta del lavoratore ma accompagnata da

«l'osservanza di specifici ordini o disposizioni datoriali che impongano colpevolmente al lavoratore di affrontare il rischio, <o> quando l'infortunio scaturisca dall'integrale impostazione della lavorazione su disposizioni illegali e gravemente contrarie ad ogni regola di prudenza o, infine, quando vi sia inadempimento datoriale rispetto all'adozione di cautele, tipiche o atipiche, concretamente individuabili, nonché esigibili ex ante ed idonee ad impedire, nonostante l'imprudenza del lavoratore, il verificarsi dell'evento dannoso» (Cass. 25 nov. 2019, n. 30679).

26. Si ricorda inoltre che l'obbligo datoriale di cui all'art. 2087, c.c., pur essendo particolarmente pregnante, non può dirsi violato quando il lavoratore integri un comportamento fuori dalla norma, imprevedibile, irregolare, sproporzionato, portando a conseguenze non controllabili (v., p. es., Cass. 11 apr. 2013, n. 8861, che ha confermato l'assenza di responsabilità datoriale per il caso di un lavoratore che si era infortunato dopo essersi tolto i mezzi di protezione una volta rimasto senza sorveglianza).

Ancora, è in capo al lavoratore

«l'allegazione della condizione di pericolo insita nella conformazione del luogo di lavoro, nella organizzazione o nelle specifiche modalità di esecuzione della prestazione, oltre che del nesso causale tra la concretizzazione di quel pericolo ed il danno psicofisico sofferto; incombe, per converso, sulla parte datoriale l'onere di provare l'inesistenza della condizione di pericolo oppure di aver predisposto tutte le misure atte a neutralizzare o ridurre, al minimo tecnicamente possibile, i rischi esistenti» (Cass., ord. 16 mar. 2025, n. 6984).

Tutto ciò in quanto, come ripete la giurisprudenza,

«… <il> contenuto dell'obbligo di sicurezza, previsto dall'art. 2087 c.c., non determina una responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro, essendo necessario che la sua condotta, commissiva od omissiva, sia sorretta da un elemento soggettivo, almeno colposo, quale il difetto di diligenza nella predisposizione di misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore…» (Cass. 25 ott. 2021, n. 29909; conformi altre, tra cui Id. 15 lug. 2020, n. 15112, Id. 29 mar. 2019, n. 8911).

27. Alla luce di tutto quanto sopra, non si ravvede responsabilità datoriale nella causazione dell'evento posto a base della domanda risarcitoria.

Questa domanda è dunque infondata e va rigettata.

28. Con l'ultima domanda (III delle conclusioni), il ricorrente chiede di accertare le «eventuali retribuzioni» ancora dovutegli, previo deposito delle buste paga ad opera del datore di lavoro.

La domanda va rigettata allo stato degli atti, per come formulata.

29. Invero, fin dall'udienza del 15 luglio 2026, è stato ritenuto che questa domanda va valutata «sulla scorta delle eccezioni di parte convenuta».

Infatti, nel ricorso (penult. alinea della parte in fatto), il lavoratore espone di non aver mai ricevuto le buste paga, ma omette del tutto di allegare e documentare quanto avrebbe di fatto percepito nelle more del rapporto.

Si tratta di circostanze essenziali – certamente conosciute o conoscibili dal ricorrente al momento dell'introduzione del giudizio – per poter, in ipotesi di acquisizione delle buste paga, poi verificare la sussistenza di residui crediti retributivi.

30. La domanda appare pertanto generica e sfornita di alcun supporto documentale, esplorativa, da respingere.

31. Conclusivamente, tutto il ricorso viene respinto come da dispositivo.

32. Venendo al regolamento delle spese, l'esito della lite, che ha portato al rigetto di tutte le domande avanzate da parte ricorrente, impone che lo stesso si uniformi alla soccombenza (art. 91, c.p.c.); la differente condizione delle parti ne consiglia una solo parziale compensazione (per ½), *ex* art. 92, c.p.c. (come inciso da C. cost. n. 77 del 2018).

Ai fini liquidatorî, si applica il d.m. n. 147 del 2022, tariffario del lavoro, fascia di valore da Euro 5.200,01= (valore dichiarato), riconoscimento del compenso per tutte le fasi dell'attività difensiva, riduzione di giustizia (art. 4, comma 1, d.m. n. 55) del 40%, compensazione di 1/2.

Non si ravvisano i presupposti per fare applicazione dell'art. 96, c.p.c., considerato che la rilevanza dell'eccezione di decadenza di per sé non rende temeraria l'impugnativa del licenziamento, che la domanda di risarcimento non era nulla ed è stata istruita, che la III domanda era marginale nell'economia di causa.

33. La presenza di piú questioni consiglia infine di stendere la motivazione separatamente e dopo la lettura del dispositivo.

Segue quest'ultimo.

P.Q.M.

Il Giudice monocratico,

in funzione di Giudice del Lavoro,

definitivamente pronunziando,

1) Rigetta il ricorso;

2) Compensa per ½ le spese di lite e condanna il ricorrente a rifondere al convenuto il resto delle spese, liquidato in Euro 1.616,40= per competenze legali, oltre spese gen.li, C.P.A. ed I.V.A. come per legge;

3) Rigetta la domanda di condanna *ex* art. 96, c.p.c.;

4) Fissa il termine di giorni sessanta per la motivazione.

Cosí deciso in La Spezia, addí 30/09/2026.

IL GIUDICE

(Giampiero PANICO)