



MANAGER CHIUDE PRIMA IL MCDONALD AFFOLLATO E CON POCO PERSONALE, LICENZIATO, REINTEGRATO

A CURA DELL'[AVV. MICHELEALFREDO CHIARIELLO](#)

1 INTRODUZIONE

2 IL FATTO

3 LA SENTENZA DEL TRIBUNALE DI ROVERETO

1 INTRODUZIONE

Può bastare chiudere prima la sala di un McDonald's per perdere il lavoro?

È il caso finito davanti al **Tribunale di Rovereto**, chiamato a valutare la legittimità del **licenziamento per giusta causa** intimato a un manager di un punto vendita McDonald's.-

Al centro della vicenda c'è una decisione presa alle 22:00: **chiudere la sala e lasciare attivo solo il McDrive**, dopo avere avvisato direzione e proprietà con un messaggio.

Per l'azienda, un'iniziativa arbitraria e gravissima.-

Per il lavoratore, invece, una scelta obbligata, dettata da una situazione organizzativa critica.

2 IL FATTO

Il lavoratore, **manager di secondo livello**, era in turno serale.

Alle 19:19 scriveva in un gruppo WhatsApp con direttore, vicedirettore e vertici aziendali, proponendo di lasciare aperto dopo le 22:00 il solo drive, **“come la sera precedente”**.-

Il messaggio veniva letto, ma **nessuno** **rispondeva**.

Alle 22:00 il manager disponeva quindi la **chiusura della sala**, lasciando attivo il **McDrive**.-

Affiggeva anche un cartello sulla porta e sui kiosk per informare la clientela.-

Secondo il lavoratore, la scelta era imposta da una **situazione organizzativa molto critica**.-

La serata era caratterizzata da **forte affluenza** e **personale insufficiente**.

A suo dire, inoltre, la chiusura della sola sala non era una novità, ma una **soluzione già adottata** in casi simili.-

La società, però, contestava che il manager avesse il **potere di assumere autonomamente** una simile decisione.

Secondo l'azienda, quella scelta aveva causato **danni economici e d'immagine**, con una richiesta risarcitoria di **oltre 70.000 euro**.-

3 LA SENTENZA DEL TRIBUNALE DI ROVERETO

Il **Tribunale di Rovereto**, con la sentenza n. **7/2026** firmata dal dott. **Michele Cuccaro**, ha accolto il ricorso del lavoratore.-

Dall'istruttoria era emerso che la serata era prevedibilmente segnata da **forte affluenza**, che nel locale vi fosse una **carenza di personale esperto**, già più volte segnalata alla direzione e che la disattivazione di alcuni totem, in situazioni di particolare pressione, non rappresentasse affatto un fatto eccezionale.-

Per il giudice, inoltre, un dato era decisivo: il lavoratore **non aveva agito di nascosto** e non aveva posto in essere una condotta fraudolenta o insubordinata. Aveva invece **avvisato per tempo i superiori**, con un messaggio inviato alle 19:19, anticipando la chiusura della sala alle 22:00, senza ricevere alcun ordine contrario.-

Il fatto, dunque, si era verificato. Ma **non con una gravità tale da giustificare il licenziamento**.-

Da qui la decisione: **reintegrazione nel posto di lavoro**, pagamento di **dodici mensilità** a titolo risarcitorio, pari a **31.999,20 euro**, oltre contributi previdenziali e assistenziali maturati dal giorno del licenziamento fino alla reintegra effettiva.-

E non è tutto. La società aveva chiesto in via riconvenzionale **oltre 70.000 euro di danni**, ma il Tribunale ha respinto la domanda, ritenendo le dedotte lesioni all'immagine **indimostrate e fantasiose**. Per questo ha condannato l'azienda anche per **responsabilità aggravata ex art. 96 c.p.c.**, con il pagamento di **3.000 euro** in favore del lavoratore e di **1.000 euro** alla Cassa delle ammende.-