



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

IL TRIBUNALE DI LATINA

Sezione Lavoro

in persona del giudice del lavoro Valentina Avarello ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero [REDACTED] nel ruolo generale dell'anno **2018** promossa da

[REDACTED], rappresentato e difeso dall'Avv.to Minotti Nina

CONTRO

[REDACTED] in persona del legale rappresentante pro tempore,
rappresentata e difesa dall'avv. [REDACTED]

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. La presente sentenza, pronunciata ai sensi dell'art. 429, comma I, c.p.c., pubblicamente letta e depositata in via telematica, viene redatta senza la concisa esposizione dello svolgimento del processo e con una motivazione limitata alla succinta enunciazione dei fatti rilevanti della causa e delle ragioni giuridiche della decisione, anche con riferimento a precedenti conformi, così come previsto dagli artt. 132 n. 4) c.p.c. e 118 disp. att. c.p.c.

2. La domanda attorea – avente ad oggetto a) in via principale la declaratoria di nullità del licenziamento irrogato, dapprima, con lettera del 22.9.2017 per giustificato motivo oggettivo e, successivamente, con lettera del 11.10.2017 per giusta causa, in quanto caratterizzati da motivo illecito determinante e, per l'effetto, la condanna della società alla reintegra ed al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 2 d.lgs. 23/2015; b)-c) in subordine la declaratoria di illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo irrogato con comunicazione del 22.9.2017, nonché, del licenziamento per giusta causa comminato in data 11.10.2017, per insussistenza del fatto posto a base del licenziamento e, per l'effetto, la condanna della società ai sensi degli artt. 9 e 3 d.lgs. 23/2015; d) in ulteriore subordine la declaratoria di illegittimità del licenziamento per giusta causa del 11.10.2017 per violazione della procedura di cui all'art. 7 legge



300/1970 e la condanna della società ai sensi dell'art. 9 e 4 d.lgs. 23/2015 – risulta fondata e deve essere accolta.

3. [REDACTED] risulta assunta alle dipendenze della [REDACTED] srl con decorrenza dal 20.1.2017 ed inquadrata nel III liv ccnl Studi Professionali, con mansioni di tecnico di laboratorio.

Con lettera del 22.9.2017 risulta irrogato un primo licenziamento per giustificato motivo oggettivo con concessione del termine di preavviso e decorrenza dal 30.9.2017 (lettera di licenziamento, modello Unilav del 29.9.2017 all. 4 fasc. ricorrente).

Risulta prodotta in atti una nota datata 22.9.2017 sottoscritta da entrambe le parti (e non oggetto di alcuna contestazione ovvero disconoscimento da parte della società), in cui [REDACTED] srl *“certifica il licenziamento ai fini della disoccupazione per la dipendente [REDACTED] con la garanzia della stessa di apertura partita IVA entro e non oltre il 10 ottobre. Questo è a tutela come accordo tra le parti e non verrà registrato né contabilizzato, con la sicurezza di nuovo lavoro al termine dello stesso in p.iva”* (doc. 5 fasc. ricorrente).

In data 3.10.2017 alle ore 15:07 risulta inoltrata una e-mail alla parte ricorrente in cui la società comunica *“la presa in carico di un suo accordo firmato presso il nostro studio legale, a fronte delle grandi difficoltà createsi dalla sua assenza nella giornata di ieri ed oggi, senza alcun preavviso a fronte di accordi presi e non rispettati. La informo inoltre che la attendiamo domani in laboratorio in orario lavorativo previsto come da suo contratto”*; alla e-mail è stato allegato modello Unilav del 3.10.2017 in cui risulta revocato in data 3.10.2017 alle ore 11:33 il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nonché, lettera di contestazione disciplinare del 2.10.2017 in cui viene contestata l'assenza ingiustificata sul posto di lavoro nelle giornate 1 e 2 ottobre 2017 rappresentando che, ove si fosse verificato nuovamente l'episodio, la società avrebbe proceduto al licenziamento disciplinare (all. 6 fasc. ricorrente).

Con lettera del 5.10.2017 la lavoratrice risulta aver reso le proprie giustificazioni, rappresentando che l'assenza dal luogo di lavoro nelle giornate del 1 e 2 ottobre era stata determinata dalla risoluzione del rapporto di lavoro in data 30.9.2017 (all. 9 fasc. ricorrente); risulta inoltre prodotto certificato di malattia telematico rilasciato in data 5.10.2017 attestante lo stato di malattia della [REDACTED] con decorrenza dal 4 ottobre e prognosi sino al 9 ottobre 2017 (all. 7 fasc. ricorrente).

Con e-mail dell'11.10.2017 la società ha proceduto alla irrogazione del licenziamento disciplinare per giusta causa, giustificandolo con l'assenza non giustificata sul luogo di lavoro; risulta inoltre effettuata comunicazione al centro per l'impiego (all. 10 fasc. ricorrente).

Entrambi i licenziamenti risultano tempestivamente impugnati stragiudizialmente con lettera del 20.11.2017 e presentato ricorso giudiziario in data 17.5.2018.



4. Deve essere in primo luogo vagliata l'eccezione di nullità/inammissibilità del ricorso introduttivo formulata dalla società nella memoria di costituzione e ribadita in sede di note, in cui la convenuta si duole della incertezza del *petitum* sotteso alle domande giudiziarie per avere la ricorrente chiesto cumulativamente una serie di provvedimenti, invocando sia la tutela reale che la tutela obbligatoria, ontologicamente incompatibili l'uno con l'altro, moltiplicando irragionevolmente ed a dismisura il novero delle pretese collegate all'azione.

L'eccezione risulta destituita di alcun fondamento.

Costituisce *jus receptum* in giurisprudenza il principio secondo il quale per aversi nullità del ricorso introduttivo del giudizio di primo grado di cui all'art. 414 c.p.c., occorre che sia omesso o risulti assolutamente incerto il *petitum* ovvero manchi l'esposizione della *causa petendi*; di conseguenza, non deve risultare possibile individuare, neppure attraverso l'esame complessivo dell'atto, gli elementi posti a fondamento della domanda, ne' quindi possibile identificare la stessa pretesa dedotta in giudizio dall'attore, restando così correlativamente precluso al convenuto apprestare una propria compiuta difesa (v., tra le molte, Cass., ord. 3126/2011, Cass. 7 maggio 2002 n. 6501, 13 novembre 2001 n. 14090, 18 giugno 2002 n. 8839).

Nel caso di specie il ricorso risulta compiutamente delineato nel *petitum* (domanda di nullità ed illegittimità dei licenziamenti irrogati) e specificamente illustrato nelle ragioni poste a fondamento della domanda; è evidente, infatti, in considerazione della tipologia dei vizi dedotti e delle norme di legge invocate che la lavoratrice abbia eccepito, in via principale (capo a) delle conclusioni), la nullità del licenziamento irrogato in quanto caratterizzato da motivo illecito determinante invocando la tutela prescritta dall'art. 2 d.lgs. 23/2015 ed, in subordine, la declaratoria di illegittimità dei licenziamenti irrogati (capi b) e c) delle conclusioni) per insussistenza del motivo posto a base degli stessi, chiedendo l'applicazione della tutela c.d. obbligatoria prescritta dall'art. 9 d.lgs. 23/2015; in ulteriore subordine la ricorrente ha chiesto la declaratoria di illegittimità del licenziamento disciplinare per violazione della procedura prescritta dall'art. 7 legge 300/1970 (capo d) delle conclusioni).

È di tutta evidenza che il ricorso, non solo, fosse dettagliatamente enucleato nel *petitum* e *causa petendi*, ma anche che la società abbia perfettamente compreso i motivi di doglianza avendo di fatto apprestato una dettagliata difesa.

5. Passando al merito dei motivi di impugnazione si osserva quanto segue.

Occorre in primo luogo evidenziare che la cessazione del rapporto di lavoro tra le parti in causa risulta intervenuta (come tra l'altro specificamente ammesso e ribadito dalla società nella memoria di costituzione) per motivi disciplinari avendo la società, dapprima, annullato in data 3.10.2017 il licenziamento per giustificato motivo oggettivo ed, nella medesima data, inoltrato una lettera di contestazione disciplinare, cui è seguita la irrogazione del licenziamento per giusta causa comunicata con e-mail dell'11.10.2017.



La cessazione del rapporto di lavoro tra le parti deve pertanto ritenersi intervenuta in data 11.10.2017 con risoluzione del rapporto di lavoro da parte della società per giusta causa. Risulta pertanto irrilevante, in quanto non costituisce causa di risoluzione del rapporto, il vaglio di legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo disposto dalla società in data 22.9.2017, con cessazione del rapporto alla data del 30.9.2017, avendo la società espressamente revocato il suddetto licenziamento con comunicazione fatta alla lavoratrice ed al centro per l'impiego in data 3.10.2017.

Non si è pertanto in presenza, giova ribadirlo, di due cause alternative di risoluzione del rapporto ma, come evidente dalla documentazione in atti ed espressamente dichiarato dalla società nella memoria di costituzione, l'unica causa di risoluzione del rapporto è rinvenibile nella contestazione disciplinare contestata alla dipendente in data 3.10.2017, cui è seguita la sanzione disciplinare del licenziamento per giusta causa.

6. In relazione ai motivi di contestazione disciplinare che hanno dato luogo alla sanzione espulsiva ritiene il Tribunale che ne risulti palese la manifesta insussistenza.

I motivi di inadempimento nella esecuzione della prestazione lavorativa contestati dalla lavoratrice consistono nella assenza ingiustificata dal luogo di lavoro nelle giornate del 1 e 2 ottobre 2017 (cadente il primo, tra l'altro, in una giornata festiva).

Costituisce circostanza pacifica e documentale che il datore di lavoro abbia irrogato (per poi revocarlo solo in data 3.10.2017) il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, con cessazione del periodo di preavviso alla data del 30.9.2017; risultando pertanto la [REDACTED] licenziata per motivi economici alla data del 30.9.2017 non può considerarsi disciplinarmente rilevante la sua assenza sul luogo di lavoro nelle giornate del 1 e 2 ottobre. Il licenziamento per g.m.o. è stato revocato dal datore di lavoro (e risulta comunicato alla lavoratrice) solo in data 3.10.2017, ragione per la quale la sospensione dell'obbligo di rendere la prestazione lavorativa è stata causalmente dettata proprio dal contegno assunto dal datore di lavoro; non si comprende, in particolare, se il rapporto con la [REDACTED] risultava cessato al 30.9.2017, come poi il datore di lavoro possa contestare alla dipendente l'assenza ingiustificata nelle giornate del 1 e 2 ottobre.

Indipendentemente dagli accordi eventualmente intercorsi tra le parti, l'obbligo di rendere la prestazione lavorativa risulta giuridicamente inesigibile nelle giornate del 1 e 2 ottobre, con la conseguenza che alcuna contestazione disciplinare poteva essere mossa dal datore di lavoro, proprio perché l'obbligo di ripresa della attività lavorativa può ritenersi sussistente solo a partire dal 4 ottobre, data successiva alla comunicazione da parte della società della revoca del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Con riferimento poi all'assenza della [REDACTED] nelle giornate dal 4 al 9 ottobre, si rileva come l'assenza risulti anche in questo caso giustificata, atteso lo stato di malattia in cui versava la dipendente (attestato dalla certificazione medica telematica inoltrata dal datore di lavoro in data 5 ottobre); in ogni caso le ragioni della assenza in data successiva alla lettera di contestazione disciplinare del 3.10.2017 non possono essere poste a base del provvedimento disciplinare dell'11.10.2017, in quanto le ragioni giustificative del



provvedimento espulsivo devono ritenersi cristallizzate nella lettera di contestazione disciplinare (sul principio di immutabilità della contestazione disciplinare, ex multis Cass. n. 5899 del 24 marzo 2016).

In conclusione sul punto, il motivo posto a base del licenziamento disciplinare contestato con lettera del 3.10.2017 (assenza ingiustificata sul luogo di lavoro nelle giornate del 1 e 2 ottobre 2017), risulta insussistente nella sua materialità, in quanto la condotta tenuta dalla lavoratrice risulta priva di alcun rilievo disciplinare (in tema di licenziamento individuale per giusta causa, la Cassazione ha specificato che l'insussistenza del fatto contestato comprende anche l'ipotesi in cui il fatto sia sussistente nella sua materialità ma privo del carattere di illiceità; da ultimo Cass. 07/02/2019, n.3655; Cass. 17/05/2018, n.12102).

La sanzione disciplinare disposta con lettera inoltrata a mezzo mail del 11.10.2017 risulta pertanto certamente illegittima.

7. Quanto alle conseguenze giuridiche derivanti dalla accertata insussistenza di rilievo disciplinare dei fatti posti alla base del licenziamento si osserva quanto segue.

Costituisce circostanza pacifica e documentale tra le parti che in data 22.9.2017 (data coincidente con la irrogazione del licenziamento per motivi economici poi revocato), [REDACTED] srl ha *“certifica(to) il licenziamento ai fini della disoccupazione per la dipendente [REDACTED] con la garanzia della stessa di apertura partita IVA entro e non oltre il 10 ottobre. Questo è a tutela come accordo tra le parti e non verrà registrato né contabilizzato, con la sicurezza di nuovo lavoro al termine dello stesso in p.iva”* (doc. 5 fasc. ricorrente). Come espressamente dichiarato dalla società nella memoria di costituzione (pag. 4 della memoria) con nota sottoscritta in data 26.9.2017 le parti si sono date reciprocamente atto della possibilità di attuare un nuovo rapporto di lavoro, previa apertura da parte della [REDACTED] di partita iva; sempre secondo quanto indicato dalla società tra le parti sono intercorse trattative che avrebbero condotto alla ripresa della attività lavorativa, previa apertura da parte della lavoratrice di una partita iva. Tale accordo, evidentemente, non è stato raggiunto.

Riprendendo pertanto la successione degli eventi risulta che la società, una volta accertata la non volontà della sig.ra [REDACTED] di instaurare un rapporto lavorativo di carattere autonomo entro il termine di preavviso, ha inteso annullare il licenziamento per g.m.o., salvo poi nella medesima data del 3.10.2017 aprire un procedimento disciplinare nei confronti della lavoratrice contestando l'assenza ingiustificata dal luogo di lavoro, rilievo disciplinare, come prima argomentato, manifestamente insussistente e pretestuoso.

L'insussistenza del motivo posto a fondamento del recesso unitamente alla proposta di mantenimento del posto di lavoro a condizione dell'accettazione di un contratto di lavoro autonomo (con diverso regime di tutela rispetto al lavoro subordinato) fa propendere per la natura ritorsiva del recesso.



7.1. Come noto il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta — assimilabile a quello discriminatorio, vietato dagli art. 4 della legge n. 604 del 1966, 15 della legge n. 300 del 1970 e 3 della legge n. 108 del 1990 — costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione, con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni (Cass. 8.8.2011 n. 17087).

In materia di onere della prova della natura ritorsiva del licenziamento è pacifico che l'onere di deduzione e prova del motivo illecito gravi sul lavoratore ai sensi dell'art. 2697 c.c.; la Suprema Corte ha costantemente ribadito che l'onere della prova sulla natura ritorsiva dell'atto di recesso datoriale gravante sul lavoratore, deve essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici, tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia, il quale deve aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione del provvedimento illegittimo (ex multis Cass 6 giugno 2013 n. 14319; Cass. 14.3.2013, n. 6501); in tema di licenziamento nullo perché ritorsivo, pertanto, il motivo illecito addotto ex art. 1345 c.c. deve essere determinante, cioè costituire l'unica effettiva ragione di recesso, ed esclusivo, nel senso che il motivo lecito formalmente addotto risulti insussistente nel riscontro giudiziale; ne consegue che la verifica dei fatti allegati dal lavoratore richiede pertanto il previo accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del licenziamento (da ultimo Cassazione civile sez. lav., 02/12/2019, n.31395; Cassazione civile sez. lav., 04/04/2019, n.9468; Corte appello Roma sez. lav., 02/10/2019, n.3399).

Nella fattispecie in esame la lavoratrice ha allegato e dimostrato, da una parte, la insussistenza del motivo posto a base del licenziamento e, dall'altra, rappresentato come la causa sottesa al recesso datoriale fosse in realtà configurabile nella reazione del datore di lavoro al rifiuto della dipendente di instaurare un rapporto di lavoro autonomo.

Alla luce di quanto sopra argomentato, tenuto conto della successione degli eventi, ultimo dei quali il recesso (manifestamente pretestuoso ed ingiustificato) intimato subito dopo il rifiuto da parte della lavoratrice di instaurare un rapporto di lavoro autonomo, fa comprendere come, appunto, il recesso (asseritamente giustificato da un inadempimento della lavoratrice, poi accertato come insussistente) sia stato in realtà una reazione di carattere ritorsivo al comportamento della [REDACTED] che, benché in un primo momento avesse manifestato una adesione alla instaurazione del rapporto di lavoro a p.iva, rinunciando alla impugnativa del licenziamento per g.m.o., non avrebbe poi più inteso dar luogo a tale modifica contrattuale.

Il licenziamento per giusta causa irrogato in data 11.10.2019 non deve pertanto essere qualificato come illegittimo per insussistenza del fatto disciplinarmente rilevante posto a fondamento del recesso datoriale, bensì, come nullo in quanto posto in essere per ritorsione (motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c.) al legittimo ed insindacabile rifiuto della lavoratrice di instaurare un rapporto di lavoro autonomo.



7.2. Per effetto della valenza ritorsiva evidenziata, il licenziamento intimato alla ricorrente deve essere considerato nullo, in applicazione del combinato disposto di cui agli artt. 1324 e 1345 c.c. e, in quanto tale, assoggettato al regime di tutela più forte disciplinato dall'art. 2 del D.Lgs. 23/2015 il quale prescrive la reintegra del lavoratore con risarcimento del danno, indipendentemente dal requisito dimensionale della azienda datrice di lavoro.

La norma menzionata prevede, infatti, che *"Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3"*.

Stante il tenore letterale e complessivo della disposizione in esame, non si reputano valide ragioni per escludere dalla locuzione "gli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge" anche le fattispecie di nullità sancite da disposizioni del diritto dei contratti in generale quali, ad esempio, l'art. 1344 e l'art. 1345 c.c. applicabili anche agli atti negoziali unilaterali ai sensi dell'art. 1324 c.c. "salvo diverse disposizioni di legge", nella specie non ravvisabili.

Non risulta dirimente sul punto la circostanza che nel regime dei contratti a tutele crescenti dettato dal d.lgs. 23/2015, rispetto al regime prescritto dall'art. 18 St. lav., non sia richiamato testualmente l'art. 1345 c.c., atteso che la norma fa espresso riferimento a tutti i casi in cui l'ordinamento sanziona espressamente – e perciò in forma diretta e testuale – l'atto di recesso con la nullità (*"gli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge"*).

8. Alla luce dei sopra esposti rilievi, considerato che risulta raggiunta la prova della natura ritorsiva del licenziamento irrogato in data 11.10.2017, lo stesso deve essere dichiarato nullo con le conseguenze di cui all'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 23 del 2015.

In conclusione, in accoglimento della domanda principale, il datore di lavoro è tenuto a procedere alla reintegra della lavoratrice nel posto di lavoro ed al pagamento nei confronti della stessa, a titolo di risarcimento del danno, di una indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione; nulla è stato eccepito dalla società in relazione all'aliunde perceptum.

Il datore di lavoro deve essere altresì condannato, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.



9. Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano nella misura indicata in dispositivo in relazione ai parametri indicati dal D.M. n. 55 del 2014 in considerazione del valore della causa (scaglione € 26.000 – 52.000) e della attività processuale svolta (assenza di attività istruttoria).

P.Q.M.

Il Tribunale di Latina, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto da [REDACTED] [REDACTED] nei confronti di [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] **S.R.L.**, (R.G. [REDACTED]), ogni contraria domanda, eccezione e difesa respinte, così provvede:

- accoglie il ricorso e, per l'effetto, dichiara la nullità del licenziamento comminato dalla società convenuta in data 11.10.2017; e condanna la società alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro con la assegnazione di mansioni rispettose dell'inquadramento contrattuale applicato ed alla corresponsione di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali;
- condanna parte resistente al pagamento delle spese di lite del presente giudizio in favore della ricorrente, che liquida in complessivi Euro 5.000,00, oltre IVA, CAP e rimborso delle spese generali nella misura del 15%.

Così deciso in Latina, 06/02/2020

Il Giudice del Lavoro
dr.ssa Valentina Avarello

