

Licenziamento per g.m.o. - Licenziamento ritorsivo

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

1. Con ricorso depositato in data 2.4.2021, G.E. ha chiesto al Tribunale di Parma di dichiarare la nullità del licenziamento intimatogli in data 4.6.2020 dalla società datrice di lavoro S. s.r.l., in quanto discriminatorio e/o ritorsivo, e, per l'effetto, di condannare la società alla reintegrazione in servizio e al pagamento dell'indennità risarcitoria prevista dalla legge e dei dovuti contributi previdenziali e assistenziali.

2. Il ricorrente ha chiesto inoltre di condannare la società a pagargli differenze retributive ancora dovute (compresa l'indennità sostitutiva del preavviso) per un importo di Euro 649,38.

3. S. non si è costituita nonostante regolare notifica, rimanendo contumace.

4. Con ordinanza del 20.10.2021 è stato ammesso l'interrogatorio formale del legale rappresentante del legale rappresentante della società convenuta, rinviando per l'escussione all'udienza del 25.1.2022; in tale data, il legale rappresentante non si è presentato, nonostante regolare notifica.

5. A seguito di discussione, la causa è stata decisa con lettura in udienza della sentenza.

6. Il ricorso è fondato e deve essere accolto.

7. L'art. 2 co. 1 D.Lgs. n. 23 del 2015 così prevede:

Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della L. 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. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale".

8. Tra i casi di nullità del licenziamento vi è il motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c.: in particolare, è nullo il licenziamento determinato da intento ritorsivo nei confronti di pretese legittime del lavoratore.

9. È principio consolidato che, affinché il giudice possa ravvisare nella fattispecie la sussistenza del carattere ritorsivo del recesso datoriale, è necessario che sia previamente accertata l'insussistenza della motivazione formalmente addotta a giustificazione del licenziamento, dato che, in caso contrario, l'eventuale intento di rappresaglia del datore non costituirebbe l'unico ed esclusivo motivo che ha ispirato il licenziamento e resterebbe, perciò, irrilevante (v. ex multis Cass. 4 aprile 2019, n. 9468).

10. La lettera di licenziamento ha ravvisato gli estremi del giustificato motivo soggettivo di licenziamento nelle seguenti condotte del lavoratore (doc. 13 ricorrente):

“Relativamente agli episodi del 11 maggio 2020, allorquando Lei veniva sorpreso durante l'orario di lavoro all'esterno dei locali di macelleria contravvenendo alle norme di igiene e sicurezza che contraddistinguono le aziende alimentari, in particolar modo in un periodo di emergenza sanitaria dove le misure anti-covid sono ancora più stringenti, e Lei a seguito di richiamo da parte del diretto superiore andava su tutte le furie ed abbandonava il luogo di lavoro.

In attesa di replica alla contestazione disciplinare veniva disposta la sospensione cautelare dal lavoro con retribuzione, successivamente lette le tardive giustificazioni da Lei addotte, e non ritenendo essere emerse ragioni idonee a diminuire la gravità dell'addebito stesso, abbiamo deciso di procedere al licenziamento”.

11. Ai sensi dell'art. 5 L. n. 604 del 1966, l'onere di provare la sussistenza del giustificato motivo soggettivo grava sul datore di lavoro; nel caso di specie, S., rimanendo contumace, non ha assolto tale onere.

12. Inoltre, dalla documentazione prodotta dal ricorrente emerge l'insussistenza della ragione addotta a fondamento del licenziamento. La circostanza che il lavoratore abbia abbandonato il luogo di lavoro in data 11 maggio 2020 è infatti smentita dal prospetto paga predisposto dal datore di lavoro, nel quale è indicato che, nella data in questione, il lavoratore ha svolto il normale orario di 8 ore (doc. 6 ricorrente).

13. Deve quindi essere accertata l'insussistenza del giustificato motivo soggettivo e procedersi all'ulteriore valutazione dell'eventuale intento ritorsivo del recesso datoriale.

14. Riguardo a questo aspetto, assume valenza probatoria decisiva il tenore della contestazione disciplinare inviata al lavoratore via whatsapp in data 23.5.2020 (doc. 10ricorrente):

“... ricevuto la lettera di contestazione per un precedente richiamo, anziché fornire le sue giustificazioni ha accreditato di nuovo il responsabile e non contento di ciò ha addirittura minacciato indirettamente la Ns Azienda dicendo che sarebbe andato presso Ispettorato del lavoro con l'appoggio di una sua collega L..

Si tratta, con tutta evidenza, di un comportamento camorristico ed estremamente grave e di natura penale e per questo inaccettabile nei toni come nei contenuti. Esso costituisce infatti palese violazione delle disposizioni contrattuali e regolamentari che disciplinano il rapporto di lavoro tra Lei e l'azienda scrivente oltre che le norme in materia di sicurezza della persona e di ogni più elementare principio di organizzazione e buon andamento dell'azienda”.

15. Come si vede, l'esercizio di una facoltà legittimamente riconosciuta al lavoratore a tutela dei propri diritti (la richiesta di intervento dell'Ispettorato del Lavoro per segnalare eventuali violazioni delle norme lavoristiche da parte del datore di lavoro) viene apertamente stigmatizzata dal datore di lavoro.

16. La particolare gravità del termine utilizzato per descrivere il comportamento del lavoratore (“camorristico”) fa trapelare una profonda insofferenza e ostilità del datore di lavoro contro le rivendicazioni avanzate dal lavoratore circa la correttezza del trattamento retributivo ricevuto e delle altre condizioni di lavoro.

17. Il ricorrente ha anche allegato che, quando ha richiesto chiarimenti riguardo al ritenuto erroneo conteggio della retribuzione per i giorni di malattia in busta paga, ha ricevuto risposte sbrigative e sprezzanti dal titolare e dal preposto di cantiere sig. C. (“questa è la paga; se non ti sta bene, dai le dimissioni”; “tu non devi lamentarti e devi solo ringraziare se hai un lavoro”).

18. La mancata presentazione del legale rappresentante della convenuta a rendere interrogatorio formale in merito a queste circostanze, nel quadro delle citate evidenze documentali dell'animosità del datore nei confronti delle richieste di chiarimento del lavoratore, può fare ritenere ammessi ai sensi dell'art. 232 c.p.c. i fatti allegati dal ricorrente e dedotti nell'interrogatorio.

19. Sulla base di questi elementi probatori si ritiene pertanto raggiunta la prova del carattere ritorsivo del licenziamento intimato a G.E. da S. s.r.l. in data 4.6.2020.

20. Ne consegue che, ai sensi dell'art. 2 co. 1 e 2 D.Lgs. n. 23 del 2015, deve essere accertata la nullità del suddetto licenziamento e il datore di lavoro deve essere condannato a reintegrare in servizio il lavoratore e a pagargli un'indennità risarcitoria pari alle mensilità di retribuzione (il cui importo è accertato in Euro 1.527,56, come da allegazione del ricorrente che la convenuta, rimanendo contumace, non ha contestato) non corrisposte dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegrazione.

21. Da questo importo, ai sensi dell'art. 2 co. 2 D.Lgs. n. 23 del 2015, deve essere dedotto quanto eventualmente percepito dal ricorrente nel medesimo periodo per lo svolgimento di altre attività lavorative.

22. Il datore deve essere inoltre condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo.

23. Infine, il datore deve essere condannato a pagare le differenze retributive di cui in ricorso è allegato il mancato saldo (Euro 649,38): si tratta infatti di somme oggetto di obbligazioni contrattuali di cui il lavoratore ha allegato l'inadempimento ai sensi dell'art. 1218 c.c. e di cui il datore, rimanendo contumace, non ha fornito la prova dell'adempimento.

24. Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale Ordinario di Parma, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza, eccezione o deduzione disattesa o assorbita, così dispone:

1. dichiara la nullità del licenziamento intimato in data 4.6.2020 da S. s.r.l. a G.E.;
2. condanna S. s.r.l. a reintegrare G.E. nel posto di lavoro precedentemente occupato;
3. condanna S. s.r.l. a pagare a G.E. un'indennità risarcitoria pari alla retribuzione non percepita dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, per una somma di Euro 1.527,26 per ogni mese, previa deduzione di quanto eventualmente percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo;
4. condanna S. s.r.l. al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il periodo trascorso tra il licenziamento e la reintegrazione;
5. condanna S. s.r.l. a pagare a G.E. l'importo di Euro 648,38 per differenze retributive, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo;
6. condanna S. s.r.l. al pagamento in favore di G.E. delle spese di lite, che liquida in Euro 4.500, oltre 15% per spese generali, i.v.a., se dovuta, e c.p.a. come per legge;
7. fissa il termine di 15 giorni per il deposito della sentenza.

Così deciso in Parma, il 14 febbraio 2023.

Depositata in Cancelleria il 16 febbraio 2023.