



TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE LAVORO

Il Giudice dott.ssa Renata Quartulli in funzione di giudice del lavoro ha pronunciato la seguente sentenza nella causa n.15776 /2020

Tra
(avv.CUPELLINI SERGIO ,)

E

Fatto e diritto

I ricorrenti in epigrafe, conviventi more uxorio ed entrambi dipendenti della _____ come addetti ai servizi di igiene e pulizia e inquadramento nel livello D 2, hanno impugnato il licenziamento loro intimato in data 16 settembre 2019 per asserita perdita dell'appalto lamentando la natura ritorsiva del provvedimento datoriale determinato, in realtà, da un litigio avvenuto sul luogo di lavoro tra il _____ e il titolare dell'azienda. Hanno pertanto chiesto di ordinare alla società la reintegrazione nel posto di lavoro con condanna al pagamento dell'indennità di cui all'articolo 2 dlgs 23/15 e al versamento dei contributi previdenziali assistenziali dal licenziamento alla reintegra oppure, in subordine, dichiarare estinto il rapporto e condannare la società al pagamento dell'indennità di cui all'articolo 3.

La convenuta è rimasta contumace.

Espletata la prova testimoniale la causa è stata decisa a seguito del deposito di note di trattazione scritta autorizzate ai sensi dell'articolo 221 l. 77/20 e s.m.i.

Il ricorso è meritevole di accoglimento

Sulla questione relativa alla natura discriminatoria o ritorsiva del licenziamento la Suprema Corte ha recentemente chiarito: *"in caso di licenziamento fondato su un motivo illecito occorre che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso (Cass. n. 14816 del 2005), dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento (Cass. n. 5555 del 2011)"* ed ha precisato che : *"l'onere della prova del carattere ritorsivo grava sul lavoratore e può essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di*



rappresaglia, dovendo tale intento aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro (cfr. Cass. nn. 10047 del 2004, 18283 del 2010). L'esclusività sta a significare che il motivo illecito può concorrere con un motivo lecito, ma solo nel senso che quest'ultimo sia stato formalmente adottato, ma non sussistente nel riscontro giudiziale. Il giudice, una volta riscontrato che il datore di lavoro non abbia assolto gli oneri su di lui gravanti e riguardanti la dimostrazione del giustificato motivo oggettivo, procede alla verifica delle allegazioni poste a fondamento della domanda del lavoratore di accertamento della nullità per motivo ritorsivo, il cui positivo riscontro giudiziale dà luogo all'applicazione della più ampia e massima tutela prevista dal primo comma dell'art. 18 l. n. 300/70. Dunque, in ipotesi di domanda proposta dal lavoratore che deduca la nullità del licenziamento per il suo carattere ritorsivo, la verifica di fatti allegati dal lavoratore richiede il previo accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del recesso, che risulti solo allegata dal datore, ma non provata in giudizio, poiché la nullità per motivo illecito ex art. 1345 cod. civ. richiede che questo abbia carattere determinante e che il motivo adottato a sostegno del licenziamento sia solo formale e apparente (Cass. n. 9468 del 2019 Cass 23583 /2019).

Orbene l'espletata istruttoria testimoniale ha confermato l'esistenza di rapporti estremamente tesi tra il [redacted] e [redacted] titolare dell'azienda, a causa dell'atteggiamento molesto di quest'ultimo verso la [redacted] (convivente del [redacted]) nei confronti della quale "faceva delle avances o delle battute sconvenienti" (teste [redacted]). Risulta altresì che a seguito di un diverbio sul luogo di lavoro [redacted] si recò, il 5.9.19 al pronto soccorso per un malore e al suo rientro il 10 settembre fu collocato forzosamente in ferie fino al successivo 30 settembre 2019 (cfr doc 3). Risulta poi che con comunicazione datata 16 settembre 2019 sia lui che la [redacted] furono licenziati per "perdita dell'appalto" al quale erano adibiti.

Orbene nella fattispecie in esame il datore di lavoro non ha fornito la dimostrazione - come era suo onere- dell'asserita perdita dell'appalto, né dell'impossibilità di rioccupazione dei ricorrenti nell' impresa. Invero, il comportamento processuale della società, che non si è nemmeno costituita in giudizio e non è comparsa per il libero interrogatorio lascia presumere che non avesse serie ragioni da opporre alle rivendicazioni azionate con il ricorso in esame. Deve pertanto escludersi la sussistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento. Tali elementi, unitamente alla contiguità temporale tra diverbio sul luogo di lavoro, collocazione in ferie forzata e intimazione del recesso, rendono evidente il carattere pretestuoso del motivo adottato, sì da portare a ritenere - secondo una valutazione dell' *id quod plerumque accidit* - che l'iniziativa datoriale non trovi altra e ragionevole spiegazione del licenziamento se non il collegamento causale con il diverbio e che il motivo adottato a sostegno del licenziamento sia solo formale e apparente.

Deve pertanto dichiararsi la nullità del licenziamento in quanto adottato per un motivo illecito determinante (art 1345 cc).

La convenuta va pertanto condannata alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria da determinare in base alla retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (pari all'importo non contestato di euro 633,15 mensili



) dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegrazione oltre i contributi previdenziali assistenziali per il medesimo periodo , interessi e rivalutazione.

Le spese seguono la soccombenza.

Pqm

Dichiara la nullità dei licenziamenti intimati per l'effetto condanna la resistente a reintegrare i ricorrenti nel posto di lavoro e a pagare loro un'indennità risarcitoria da determinare in base alla retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (pari a euro 633,15 mensili) dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegrazione oltre interessi e rivalutazione nonché al versamento dei contributi previdenziali assistenziali per il medesimo periodo

Condanna la convenuta al pagamento di euro 4000 oltre oneri di legge a titolo di compensi professionali con distrazione.

Il Giudice

