

TRIBUNALE DI VERONA

Sezione lavoro

Il Giudice dott. Michele Maria Benini, nella causa di lavoro n. 2112/2015 RCL promossa

da

[REDACTED]
(Avv. CARETTA ADRIANO)

contro

[REDACTED]
(Avv. BALBI FRANCO)

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Il Giudice

Letti gli atti e sciogliendo la riserva presa all'udienza di data 19.10.2015

osserva:

Il licenziamento intimato in data 2.7.2015 a [REDACTED] è nullo in quanto di carattere ritorsivo.

Viene considerato di natura ritorsiva il licenziamento che costituisca l'ingiusta ed arbitraria reazione, quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essenzialmente quindi di natura vendicativa.

Conformemente all'insegnamento della Cassazione, per affermare il carattere ritorsivo e quindi la nullità del provvedimento espulsivo occorre specificamente dimostrare che l'intento discriminatorio o di rappresaglia ha avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso e quindi ai fini della configurazione di un provvedimento legittimo ed è necessaria la prova della sussistenza di un rapporto di causalità tra tali circostanze e l'intento di rappresaglia.





E' risaputo che fa onere al lavoratore di dare la prova del fatto che il licenziamento che gli è stato irrogato ha natura di licenziamento per rappresaglia. Come insegna la Cassazione, infatti, (da ultimo in questo senso Cass. 15.11.2000 n. 14753) l'onere di provare la sussistenza del motivo illecito del licenziamento, quale è quello discriminatorio o di rappresaglia, grava - in applicazione della regola generale sulla ripartizione dell'onere probatorio di cui all'art. 2697 cod. civ. - sul lavoratore che lo alleggi a fondamento della domanda di reintegrazione.

E' altrettanto risaputo che la natura ritorsiva del licenziamento può essere dimostrata anche tramite l'utilizzo di presunzioni (in questo senso Cass. 27.2.2012 n. 2958), presunzioni che peraltro, per poter assurgere al rango di prova, debbono essere *"gravi, precise e concordanti"*.

La vicenda in esame appare emblematica di un licenziamento per ritorsione diretta.

Dai fatti di causa emerge come vi sia stata la volontà della società datrice di lavoro di estromettere [REDACTED] quale manifestazione di disappunto per l'accordo che, lui solo, non aveva voluto sottoscrivere e che avrebbe posto fine al rapporto di lavoro in maniera "indolore" accedendo alle procedure di protezione sociale.

Che sia stata questa la ragione alla base del licenziamento di [REDACTED] si desume innanzitutto dal contenuto della registrazione fonografica (riportata su CD-ROM: doc. 5 fascicolo di parte ricorrente) della telefonata intercorsa in data 28.5.2015 tra [REDACTED] e tale [REDACTED] della società C [REDACTED] spa che si è occupata di gestire l'estromissione del dipendente dal lavoro, nella quale Isetta spiegava che in caso di mancata attivazione del Fondo Anticrisi presso l'Ente bilaterale provinciale, la società si sarebbe orientata in altro modo, lasciando chiaramente intendere che avrebbe proceduto al licenziamento di [REDACTED].

Questo il tenore del colloquio: *"c'è una situazione aziendale tale da consentire all'azienda di procedere ... di rescindere il rapporto di lavoro ... non vorremmo arrivare a questo, io, in base ai dati che ho verificato credo che l'azienda sia anche nelle condizioni legali per farlo ... per cui ... glielo dico con il cuore in mano e se l'azienda non mi sente le suggerirei di accettare il percorso che le avevamo*





proposto l'altra volta, poi se lei invece ritiene una cosa diversa, per carità faremo delle cose diverse ...".

La società convenuta si è limitata a disconoscere in maniera generica il contenuto delle registrazioni riprodotte nel CD in atti.

L'art. 2712 c.c. stabilisce in proposito che *"... le registrazioni fonografiche ... formano piena prova dei fatti e delle cose rappresentate, se colui contro il quale sono prodotte non ne disconosce la conformità ai fatti o alle cose medesime"*.

Sul punto la Cassazione (Cass. 22.4.2010 n. 9526) ha affermato che il disconoscimento delle riproduzioni meccaniche di cui all'art. 2712 c.c. il quale fa perdere alle stesse la loro qualità di prova, pur non essendo soggetto ai limiti e alle modalità di cui all'art 214 c.p.c. deve tuttavia essere chiaro, circostanziato ed esplicito. Il disconoscimento del contenuto della registrazione non può pertanto essere generico, occorrendo invece allegare circostanze attestanti la non corrispondenza tra realtà fattuale e realtà riprodotta (Cass. 28.1.2011 n. 2117).

D'altra parte le registrazioni fonografiche di conversazioni telefoniche ovvero di conversazioni intervenute tra persone tra le quali vi sia anche colui che registra costituiscono fonte di prova. La registrazione fonografica di una conversazione o di una comunicazione, effettuata da parte di uno degli interlocutori all'insaputa degli altri presenti, non costituisce infatti intercettazione e quindi non è sottoposta ai limiti previsti per le intercettazioni.

Nulla osta pertanto all'utilizzo della registrazione della telefonata intercorsa tra [REDACTED] e [REDACTED] il 28.5.2015.

Nello stesso giorno cui risale la telefonata, [REDACTED] tramite il suo avvocato inviava alla società atto di impugnazione del licenziamento di data 27.5.2015 (doc. 7 fascicolo di parte ricorrente), facendo presente la sua disponibilità a riprendere l'attività lavorativa e manifestando quindi chiaramente la volontà di non intraprendere quel percorso che il consulente della società aveva delineato con la prospettiva, in caso di diniego da parte del lavoratore ad aderirvi, di dar corso al licenziamento.

Il giorno immediatamente successivo la società inviava quindi alla Direzione Provinciale del lavoro la comunicazione di data 29.5.2015 per dar corso al tentativo di conciliazione in vista del licenziamento di [REDACTED] a sensi dell'art. 1 comma 40 della legge n. 92 del 2012 (doc. 8 fascicolo di parte ricorrente).





Al fine di dare la prova della natura ritorsiva di un licenziamento, non vi è dubbio che la contiguità temporale tra azione (del lavoratore) e reazione (del datore di lavoro) riveste una rilevanza presuntiva preponderante.

Va evidenziata nella fattispecie qui in esame la prossimità temporale tra il rifiuto da parte di [REDACTED] di sottoscrivere l'accordo (accordo che l'Azienda pretendeva che il dipendente sottoscrivesse) e l'avvio della procedura di licenziamento del ricorrente.

Entrambi questi fatti risalgono ad un periodo assai vicino tra loro.

Troppo vicini temporalmente i due accadimenti per non ritenere che il primo, ossia il diniego da parte di [REDACTED] alla sottoscrizione dell'accordo, sia stata la causa del secondo, ossia il licenziamento del lavoratore.

Nell'intimare a Busato il licenziamento con la comunicazione di data 2.7.2015 (doc. 11 fascicolo di parte ricorrente) la società [REDACTED] e [REDACTED] srl ha ritenuto sussistente un giustificato motivo oggettivo per ragioni economiche ex art. 3 della legge n. 604/1966 e art. 1 legge n. 92/2012 (in questo senso l'intitolazione della comunicazione).

E' noto che, tra le presunzioni utilizzabili per ravvisare la natura ritorsiva del licenziamento, riveste un ruolo non secondario la dimostrazione della inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del recesso.

E' risaputo che il motivo illecito conduce alla nullità del licenziamento allorquando il provvedimento espulsivo sia stato determinato "esclusivamente" da esso e pertanto non è ravvisabile nel caso in cui, assieme a tale motivo illecito concorra, nella determinazione del licenziamento, anche un motivo lecito. E' stato affermato a tale riguardo dalla Cassazione che *"poiché il motivo illecito determina la nullità del licenziamento solo quando il provvedimento espulsivo sia stato determinato esclusivamente da esso, la nullità deve essere esclusa quando con lo stesso concorra, nella determinazione del licenziamento, un motivo lecito"* (Cass. n. 4543 del 1999).

Ne consegue che, nel momento in cui dovesse emergere che il licenziamento non è sorretto da un giustificato motivo oggettivo, questa circostanza costituirebbe una riprova dell'esistenza dell'intento di rappresaglia.





Occorre allora affrontare la questione se il licenziamento intimato a [REDACTED] sia illegittimo per essere insussistente il fatto addotto a fondamento dell'atto di recesso.

Nella lettera di data 2.7.2015 (doc. 11 fascicolo di parte ricorrente) a sostegno del licenziamento la società [REDACTED] ha indicato le seguenti ragioni:

“i motivi del licenziamento sono i seguenti:

la crisi economica che ha investito tutti i settori ed in particolare quello in cui opera la Società ha portato ad un consistente calo del valore degli ordini e del fatturato con conseguente erosione dei margini; tale situazione non solo perdura ma non è possibile prevedere una ripresa a breve e medio termine”;

La società faceva quindi presente di essere stata *“costretta ad una profonda riorganizzazione, tesa alla semplificazione delle strutture organizzative e alla riduzione dei costi”*. Tenuto conto del nuovo assetto organizzativo la società aveva quindi deciso che le mansioni svolte dal dipendente *“sarebbero state assorbite e svolte da altre risorse con conseguente soppressione del posto di lavoro”*.

Sostiene la società che le perdite realizzate nell'esercizio 2014 avevano reso indispensabile un intervento ampio e articolato di riduzione dei costi attuato anche attraverso la riorganizzazione dell'attività e la soppressione di numerosi posti di lavoro. In questo contesto di crisi aziendale l'azienda era stata costretta a sopprimere, tra gli altri un posto di battilamiera nell'ambito della carrozzeria, al fine di realizzare un risparmio delle spese di gestione, non dovendo più sostenere il costo di un dipendente che non era possibile utilizzare altrimenti.

Era pertanto ravvisabile ad avviso della società convenuta quella stabile e definitiva soppressione del posto di lavoro che la giurisprudenza individuava quale requisito integrante la fattispecie del giustificato motivo oggettivo. Faceva presente a tale riguardo che, a seguito della soppressione del posto di lavoro di [REDACTED], i compiti attribuitigli erano stati soppressi o comunque assegnati al collega Pintani.

Secondo quanto dispone l'art. 5 della legge n. 604/66, incombe sul datore di lavoro di dare la prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo del licenziamento.





Faceva quindi carico alla società datrice di lavoro convenuta dimostrare, in primo luogo, l'effettività e la non pretestuosità delle ragioni poste a fondamento del licenziamento.

Nel caso infatti di licenziamento intimato per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa ex art. 3 della legge n. 604/1966 (c.d. licenziamento per giustificato motivo oggettivo), mentre sfugge al controllo del giudice la scelta di natura economica ed organizzativa nei profili di congruità ed opportunità, in ossequio al principio della libertà di iniziativa dell'imprenditore (ex art. 41 Cost.), è invece onere del datore di lavoro dimostrare, in primo luogo, come è risaputo, l'effettività delle ragioni poste a fondamento del licenziamento.

Le ragioni inerenti all'organizzazione del lavoro o all'attività produttiva valgono pertanto ad integrare il giustificato motivo oggettivo di licenziamento ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966, restando insindacabile, nei suoi profili di congruità ed opportunità, una volta che siano provate l'effettività e la non pretestuosità, la relativa scelta imprenditoriale.

La società avrebbe quindi dovuto dare dimostrazione del proprio assunto dando prova dell'effettivo calo dei ricavi in maniera talmente consistente da rendere necessario il provvedimento espulsivo onde ridurre i costi del personale.

Dai bilanci aziendali si sarebbe pertanto dovuto desumere uno stato di crisi strutturale e quindi non contingente e non transeunte nel quale la società all'epoca si trovava.

A riprova del fatto che da tempo il carico di lavoro e gli incassi della carrozzeria erano del tutto insufficienti ad ammortizzare i costi di gestione ed in particolare di gestione del personale addetto, la società si è limitata invece a produrre la scheda contabile della carrozzeria del **C [REDACTED]** da srl relativa al mese di gennaio 2015.

Da detta scheda si desume per quel mese soltanto un saldo passivo tra costi e incassi di Euro 6.332,00 mensili (doc. 10 fascicolo di parte convenuta).

Detta circostanza, quand'anche veritiera, è relativa pertanto ad un periodo di tempo troppo breve per non ritenere che la situazione rappresentata fosse transeunte e quindi richiedesse di soprassedere nel frattempo per vedere se, in un arco di tempo adeguato, il "trend" negativo era destinato a perdurare o non mostrasse invece segnali di inversione di tendenza.





Anche perché la crisi del mercato dell'auto cui la società ha fatto cenno riguarda principalmente le auto di nuova immatricolazione e non investe in egual misura il mercato delle auto già in circolazione e quindi le mansioni che a quel mercato fanno riferimento come la figura del battilamiera e levabolli che [REDACTED] rivestiva nell'ambito dell'attività di carrozzeria.

La società [REDACTED] s.r.l. ha quindi intimato il licenziamento a [REDACTED] in maniera troppo frettolosa.

Quanto alle conseguenze sanzionatorie, è noto che la nuova disciplina, introdotta dalla c.d. riforma "Fornero" in tema di tutela del lavoratore in caso di licenziamento per rappresaglia, prevede che in caso di licenziamento intimato per motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c. cui quello per rappresaglia è equiparabile "quoad effectum", debba trovare applicazione la tutela reintegratoria "forte" di cui all'art. 18 comma 1 della legge n. 300 del 1970.

Tale tutela è applicabile indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, essendone espressamente prevista dalla legge l'applicabilità "*quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro*".

Nel caso di tutela reale rafforzata il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno, senza determinazione di un limite massimo. Il risarcimento del danno è quantificato nell'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello di reintegrazione effettiva, oltre ai contributi previdenziali e assistenziali.

Dalla busta paga di maggio 2015 si desume che la retribuzione globale di fatto percepita da [REDACTED] ammontava a Euro 1840,00 (doc. 13 fascicolo di parte ricorrente).

Né le parti hanno indicato altra somma a tale titolo.

Quanto all'aliunde perceptum, non vi è prova che il ricorrente abbia lavorato in epoca successiva al licenziamento.

Nulla la società convenuta ha peraltro allegato a tale riguardo. Ai fini della sottrazione dell'aliunde perceptum dalle retribuzioni dovute al lavoratore, è necessario infatti che risulti la prova, il cui onere grava sul datore di lavoro, non solo del fatto che il lavoratore licenziato abbia trovato nel frattempo una nuova occupazione, ma anche di quanto ha percepito in tale occupazione, essendo questo il fatto che





riduce l'entità del danno presunto (in questo senso Cass. n. 21919 del 26.10.2010).

Il ricorrente ha fatto riserva di opzione per le 15 mensilità di legge in alternativa alla prosecuzione del rapporto. Non occorre pertanto pronunciarsi sul punto.

Le spese di lite seguono la soccombenza della società convenuta e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

dichiara la nullità del licenziamento intimato in data 2.7.2015 in quanto di natura ritorsiva;

ordina di conseguenza alla società [redacted] s.r.l. in persona del suo legale rappresentante pro tempore di provvedere alla reintegrazione di [redacted] nel suo posto di lavoro e nelle mansioni precedentemente svolte;

condanna inoltre la società [redacted] s.r.l. a pagare a [redacted], a titolo di risarcimento del danno, una indennità commisurata all'ultima retribuzione mensile globale di fatto (pari a Euro 1840,00) maturata e da maturare dal giorno del licenziamento sino a quello della reintegrazione effettiva, in misura in ogni caso non inferiore a 5 mensilità, oltre ad interessi e rivalutazione monetaria come per legge ed oltre per il medesimo periodo di tempo al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali;

condanna da ultimo la società [redacted] s.r.l. in persona del suo legale rappresentante pro tempore a rifondere a [redacted] le spese del presente giudizio, spese che sono liquidate nella somma complessiva di Euro 2.200,00 di cui Euro [redacted] per la fase di studio ed Euro [redacted] per la fase introduttiva oltre al rimborso forfettario delle spese nella misura del 15% e oltre ad IVA e CNPA, spese da distrarsi in favore dell'avv. Caretta, dichiaratosi antistatario.

Si comunichi alle parti a cura della cancelleria.

Il Giudice
Dott. Michele Maria Benini

