



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI SANTA MARIA CAPUA VETERE

Sezione lavoro e previdenza

Il Giudice del Lavoro Dott. Roberto Pellecchia all'udienza del 15-11-2021

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio civile iscritto al n.r.g. 815 dell'anno 2016

OGGETTO

Impugnativa di licenziamento – opposizione ex art.1 co. 51 e ss.

L.n.92/2012

TRA

(cf. _____) elett.te dom.ta presso lo studio dell'Avv. _____ che la rapp.ta e difende in virtù di procura a margine del ricorso introduttivo.

ricorrente

E

Srl (cf. _____), in persona del legale rapp.te p.t. elett.te dom.ta presso lo studio dell'Avv. _____ (cf: _____) che la rapp.ta e difende in virtù di procura rilasciata su foglio separato dalla memoria di costituzione e risposta telematica.

resistente

CONCLUSIONI

Per la ricorrente: come da ricorso introduttivo. Per la parte resistente:
come da memoria di costituzione e risposta.

FATTO E DIRITTO



Con ricorso a questo Giudice del Lavoro depositato in data 22-12-2014, la ricorrente in epigrafe indicata, dipendente della srl - azienda operante nel settore della vendita dei prodotti alimentari - esponeva di essere stata assunta in data 16-10-2010 e che il rapporto era proseguito sino al 17 Giugno 2013, data di scadenza del termine apposto al contratto; che a seguito di ricorso a questo Giudice del lavoro, era stata dichiarata la nullità del termine apposto al contratto, con l'ordine alla società di ripristino della funzionalità del rapporto; di essere stata quindi reintegrata e di aver lavorato sino all'11-06-2014, data in cui la srl l'aveva licenziata.

Lamentava la ricorrente il carattere ritorsivo del licenziamento, atteso che dalla data della sua reintegra nel posto di lavoro del 15-01-2014, sino al suo ultimo licenziamento del'11-6-2014 essa era stata oggetto di varie vessazioni: nello specifico, di essere stata oggetto di esclusione dalle riunioni di lavoro, che le veniva negato anche un bicchiere d'acqua nel corso della giornata di lavoro, che la società le aveva vietato di effettuare lavoro supplementare o straordinario, di essere stata destinataria di consegna in ritardo e parziale degli indumenti da indossare sul lavoro, a differenza degli altri colleghi; di essere stata adibita, - lei che prima del primo licenziamento aveva svolto mansioni di contabile d'ordine - all'inventario della merce sugli scaffali dopo la propria reintegra, di essere stata oggetto di controllo occulto nell'esecuzione della propria prestazione lavorativa, di essere stata esclusa dal piano ferie estive del 2014; che il licenziamento era stato giustificato dalla società con una riduzione degli utili e con l'impossibilità della sua ricollocazione nell'ambito dell'azienda; che in realtà il licenziamento era stato posto in essere dall'azienda quale forma ritorsiva rispetto alla propria reintegra nel posto di lavoro disposta con la pronuncia giudiziale.



Chiedeva quindi dichiararsi la nullità del licenziamento siccome ritorsivo o, in subordine, dichiararsene l'illegittimità con le conseguenze reintegratorie e con la condanna della convenuta al risarcimento del danno pari alle retribuzioni maturate e non percepite; vinte le spese di lite.

Si costituiva la srl, assumendo l'infondatezza della domanda e concludendo per il suo rigetto.

Il Giudice di prime cure, con ordinanza del 31-12-2015, accoglieva parzialmente la domanda, negando il carattere ritorsivo del licenziamento, ma riconoscendone l'illegittimità del giustificato motivo oggettivo addotto e – in considerazione della carenza di prova del regime di stabilità reale del rapporto di lavoro in oggetto – condannava la società alla immediata riassunzione della ricorrente o, in mancanza, al pagamento in favore della stessa di una indennità pari a 3 mensilità della retribuzione globale di fatto,

Avverso detta ordinanza proponeva opposizione con ricorso depositato in data 29-01-2016, censurando il provvedimento nella parte in cui non aveva riconosciuto il carattere ritorsivo del licenziamento di cui chiedeva accertarsene la natura, con le relative conseguenze in tema di reintegra e con la condanna della società al risarcimento del danno; in subordine, l'istante chiedeva riconoscersi il risarcimento nella misura massima prevista; con vittoria di spese processuali ed attribuzione.

Si costituiva la società convenuta che instava per il rigetto della domanda

Escussi i testi e concesso all'esito il termine per il deposito di note, questo Giudice, all'odierna udienza di discussione/trattazione scritta, decideva la causa come da sentenza in atti di cui dava pubblica lettura.

L'opposizione è fondata e merita accoglimento.

Con riguardo al licenziamento ritorsivo, si ritiene di esprimere la



convinta adesione all'orientamento di legittimità, secondo il quale l'allegazione, da parte del lavoratore, del relativo carattere del licenziamento intimatogli non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare, ai sensi dell'art. 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604, l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso; solo ove tale prova sia stata almeno apparentemente fornita, incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare l'intento ritorsivo e, dunque, l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso (Cass. 7-11-2018, n.28453; Cass. n. 6501/2013; Cass. n. 3986/2015 Cass. n. 27325/2017).

Peraltro, pur essendo onerato il lavoratore di provare il carattere ritorsivo del licenziamento, il giudice di merito può valorizzare a tal fine tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo oggettivo, nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale consentano di ritenere raggiunta, anche in via presuntiva, la prova del carattere ritorsivo del recesso (Cass. 23-09-2019, n.23583).

Nel caso di specie, veniva licenziata dalla
con una comunicazione dal seguente tenore:

Con la presente, la sottoscritta ...è a comunicarvi che nonostante dai dati di bilancio si rilevi un lieve aumento del fatturato, gli utili di esercizio del 2013 si riducono ulteriormente di circa il 50%; con ciò prendiamo atto che la ns. società così strutturata non è in grado di generare risorse finanziarie da reinvestire nell'attività, condizione necessaria per aumentare i ricavi.

Dopo una attenta analisi, abbiamo individuato nel costo del lavoro l'elemento di criticità da gestire, in effetti abbiamo valutato che con una diversa organizzazione ed una maggiore fungibilità del personale, riusciamo a controllare con maggiore efficacia ed efficienza gli attuali



volumi di vendita con una struttura quindi più snella e leggera dal punto di vista dei costi complessivi.

In conseguenza di ciò ci vediamo costretti a non avvalerci più della Sua opera.

I criteri dottati per determinare la eccedenza di personale, ancorché riconducibili ai principi di correttezza e buona fede, sono stati in primis la data di assunzione ed in subordine la poca fungibilità rispetto alla nuova organizzazione individuata. Abbiamo anche attentamente valutato la possibilità di adibirla ad altra se pur equivalente mansione ma l'attività da gestire non consente un Suo ulteriore utilizzo, anche in deroga alle disposizioni dell'art.2103 c.c. e ciò al fine di tutelare la Sua attuale occupazione.

Quindi, la motivazione formale del licenziamento risiede nella riduzione dei ricavi e nella ridotta anzianità di servizio della lavoratrice rispetto ai colleghi di lavoro ed, ancoraa, nella infungibilità della sua prestazione; da ultimo, nella insussistenza di posizioni lavorative cui adibire la lavoratrice.

Con riguardo alla diminuzione degli utili, la documentazione contabile prodotta in atti dalla società già nella fase sommaria del procedimento (n.r.g.10920/2014), attestava una loro riduzione da €.48.273,00 al 31-12-2012, al minor importo di €.23.647,00 (cfr. documentazione prodotta nel fascicolo di prime cure).

In ordine all'avvenuta riduzione dei costi da parte dell'azienda, deve ritenersi pacifico prima ancora che documentato, l'avvenuto licenziamento dei dipendenti (cfr. doc.6 in prod srl), dipendente part-time in data 8-01-2013 e inquadrata nel II livello del CCNL e della dipendente (doc.7), inquadrata con contratto Part-time al 50% ed inquadrata nel VI livello, entrambe licenziate in data 11-06-2014.



Ciò premesso, in virtù della documentata riduzione dei ricavi al 31-12-2013 rispetto all'esercizio precedente, nonché tenuto conto dell'avvenuta riduzione dei costi del lavoro da parte della convenuta, seguendo le argomentazioni sinteticamente illustrate di cui alle pronunce della S.C. richiamate, occorre verificare se le allegazioni in fatto, poste a fondamento dalla lavoratrice del carattere ritorsivo del licenziamento trovino riscontro all'esito dell'indagine istruttoria.

La teste [redacted], cliente del supermercato e quindi estranea alle parti in causa, ha dichiarato: *Ricordo di un episodio avvenuto a febbraio-marzo in cui ho assistito alla circostanza che la ricorrente chiedeva alla sig.ra [redacted] che riconosco nella persona presente in aula, il piano ferie e quest'ultima rivolgersi alla ricorrente dire: " non ho passato il piano ferie perché a te non serve." Tale episodio è avvenuto nel piano sottostante il negozio nei pressi dell'ufficio amministrativo ove ci sono anche i prodotti da acquistare.*

....

ADR Personalmente non ho mai parlato con la sig.ra [redacted] né questa mi ha mai chiesto alcunchè circa i rapporti con la ricorrente. Ho sentito però la sig.ra [redacted] chiedere a dei clienti di non rivolgere la parola alla ricorrente se non per necessità lavorative. Tanto ho sentito nei pressi delle casse. Non ricordo il periodo.

Il teste [redacted] ex dipendente della convenuta ha dichiarato: *Tutti noi dipendenti facevamo una riunione una volta al mese con la proprietaria o con il sindacalista. Nel primo periodo di lavoro la ricorrente qualche volta veniva, mentre nel secondo periodo non veniva avvisata. Tanto so perchè la ricorrente me lo riferiva. La [redacted] ci avvisava verbalmente e talvolta ci faceva firmare un foglio recante l'avviso della riunione.*

ADR in una occasione ricordo che una persona, sebbene ricordo di sesso



maschile, chiese alla signora se doveva avvisare la ricorrente ma la rispose di no. Non ricordo quando tale episodio si sia verificato né chi era la persona che interloquiva con la resistente. Nel secondo periodo non è stata mai invitata....

ADR ricordo che nel secondo periodo la ricorrente veniva controllata quando andava nel bagno così pure la mattina veniva controllato l'orario di lavoro

ADR noi dipendenti riceviamo gratuitamente l'acqua da bere ma ricordo che nel secondo periodo la resistente riferiva alla ricorrente che l'acqua da bere doveva acquistarla allegando lo scontrino o portandola da casa. Tale episodio si è verificato sempre verso gennaio-febbraio 2014.

.....

ADR tutti noi dipendenti verso le 11 del mattino facciamo una pausa caffè per una decina di minuti. Ricordo che nel secondo periodo, la resistente disse a tutti noi, me compreso, di non dare confidenza alla ricorrente, né di invitarla a prendere il caffè.

....

ADR: Per il piano ferie fatte nel 2014, ricordo che la ricorrente non fu inserita e alla domanda della stessa del motivo, la resistente rispose "non serve". Tale episodio si è svolto vicino alle casse in presenza mia e di altri dipendenti, ma non ricordo i nomi. Ciò è avvenuto verso febbraio-marzo 2014

L'attendibilità delle dichiarazioni rese dai testi indicati non è revocabile in dubbio; la teste , infatti non ha riferito di alcun rapporto di parentela o di interesse con le parti in causa, alle quali è del tutto estranea, sicchè le dichiarazioni rese non possono ritenersi dettate da motivo di rivalsa o di interesse nei confronti di una delle parti in causa; inoltre, le sue dichiarazioni risultano intrinsecamente lineari e scevre da contraddizioni.



Il teste [redacted] a sua volta, non ha manifestato astio o intenti ritorsivi nei confronti della ex datrice di lavoro ed anche le sue dichiarazioni vanno ritenute attendibili, sia perché il teste ha riferito di circostanze a sua diretta e personale conoscenza, sia per essere le dichiarazioni rese prive di contraddizioni.

L'attendibilità delle dichiarazioni dei testi indicati non è inficiata dalla deposizione del teste [redacted], il quale non è stato in grado di riferire la circostanza relativa alle ragioni della mancata partecipazione della ricorrente alle riunioni di lavoro, né alcunchè ha riferito in ordine al mancato inserimento della [redacted] all'interno del piano ferie.

Di contro, vi è motivo di dubitare dell'attendibilità delle dichiarazioni del teste [redacted], dipendente della convenuta con mansioni di impiegato presso l'amministrazione sino al 2010 e poi, dal Maggio 2013.

Nella sua deposizione il teste ha dichiarato: *ADR sono a conoscenza della circostanza che i clienti si intrattenevano con la ricorrente per un saluto o scambio di informazioni sui figli.....Ricordo che (l' [redacted]) si lamentava di non voler lavorare e confidava ciò ai clienti. Ciò nell'ultimo periodo. Non ho sentito il motivo del perché diceva di non voler lavorare.*

Ebbene, l'inverosimiglianza della dichiarazione sta in ciò che se effettivamente la ricorrente non avesse avuto voglia di lavorare alle dipendenze della convenuta, non avrebbe impugnato il contratto a tempo determinato scaduto in data 17-6-2013; né avrebbe impugnato il successivo licenziamento intimatole l'11-6-2014, manifestando in tal modo la propria volontà di ritornare al lavoro alle dipendenze della srl.

In ogni caso, la circostanza - della volontà della ricorrente di non lavorare più per la società convenuta - non è stata neanche allegata dalla difesa della società, e se così è, deve ritenersi che quanto riferito dal teste non corrisponda a verità.

Né quanto riferito dal teste [redacted] in ordine all'avvenuto inserimento della



nel piano ferie del 2014, può consentire di ritenere provata la relativa circostanza, in considerazione della mancata produzione del relativo documento da parte della società (che comprovasse l'inserimento della _____ nel piano ferie 2014), sia nella fase sommaria che nel giudizio odierno.

Ciò posto, dalle dichiarazioni rese dai testi emerge la prova di alcuni atteggiamenti della _____ nei confronti della _____, tendenti all'isolamento ed alla mortificazione personale della ricorrente.

Infatti, il divieto imposto alla _____ di potere avere gratuitamente l'acqua da bere nell'arco della giornata lavorativa – a differenza degli altri dipendenti del supermercato _____ - ma di acquistarla e di comprovare l'acquisto a mezzo di esibizione dello scontrino, integra una condotta irragionevolmente vessatoria, non giustificata da esigenze organizzative ovvero igienico-sanitarie e soprattutto, non imposta alla generalità dei lavoratori ma *unicamente* alla ricorrente.

Analogamente, il mancato inserimento della _____ nel piano ferie del 2014 - anno in cui la stessa sarebbe stata licenziata – ed essendo stata detta circostanza riferita al periodo di Febbraio-Marzo lascia fondatamente ritenere l'esistenza di un atteggiamento aziendale preordinato alla estromissione della lavoratrice nel periodo estivo del 2014, circostanza che poi si è di fatto verificata.

Ancora, la circostanza riferita dal teste _____, secondo cui la _____ aveva invitato i dipendenti a non dare confidenza alla _____ né di invitarla a prendere il caffè – estendendo siffatto invito alla clientela come riferito dalla teste _____ - è sintomatico di un atteggiamento aziendale finalizzato all'isolamento della lavoratrice, in guisa da creare attorno alla _____ un ambiente lavorativo che lei dovesse percepire come ostile.

Tale atteggiamento risulta posto in essere dall'azienda, per



mezzo della sua titolare, nel periodo successivo alla declaratoria giudiziale di nullità del termine, giusta ordinanza che aveva imposto alla convenuta il ripristino della funzionalità del rapporto (cfr. ordinanza di questa Sezione Lavoro del 3-01-2014, doc. 9 in prod. ricorrente, relativa al procedimento n.r.g.9508/2013).

La cronologia dei fatti è sintomatica di un atteggiamento ritorsivo della società nei confronti della lavoratrice, a seguito dell'esito per lei positivo del giudizio di impugnazione del contratto a termine: infatti, la ricorrente, reintegrata nel posto di lavoro nel Gennaio 2014, anzitutto viene adibita ad altre mansioni, diverse da quella di addetta all'amministrazione; nel Febbraio-Marzo 2014 viene estromessa dal piano ferie per espressa disposizione della ; contestualmente, la invita i propri dipendenti ed i clienti a *non dare confidenza alla ricorrente, né di invitarla a prendere il caffè*. E' di tutta evidenza che l'invito, proveniente dal datore di lavoro, sia percepito dai dipendenti in realtà come un ordine di servizio non scritto.

I descritti comportamenti datoriali, oltre a collegarsi cronologicamente con l'avvenuta reintegra in azienda dell', integrano altresì una forma di coazione psicologica finalizzata a indurre la lavoratrice in uno stato di prostrazione e a farla sentire isolata nell'ambiente di lavoro.

I fatti, come emersi dall'istruttoria, e la loro rapida successione temporale, costituiscono elementi presuntivi gravi e concordanti che inducono a qualificare l'atto espulsivo come culmine di un atteggiamento reiteratamente vessatorio, mantenuto nel tempo in danno della lavoratrice, ed espressione di un comportamento ritorsivo datoriale nei confronti della dipendente che si è limitata a rivendicare la tutela dei propri diritti.

Tale manifestazione di volontà ritorsiva, alla stregua delle risultanze istruttorie, costituisce l'unico motivo, illecito, del licenziamento in quanto sorretto da una volontà che travalica le prerogative datoriali, mortificando



la dignità della lavoratrice, sia nel rapporto con il datore, sia nei confronti dei colleghi di lavoro e della clientela, ed integra quindi una ipotesi di nullità del licenziamento.

Tale qualificazione – che è bene precisarlo, prescinde dal requisito dimensionale della convenuta – impone la pronuncia di nullità del licenziamento, con la condanna della Srl al risarcimento del danno pari alle retribuzioni globali di fatto (pari a €1.548,75 mensili) maturate e non percepite dalla data del licenziamento sino alla reintegra.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo, con attribuzione.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando sulla domanda, così provvede:

- In accoglimento dell'opposizione, dichiara la nullità del licenziamento intimato ad _____ dalla srl _____;
- Per l'effetto, ordina alla srl _____ l'immediata reintegra di _____ nel posto di lavoro;
- Condanna la srl _____ al risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni globali di fatto (pari a €1.548,75 mensili) maturate e non percepite dalla data del licenziamento sino alla reintegra;
- Condanna la srl _____ al pagamento delle spese di lite che liquida in complessivi €3.850,00 oltre iva e cpa come per legge e spese generali, con attribuzione all'Avv. Pietro Troianiello dichiaratosi anticipatario.

Santa Maria Capua Vetere 15-11-2021

Il Giudice del Lavoro
(dott. Roberto Pellecchia)

