



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VENEZIA**

Il Giudice del Lavoro dott.ssa Chiara Coppetta Calzavara alla udienza del 21/07/2022 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

con motivazione contestuale

ex art. 429 c.p.c. e art. 221, co 6 e 7, d.l. 34/2020

nella causa civile di primo grado iscritta al n. 47/2022 RG avente ad oggetto: "Licenziamento individuale per giusta causa"

TRA

G N - rappresentata e difesa dall'Avvocato ZANARELLO EMANUELE ed elettivamente domiciliata come in ricorso.

- ricorrente

E

MARGHERITA S.R.L. in persona del legale rappresentate pro tempore – rappresentata e difesa dall'Avvocato DI MAURO ALBERTO ed elettivamente domiciliata in VIA DEGLI SCROVEGNI 29 PADOVA,

-resistente

IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso depositato in data 11/01/2022 la ricorrente, come sopra in epigrafe indicata, deduce di essere stata assunta alle dipendenze della società RE BIANCO S.R.L. con contratto part time e a tempo determinato con decorrenza 2.7.2018 e scadenza 31.1.2019, prorogato al 30.6.2019 e poi in data 28.6.2019 trasformato in tempo indeterminato, qualifica di operaia 7° livello CCNL Turismo Pubblici Servizi e mansioni di lavapiatti; di essere stata trasferita a seguito di cessione d'azienda alla società Margherita s.r.l. con decorrenza 1.1.2020; di essere stata licenziata in data 29.10.2021 per asserita giusta causa con decorrenza 2.11.2021 senza preventiva contestazione disciplinare; deduce la illegittimità del licenziamento per assenza di preventiva contestazione, insussistenza del fatto contestato, genericità del fatto addotto a motivo del licenziamento, sproporzione del licenziamento rispetto al fatto contestato, mancata affissione del codice disciplinare. Conclude come in ricorso.

Nel costituirsi MARGHERITA S.R.L. ha dedotto che la ricorrente si era resa colpevole di numerose condotte manifestamente riprovevoli sia sotto il profilo oggettivo che soggettivo che le erano state di volta in volta contestate verbalmente, di gravità tale da compromettere in modo irreparabile il vincolo fiduciario con il datore di lavoro e tale da non consentire pertanto, la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro e che per questo veniva licenziata; contesta la fondatezza delle pretese della ricorrente e conclude come in memoria di costituzione.

Istruita sulla scorta della documentazione prodotta dalle parti, la causa è stata più volte rinviata per consentire la conciliazione e viene all'odierna udienza ex art. 221, co. 6 e 7, d.l. 34/20 discussa e decisa con la presente sentenza.

*** **

Con lettera datata 29.10.2021, dunque, la società resistente ha comunicato alla ricorrente «dopo alcune discussioni sorte per l'organizzazione del lavoro, ci vede costretti a nostro malgrado a risolvere il rapporto di lavoro. Il suo rapporto di lavoro cesserà a tutti gli effetti di legge e di contratto, a far data dal 2.11.2021, con esonero reciproco da qualsiasi obbligo di preavviso e della relativa indennità sostitutiva».

Trattasi di società con più di 15 dipendenti: il dato è stato allegato da parte ricorrente e non contestato dalla resistente.

Il licenziamento non è stato preceduto da lettera di contestazione così come previsto dall'art. 7 l. 300/1970 - applicabile a qualsiasi ipotesi di licenziamento addebitabile a colpa del lavoratore in quanto ontologicamente disciplinare (ex plurimis Cass. L., 14326/2012) - a mente del quale «Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa».

Ai sensi dell'art. 3, co. 2, d.lgs. 23/2015 «Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo

antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3».

Nell'interpretare tale norma che presenta aspetti oscuri, posto che a norma dell'art. 5 l. 604/1966 l'onere della prova della giusta causa o del giustificato motivo grava sul datore di lavoro, sicché appare francamente difficile comprendere il significato di dimostrazione diretta in giudizio dell'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, appare utile richiamare l'argomentazione svolta dalla Corte Costituzionale con sentenza 125/2022 in ordine alla "manifesta" insussistenza del fatto posto a base del licenziamento di cui all'art. 18, co. 7, l. 300/1970

Afferma la Corte " La previsione del carattere manifesto di una insussistenza del fatto, già delimitata e coerente con un sistema che preclude il sindacato delle scelte imprenditoriali, presenta i profili di irragionevolezza intrinseca già posti in risalto nella sentenza n. 59 del 2021, che ha preso in esame il carattere meramente facoltativo della reintegrazione. 9.– Il requisito del carattere manifesto, in quanto riferito all'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, è, anzitutto, indeterminato. 9.1.– Questa Corte ha evidenziato che è problematico, nella prassi, il discrimine tra l'evidenza conclamata del vizio e l'insussistenza pura e semplice del fatto (sentenza n. 59 del 2021, punto 10.1. del Considerato in diritto). Il criterio prescelto dal legislatore si presta, infatti, a incertezze applicative (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 8 luglio 2016, n. 14021) e può condurre a soluzioni difformi, con conseguenti ingiustificate disparità di trattamento. Si rivela labile la definizione di un elemento di fattispecie, che richiede un apprezzamento imprevedibile e mutevole, senza alcuna indicazione utile a orientarne gli esiti. La scelta tra due forme di tutela profondamente diverse - reintegrazione e risarcimento o solo risarcimento - « è rimessa a una valutazione non ancorata a precisi punti di riferimento, tanto più necessari quando vi sono fondamentali esigenze di certezza, legate alle conseguenze che la scelta stessa determina. Nel caso di specie, non viene in rilievo quella discrezionalità – richiamata anche dalla difesa dello Stato – che si sostanzia nel ponderato apprezzamento «delle particolarità del caso concreto, in base a puntuali e molteplici criteri desumibili dall'ordinamento, frutto di una evoluzione normativa risalente e di una prassi collaudata» (sentenza n. 59 del 2021, punto 10.1. del Considerato in diritto). Il ruolo cruciale di una discrezionalità indirizzata da parametri attendibili e coerenti è stato peraltro riconosciuto da questa Corte nella determinazione dell'indennità risarcitoria per i

licenziamenti viziati dal punto di vista sostanziale (sentenza n. 194 del 2018) o formale (sentenza n. 150 del 2020). 9.2.– Il requisito della manifesta insussistenza demanda al giudice una valutazione sfornita di ogni criterio direttivo e per di più priva di un plausibile fondamento empirico. Non solo il riferimento alla manifesta insussistenza non racchiude alcun criterio idoneo a chiarirne il senso; esso entra anche in tensione con un assetto normativo che conferisce rilievo al fatto e si prefigge in tal modo di valorizzare elementi oggettivi, in una prospettiva di immediato e agevole riscontro. La sussistenza di un fatto non si presta a controvertibili graduazioni in chiave di evidenza fenomenica, ma evoca piuttosto una alternativa netta, che l'accertamento del giudice è chiamato a sciogliere in termini positivi o negativi. 9.3.– L'elemento distintivo dell'insussistenza manifesta neppure si connette razionalmente alla peculiarità delle diverse fattispecie di licenziamento, che questa Corte ha ribadito alla luce delle differenze che intercorrono tra i licenziamenti disciplinari, con la connessa violazione degli obblighi contrattuali, e i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, dovuti a scelte tecniche e organizzative (sentenza n. 59 del 2021, punto 9 del Considerato in diritto). (...) 10.2.– Il criterio della manifesta insussistenza, inoltre, risulta eccentrico nell'apparato dei rimedi, usualmente incentrato sulla diversa gravità dei vizi e non su una contingenza accidentale, legata alla linearità e alla celerità dell'accertamento. Dall'imprevedibile dialettica processuale e dalle variabili, che condizionano il diverso grado dell'approfondimento istruttorio necessario, derivano conseguenze di considerevole impatto sul versante sostanziale, tutte riconducibili al presupposto censurato, che prescinde dalla tipologia del vizio dell'atto espulsivo o dal ricorrere di altri razionali elementi distintivi. (...)

Un tanto va predicato anche per la disposizione in esame posta che nel porre come requisito per la reintegrazione che sia "direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore" introduce una nozione indeterminata e contrastante con la regola dell'onere della prova posta dall'art. 5 l. 604/1966 e disancorata dalla gravità del vizio.

Sicché l'unico contenuto precettivo della disposizione è dato dalla statuizione dell'estraneità dalla valutazione sull'esistenza del fatto di ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento.

Ciò posto vi è poi da osservare, che nel caso in esame non essendo stato il licenziamento preceduto dalla lettera di contestazione, da una parte non vi è alcun fatto contestato e dall'altra "il radicale difetto di contestazione dell'infrazione determina l'inesistenza dell'intero procedimento, e non solo l'inosservanza delle norme che lo disciplinano, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria, di cui al comma 4 dell'art. 18 della l. n. 300 del 1970, come modificato dalla l. n. 92 del 2012, richiamata dal comma 6 del predetto articolo per il caso di difetto assoluto di giustificazione del

provvedimento espulsivo, tale dovendosi ritenere un licenziamento disciplinare adottato senza alcuna contestazione di addebito (Cass. L. 4879/2020; Cass. L. 25745/2016).

Pertanto il licenziamento deve essere annullato ai sensi dell'art. 3, 2, d.lgs. 23/2015, e alla stessa conclusione deve giungersi anche avuto riguardo al fatto descritto nella lettera di licenziamento in quanto privo di alcuna rilevanza disciplinare consistendo in «alcune» non meglio precisate «discussioni sorte per l'organizzazione del lavoro» ("La tutela reintegratoria ex art. 18, comma 4, st.lav. novellato, applicabile ove sia ravvisata l'"insussistenza del fatto contestato", comprende l'ipotesi di assenza ontologica del fatto e quella di fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità (...)" ex plurimis Cass. L., 3076/2020)

Tenuto conto che la retribuzione utile al calcolo del Tfr ammonta ad € 1.494,97 (1.281,41 + 106,78 + 106,78), deve dunque concludersi come in dispositivo anche in ordine alle spese di lite che seguono la soccombenza e vengono liquidate - come in dispositivo - avuto riguardo ai valori medi previsti dal DM 55/2014 per le controversie di lavoro, scaglione € 26.000 -52.000 ridotto ex art. 4, comma 1, penultimo e ultimo periodo, DM cit., tenuto conto del valore effettivo della controversia (reintegrazione e risarcimento), che non è stata svolta attività istruttoria, del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate (modeste), dei contrasti giurisprudenziali (non sussistenti), aumentato del 30% ex art. 1, comma 1, lett. b), DM 37 dell'8.3.2017 atteso che gli atti depositati telematicamente sono stati redatti con tecniche informatiche idonee ad agevolarne la consultazione in quanto esse consentono la ricerca dei documenti allegati.

P.Q.M.

Il giudice definitivamente pronunciando così provvede:

- 1) In accoglimento del ricorso, annulla il licenziamento intimato alla ricorrente con lettera datata 29.10.2021 e condanna Margherita s.r.l. alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari ad € 1.494,97 mensili, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto la ricorrente abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, e nel limite massimo di dodici mensilità, oltre al versamento, per il medesimo periodo, dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva;
- 2) Condanna la società resistente alla rifusione delle spese di lite che liquida in € 5.000,00 + 30% (ex comma 1 bis dell'art. 1 DM 55/2014, introdotto dall'art. 1, lett. b) DM 37/2018) per compensi di avvocato, oltre rimborso forfettario del 15%, IVA e CPA, come per legge, oltre al contributo unificato, con distrazione in favore del procuratore del dichiaratosi anticipatario.

RICEVUTO 22/07/2022 10:34 041479008
VEN/22/LUG/2022 10:09 ST.ZANARELLO

SLAI PROLCOBAS IN
N. FAX: 049 651934

F. 007

Venezia, all'udienza del 21/07/2022

Il Giudice

Dott.ssa Chiara Coppetta Calzavara