

**TRIBUNALE DI NAPOLI NORD**  
**Sentenza n. 3779/2024 del 23-07-2024**

R.G. 2733/2024

REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI NAPOLI NORD Sezione lavoro Il Tribunale di Napoli Nord, in funzione di giudice del lavoro ed in composizione monocratica nella persona del giudice Dott. Giannicola Paladino, a seguito di deposito di note scritte in sostituzione dell'udienza del 9.7.2024 in base all'art. 127 ter c.p.c., ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 2733/2024 R.G.

TRA ### rapp. e dif. come in atti dall'avv. ### E ### in persona del legale rappresentante p.t., rapp. e dif. come in atti dall'avv. ### e dall'avv. ###

OGGETTO: licenziamento ### come in atti Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/07/2024

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorrente in epigrafe ha dedotto: -di aver lavorato alle dipendenze della ### per il periodo 1.4.2003 al 27.7.2023, data in cui il rapporto cessava per effetto di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo; -di aver iniziato a subire vessazioni sul luogo di lavoro a seguito della sua iscrizione al ### (###, risalente al 11.04.2022; -di essere stato demansionato al livello II del ### di categoria con decorrenza dal mese di settembre 2022; -di aver subito numerosi atti ritorsivi e vessatori da parte della società datrice; -di essere stato posto in ferie forzate senza preavviso dal 12 al 19 giugno 2023; -di essere stato licenziato per giustificato motivo oggettivo; -la natura ritorsiva del licenziamento; -il mancato superamento del periodo di comporta.

Per tali ragioni egli ha adito codesto Tribunale e ha concluso come di seguito:

"-a) accertare e dichiarare per i titoli e causali di cui in ricorso, la nullità e/o annullabilità e/o inefficacia e comunque l'illegittimità del licenziamento comminato al ricorrente, con comunicazione anticipata a mezzo pec del 27/07/2023. b) Per l'effetto, ordinare alla società convenuta ### srl, in

persona del legale rappresentante p.t., l'immediata reintegrazione del  
ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato e ciò ai sensi e per gli  
effetti di cui all'art.18 legge n°300 del 1970, come modificata dalla legge  
n°108 del 1990 e dalla L. n°92/2012. c) Per l'effetto, condannare la convenuta  
### srl, in persona del legale rappresentante al pagamento in favore del  
ricorrente a titolo risarcitorio e/o indennitario e/o retributivo, di una somma  
equivalente a tutte le mensilità di retribuzione intercorrenti tra data di  
recesso e data di effettiva reintegrazione nel posto di lavoro ovvero in  
subordine Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/07/2024 al pagamento di  
somma equivalente a dodici mensilità di retribuzione globali di fatto ai sensi  
dell'art.18, comma quarto legge n°300 del 1970, come modificato dall'art.1 legge  
n°92 del 2012; somma da calcolarsi su di una base retributiva mensile di ###  
ovvero sulla diversa base retributiva mensile, anche maggiore, che il sig.  
Giudice dovesse ritenere e dichiarare. d) In via subordinata rispetto alle  
domande di cui ai capi b) e c) delle presenti conclusioni, condannare la  
convenuta al pagamento in favore del sig. ### a titolo risarcitorio e/o  
indennitario e/o retributivo, di una somma equivalente a ventiquattro mensilità  
globali di fatto -e comunque in misura non inferiore a dodici mensilità di  
retribuzione ai sensi dell'art.18, legge n°300 del 1970, come modificato  
dall'art.1 legge n°92 del 2012; somma da calcolarsi su di una base retributiva  
mensile di ### ovvero sulla diversa base retributiva mensile, anche maggiore,  
che il sig. Giudice dovesse ritenere e dichiarare. e) Con espresso ordine alla  
società resistente, in ipotesi di inottemperanza all'ordine giudiziario di  
reintegrazione nel posto di lavoro, di corrispondere al ricorrente le  
retribuzioni normalmente dovute in costanza di rapporto di lavoro. f)  
Condannare la società convenuta all'integrale regolarizzazione e versamento  
delle contribuzioni previdenziali. g) Con interessi legali dalla data di  
maturazione dei crediti alla data del deposito del presente ricorso e con  
interessi moratori ex art.17 legge n°142/2014 di conversione del d.l.  
n°132/2014 dalla data del deposito del presente ricorso in poi, nonché comunque  
in aggiunta rivalutazione monetaria. h) ### di onorari e spese di giudizio,  
oltre spese generali IVA e ### come per legge, con attribuzione al sottoscritto

procuratore, anticipatario”.

La società in epigrafe si è costituita in giudizio ed ha resistito con diverse argomentazioni, in fatto e in diritto, così come meglio specificate nella memoria difensiva, alle pretese attoree e ha concluso per il rigetto del ricorso, con vittoria di spese.

Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/07/2024

All'esito della trattazione scritta sostitutiva dell'udienza in base all'art. 127 ter c.p.c., verificata la rituale comunicazione del decreto per la trattazione scritta a tutte le parti costituite, il ### ha deciso la causa con sentenza.

Il ricorso è fondato e deve essere accolto per i motivi e nei limiti di seguito esposti.

In via preliminare, deve essere rigettata l'eccezione di decadenza dell'impugnativa di licenziamento spiegata dalla parte resistente. Quest'ultima ha eccepito che l'impugnativa stragiudiziale del licenziamento per giustificato motivo oggettivo è stata effettuata in data ### allorquando era già decorso il termine di 60 giorni normativamente disposto dalla data del licenziamento del 31.5.2023.

Ebbene tale eccezione risulta infondata.

A ben vedere, infatti, in data ### la società resistente ha avviato la procedura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del ricorrente dinanzi alla ### In data ### si è svolto il tentativo di conciliazione dinanzi all'### conclusosi con esito negativo, a cui ha fatto seguito la lettera di licenziamento recante pari data.

Il licenziamento è stato, dapprima, impugnato in via stragiudiziale in data ###, nel termine di 60 giorni, e poi il ricorso per cui è causa è stato depositato nel rispetto del termine di 180 giorni in data ###. ### di licenziamento, invero, ha natura recettizia e si perfeziona con la sua conoscenza da parte del destinatario; pertanto, il termine di impugnazione decorre in ogni caso dalla data della sua conoscenza da parte del lavoratore anche nelle ipotesi in cui il legislatore abbia previsto un diverso termine di efficacia.

Tali considerazioni sono condivise dalla giurisprudenza ad avviso della quale

"Va precisato che opportunamente il Tribunale ha motivato, per completezza, sulla non equipollenza ad un formale licenziamento sia della comunicazione ex art. 7 commi 1 e 2 l. 604/1966 e successive modifiche, sia della comunicazione datoriale al centro per l'impiego con il modello unificato ### e ciò al fine di dimostrare la inidoneità dell'impugnativa rispetto ad ogni possibile prospettazione.

Si ricorda a tal proposito, anche qui, che con orientamento costante la S.C. ha escluso che la comunicazione indirizzata alla DTL ex art. 7 l. 604 cit. possa costituire atto di recesso, in Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/07/2024 quanto contenente solo l'intenzione di procedere al licenziamento ai fini di un funzionale espletamento della procedura conciliativa, in esito alla quale non è mai soluzione obbligata il licenziamento (Cass. n. 21676/2018; Cass. 22627/2015). Ha anche precisato la Corte che alcun rilievo riveste il richiamo della L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 41 sulla retrodatazione del licenziamento al momento della comunicazione del tentativo di conciliazione, in quanto non prevista nell'ipotesi in esame, relativa al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ma solo per il licenziamento disciplinare (Cass. 21676/2018 cit.). ... In particolare, va ribadito che il licenziamento è atto unilaterale recettizio e, come tale, si perfeziona solo nel momento in cui viene a conoscenza del lavoratore, anche se la sua efficacia venga differita ad un momento successivo o, come nel caso di specie, anteriore, per effetto di apposita previsione normativa.

La legge (art. 2 l. 604/1966) pone, infatti, in capo al datore di lavoro l'obbligo di comunicare per iscritto il licenziamento a pena di inefficacia del recesso, che, in quanto negozio unilaterale recettizio a forma vincolata, soggiace alla disciplina dettata dagli artt.1334 e 1335 c.c. e si perfeziona nel momento in cui la dichiarazione di volontà del recedente giunge a conoscenza del destinatario, acquistando così l'idoneità alla produzione dell'effetto voluto (Cass. 7593/2021; 9268/2019; 27972/2018; 6845/2014).

Non è possibile, dunque, come vorrebbe l'appellante, surrogare il licenziamento, atto che richiede la forma scritta ad substantiam e la ricezione da parte del lavoratore per il suo perfezionamento e la produzione dell'effetto risolutivo,

con una comunicazione telematica rivolta agli enti previdenziali, assicurativi e di vigilanza per finalità che riguardano soltanto vicende degli ### stessi. ... Né rileva la singolarità della comunicazione del licenziamento per GMO al centro per l'impiego, con modello ### in epoca antecedente alla comunicazione del recesso al lavoratore.

Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/07/2024

Sul punto, è appena il caso di ribadire, come già il Tribunale, che detta comunicazione non ha effetti sostanziali sul rapporto ed è sempre annullabile dall'azienda, per mancata verifica dell'evento, fino al momento in cui intervenga formalmente e validamente il recesso mediante la sua comunicazione per iscritto al lavoratore. Ciò in quanto, si precisa ancora una volta, l'unico atto validamente idoneo a risolvere il rapporto di lavoro è il licenziamento scritto inviato al lavoratore e da costui ricevuto: prima di tale momento non vi è valido licenziamento, tant'è che l'eventuale licenziamento orale o non ricevuto dal destinatario verrebbe considerato *tamquam non esset*" (Corte di Appello Napoli- Lavoro, sentenza n. 2799-2022).

A quanto precede consegue il rigetto dell'eccezione in esame.

Nel merito, deve essere rigettata l'impugnativa del licenziamento per il motivo ritorsivo.

La Corte di cassazione, sul punto, ha stabilito che: "per accogliere la domanda di accertamento della nullità del licenziamento in quanto fondato su 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; Cass. n. 3986 del 2015; Cass. n. 9468 del 2019), 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); 2.2. dal punto di vista probatorio l'onere ricade sul lavoratore in base alla regola generale di cui all'art. 2697 c.c., non operando la l. n. 604 del 1966, art. 5, ma esso può essere assolto anche mediante

presunzioni (Cass. n. 20742 del 2018; Cass. n. 18283 del 2010); in particolare, ben può il giudice di merito valorizzare a tal fine tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo di recesso, 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. n. 23583 del 2019); 2.3. è stato altresì specificato che l'allegazione, da parte del lavoratore, del carattere ritorsivo del licenziamento intimatogli non esonera il datore di lavoro dall'onere di Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/07/2024 provare, ai sensi della l. n. 604 del 1966, art. 5, l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso; 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. n. 6501 del 2013; Cass. n. 27325 del 2017; Cass. n. 26035 del 2018); 2.4. non è dubbio che il valutare nella concretezza della vicenda storica se il licenziamento sia stato o meno intimato per motivo di ritorsione costituisca una quaestio facti, come tale devoluta all'apprezzamento dei giudici del merito, con un accertamento di fatto non suscettibile di riesame innanzi a questa Corte di legittimità, con formali denunce di errori di diritto che, nella sostanza, mascherano nella specie la contestazione circa la valutazione di merito operata dai giudici ai quali è riservata (per tutte v. Cass. n. 6838 del 2023 e n. 26399 del 2022, già citate); né tanto meno può criticarsi, in questa sede, la sentenza impugnata per il ragionamento presuntivo operato, perché spetta al giudice del merito valutare l'opportunità di fare ricorso alle presunzioni, individuare i fatti certi da porre a fondamento del relativo processo logico, apprezzarne la rilevanza, l'attendibilità e la concludenza al fine di saggiarne l'attitudine, anche solo parziale o potenziale, a consentire inferenze logiche (cfr. Cass. n. 10847 del 2007; Cass. n. 24028 del 2009; Cass. n. 21961 del 2010); va escluso che chi ricorre in cassazione in questi casi possa limitarsi a lamentare che il singolo elemento indiziante sia stato male apprezzato dal giudice o che sia privo di per sé solo di valenza inferenziale o che comunque la valutazione complessiva

avrebbe dovuto condurre ad un esito interpretativo diverso da quello raggiunto nei gradi inferiori (v., per tutte, Cass. n. 29781 del 2017), spettando al giudice del merito l'apprezzamento circa l'idoneità degli elementi presuntivi a consentire illazioni che ne discendano secondo il criterio dell'id quod plerumque accidit (v. Cass. n. 16831 del 2003; Cass. n. 26022 del 2011; Cass. n. 12002 del 2017)" (Cassazione civile sez. lav., sent. n.23702 del 2023). ###

l'interpretazione giurisprudenziale, quindi, il licenziamento ritorsivo, ai fini della declaratoria di nullità, richiede che il motivo illecito sia determinate e che esso costituisca l'unica effettiva ragione di recesso (cfr. in tal senso Corte appello ### sez. lav., sent. n.253 del 2023). Quanto detto si riverbera anche sul profilo probatorio poiché, al fine di escludere il carattere determinante del motivo illecito ex art. 1345 c.c., è necessario che il datore di lavoro fornisca la prova dell'esistenza del motivo lecito di recesso idoneo da solo a Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/07/2024 sorreggere il licenziamento malgrado il concorrente motivo illecito parimenti emerso all'esito di causa (cfr. in tal senso, con specifico riferimento al rapporto tra licenziamento ritorsivo e licenziamento per giustificato motivo oggettivo, Cassazione civile sez. lav., sent. n. ### del 2018).

Nella fattispecie de qua, parte ricorrente asserisce che l'iscrizione al sindacato ### avvenuta in data ###, è stata la causa determinante sia di condotte vessatorie sia del successivo licenziamento. Tuttavia, tale circostanza è priva di qualsivoglia specifica allegazione e di conseguente prova. Dagli atti di causa, invero, non solo non emergono condotte di natura vessatoria perpetrate dalla società datrice in danno del ricorrente, ma, a monte, nemmeno partecipazioni attive del ### alle attività sindacali o ragioni di contrasto tra il sindacato in questione e la resistente. Pertanto, l'attore non ha fornito la prova su di esso gravante che la sua iscrizione al sindacato citato è stata la ragione unica del licenziamento ritorsivo. Al riguardo, infatti, è necessario richiamare il consolidato orientamento giurisprudenziale ad avviso del quale "per affermare il carattere ritorsivo e quindi la nullità del provvedimento espulsivo, in quanto fondato su un motivo illecito, occorre specificamente dimostrare, con onere a carico del lavoratore, che l'intento discriminatorio o

di rappresaglia per l'attività svolta abbia 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" (così Cass. 7188 del 2001, e v., tra numerose altre, n. 10047 del 2004) e che per l'accertamento dell'intento ritorsivo del licenziamento non è sufficiente la deduzione dell'appartenenza del lavoratore ad un sindacato, o della sua partecipazione, anche se attiva, ad attività sindacali (ovvero di precedenti iniziative giudiziarie intraprese a tutela dei propri diritti o, perfino, della pendenza di un giudizio avente al oggetto l'illegittimità di pratiche di sciopero da parte del lavoratore poi licenziato), ma è necessaria la prova della sussistenza di un rapporto di causalità tra tali circostanze e l'asserito intento di rappresaglia, dovendo, in mancanza, escludersi la finalità ritorsiva del licenziamento (tra le tante, v., Cass. N. 11464 del 1997; n. 7768 del 1996; n. 310 del 1996 e n. 1902 del 1994)" (Cassazione civile lav., 14/07/2005, n.14816).

Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/07/2024

Sulla scorta della giurisprudenza menzionata, quindi, parte ricorrente avrebbe dovuto provare il nesso di causalità tra la sua iscrizione al sindacato e l'intento di rappresaglia del datore, sfociato nel licenziamento. Tale prova, tuttavia, non è stata fornita.

E neppure il ricorrente ha formulato specifici capi di prova volti ad accertare il carattere ritorsivo del licenziamento in quanto quelli articolati in ricorso hanno carattere discorsivo e non sono idonei a fornire la prova delle deduzioni attoree.

Venendo al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, essendo chiaro dagli atti del giudizio che il ricorrente è stato licenziato per tale ragione, è opportuno evidenziare che i ### di legittimità, in relazione all'obbligo di repechage, nella recente sentenza del 25/01/2021 n.1508 hanno osservato che "In materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (L. n. 604 del 1966, art. 3) grava sul datore di lavoro l'onere di provare, tra l'altro, le ragioni inerenti alle attività produttive che rendono impossibile impiegare il dipendente nella organizzazione aziendale, da accertare in base agli elementi di



fatto sussistenti alla data della comunicazione del recesso, spettando al giudice di verificarne l'effettiva ricorrenza attraverso un apprezzamento delle prove incensurabile in sede di legittimità, se effettuato con una motivazione coerente e completa (Cass. n. 17928 del 2002; Cass. n. 12261 del 2003; Cass. n. 6363 del 2000)" e hanno dispensato il lavoratore dall'onere di allegare le posizioni disponibili ove avrebbe potuto essere utilmente collocato (cfr. Cassazione Civile, ### Lav., 04 marzo 2021, n. 6084 "questa Corte ha chiarito che in materia di repaceage non sussiste alcun onere di collaborazione da parte del lavoratore, questo gravando esclusivamente sul datore di lavoro (cfr. Cass. n. 5592/16, Cass. 12101/16, Cass. n. 160/17, Cass. n. 24882/17, ex aliis), posto che la L. n. 604 del 1966, art. 3, richiede: a) la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente, senza che sia necessaria la soppressione di tutte le mansioni in precedenza attribuite allo stesso; b) la riferibilità della soppressione a progetti o scelte datoriali - insindacabili dal giudice quanto ai profili di congruità e opportunità, purché effettivi e non simulati - diretti ad incidere sulla struttura e sull'organizzazione dell'impresa, ovvero sui suoi processi produttivi, compresi quelli finalizzati ad una migliore efficienza ovvero ad incremento di redditività; c) l'impossibilità di reimpiego del lavoratore in mansioni diverse, elemento che, inesperto a livello normativo, trova giustificazione sia nella tutela costituzionale del lavoro che nel carattere necessariamente effettivo e non Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/07/2024 pretestuoso della scelta datoriale, che non può essere condizionata da finalità espulsive legate alla persona del lavoratore. ### probatorio in ordine alla sussistenza di questi presupposti è a carico del datore di lavoro, che può assolverlo anche mediante ricorso a presunzioni, restando escluso che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili").

Da ultimo, la Suprema Corte ha ribadito che: "2.1. secondo una oramai consolidata giurisprudenza di questa Corte, spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di repaceage del dipendente licenziato, senza che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili (ab imo: Cass. n. 5592 del 2016); trattandosi di prova negativa, il

datore di lavoro ha sostanzialmente l'onere di fornire la prova di fatti e circostanze esistenti, di tipo indiziario o presuntivo, idonei a persuadere il giudice della veridicità di quanto allegato circa l'impossibilità di una collocazione alternativa del lavoratore nel contesto aziendale (cfr. Cass. n. 10435 del 2018); usualmente si prova che nella fase concomitante e successiva al recesso, per un congruo periodo, non sono avvenute nuove assunzioni oppure sono state effettuate per mansioni richiedenti una professionalità non posseduta dal prestatore (v. Cass. n. 6497 del 2021, con la giurisprudenza ivi citata al punto 6); 2.2. sin da Cass. SS.UU. n. 7755 del 1998, poi, è stato sancito il principio per il quale la permanente impossibilità della prestazione lavorativa può oggettivamente giustificare il licenziamento L. n. 604 del 1966, ex art. 3 sempre che non sia possibile assegnare il lavoratore a mansioni non solo equivalenti, ma anche inferiori; l'arresto riposa sull'assunto razionale dell'oggettiva prevalenza dell'interesse del lavoratore al mantenimento del posto di lavoro, rispetto alla salvaguardia di una professionalità che sarebbe comunque compromessa dall'estinzione del rapporto; il principio, originariamente affermato in caso di sopravvenuta infermità permanente, è stato poi esteso anche alle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo dovute a soppressione del posto di lavoro in seguito a riorganizzazione aziendale, ravvisandosi le medesime esigenze di tutela del diritto alla conservazione del posto di lavoro da ritenersi prevalenti su quelle di salvaguardia della professionalità del lavoratore (Cass. n. 21579 del 2008; Cass. n. 4509 del 2016; Cass. 29099 del 2019; Cass. n. ### del 2019); è stato, così, stabilito che il datore, prima di intimare il licenziamento, è tenuto a ricercare possibili situazioni alternative e, ove le stesse Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/07/2024 comportino l'assegnazione a mansioni inferiori, a prospettare al prestatore il demansionamento, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, potendo recedere dal rapporto solo ove la soluzione alternativa non venga accettata dal lavoratore (cfr. n. 10018 del 2016; v. pure Cass. n. 23698 del 2015; Cass. n. 4509 del 2016; Cass. n. 29099 del 2019); 2.3. inoltre, è stato affermato che, pur non potendosi pregiudizialmente negare che l'obbligo di repechage possa incontrare un limite nel fatto che il licenziando non abbia la

capacità professionale richiesta per occupare il diverso posto di lavoro, tuttavia è evidente che ciò debba risultare da circostanze oggettivamente riscontrabili palesate dal datore di lavoro; diversamente ragionando si lascerebbe l'adempimento dell'obbligo alla volontà meramente potestativa dell'imprenditore, che potrebbe riservare la scelta a valutazioni che, in quanto occulte, non potrebbero essere sindacabili neanche nella loro effettività e veridicità; in altre parole se l'eterogeneità del corredo di capacità e di esperienze professionali rispetto alla diversa posizione lavorativa libera in azienda può far venire meno il fondamento stesso dell'obbligo di repaceage, che evidentemente postula che le energie lavorative del dipendente siano utilmente impiegabili nelle alternative mansioni che al medesimo debbano essere assegnate, tuttavia ciò non significa che si possa affidare al datore di lavoro la potestà di far operare la riallocazione su posto vacante secondo una sua valutazione meramente discrezionale, riservata e insindacabile, la quale si tradurrebbe nello svuotamento dell'obbligo di ripescaggio da ogni contenuto prescrittivo (in termini: Cass. 13809 del 2017; conf. Cass. n. 23340 del 2018)" (Cassazione civile sez. lav., 13/11/2023, (ud. 03/10/2023, dep. 13/11/2023), n.###).

Alla stregua dei principi riportati, si evince che il licenziamento è ingiustificato - e dunque illegittimo - qualora il giudice accerti l'inesistenza delle ragioni economiche giustificative del recesso del rapporto di lavoro (cfr. Tribunale Roma sez. lav., 16/01/2023, n.265).

Con riguardo, poi, alla tutela del lavoratore in caso di accertamento giudiziale dell'illegittimità del recesso datoriale, la Cassazione ha precisato che: "3.1. Costituisce infatti principio consolidato nella giurisprudenza di questa Corte quello secondo il quale l'efficacia delle sentenze dichiarative dell'illegittimità costituzionale di una norma di legge, quali quelle sopra citate, non si estende ai soli rapporti già esauriti per formazione del giudicato o per essersi comunque verificato altro evento cui l'ordinamento ricollega il Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/07/2024 consolidamento del rapporto medesimo, mentre tale efficacia si dispiega pienamente in tutte le altre ipotesi (Cass. 18/02/2003, n. 2406; Cass. 01/02/2002, n. 1277; Cass. 13/02/1999, 1203; Cass. 29/03/1974, n. 891). 3.2. Le richiamate sentenze

costituzionali sono intervenute sul precedente quadro normativo relativo alla tutela applicabile in presenza di licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo del quale sia dichiarata la illegittimità "per insussistenza del fatto" alla base dello stesso.

In particolare, la sentenza della Corte costituzionale n. 59 del 2021 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, comma 7, secondo periodo, come modificato dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1, comma 42, lett. b) nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, "può altresì applicare" invece che "applica altresì" - la disciplina di cui al medesimo art. 18, comma 4.

La sentenza costituzionale n. 125/2022, con prospettiva ancor più radicale, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, comma 7, secondo periodo, della L. 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1, comma 42, let. b), limitatamente alla parola "manifesta".

3.3. Il testo della L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 7 quale risultante all'esito degli interventi della Corte costituzionale comporta quindi che in ipotesi di insussistenza del fatto alla base del giustificato motivo oggettivo il giudice deve applicare la tutela di cui all'art. 18 cit., comma 4 quale risultante dalla novella della L. n. 92 del 2012 implicante la reintegra del lavoratore ed il pagamento di un'indennità risarcitoria nei limiti definiti dal comma medesimo. 3.4. Per orientamento consolidato di questa Corte, riaffermato anche nel vigore della modifica al testo dell'art. 18, L. n. 300 del 1970, introdotta dalla L. n. 92 del 2012, fatto costitutivo del giustificato motivo oggettivo è rappresentato sia dalle ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa sia dall'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore (cd. "repechage") (v. tra le altre, 20/10/2017 n. 24882; Cass. 05/01/2017, n. 160; Cass. 13/06/2016, n. 12101) e tale ricostruzione è stata avallata dalla Corte costituzionale la quale, nella sentenza n. 125/2022 Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/07/2024 cit., dopo avere ricordato che è onere del datore di lavoro dimostrare i presupposti legittimanti il licenziamento, alla luce della L. 15

luglio 1966, n. 604, art. 5 che completa e rafforza, sul versante processuale, la protezione del lavoratore contro i licenziamenti illegittimi, con riferimento al licenziamento intimato per "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" (L. n. 604 del 1966, art. 3) ha precisato che "Il fatto che è all'origine del licenziamento per giustificato motivo oggettivo include tali ragioni e, in via prioritaria, il nesso causale tra le scelte organizzative del datore di lavoro e il recesso dal contratto, che si configura come extrema ratio, per l'impossibilità di collocare altrove il lavoratore" (Cassazione civile sez. lav., 02/12/2022, (ud. 04/10/2022, dep. 02/12/2022), n.###).

Tanto premesso, volgendo i principi innanzi delineati al caso di specie, con comunicazione del 26.7.2023 il ricorrente è stato licenziato per giustificato motivo oggettivo, dettato da crisi economica della società, per l'impossibilità di collocarlo in altre mansioni a causa del suo stato di morbilità e dalle conseguenti esigenze di riorganizzazione aziendale.

Parte resistente, tuttavia, nel costituirsi nel presente giudizio, ha depositato una memoria carente di idonea allegazione. La convenuta, a ben vedere, ha eccepito che il licenziamento è stato dettato da una riorganizzazione aziendale conseguente allo stato di malattia del ricorrente da cui è scaturito un giudizio di idoneità parziale del ### del ### del 23.7.2022. Nello specifico, la società datrice ha eccepito che il ricorrente è stato collocato per ben tre volte in mansioni differenti al fine di consentirgli il prosieguo dell'attività lavorativa, ma che in virtù del protrarsi delle sue assenze dal luogo di lavoro essa ha dovuto effettuare una riorganizzazione del personale anche in ragione dei ritardi della produzione derivanti dalle assenze del ### che hanno comportato il pagamento di penali nei confronti dei committenti nonché alcuni richiami scritti.

Tali asserzioni non sono state corroborate da idonea allegazione e prova. Parte resistente si è limitata ad eccepire una generica riorganizzazione aziendale e del personale senza specificare le relative modalità ed allegare documentazione idonea a corroborare tale circostanza. La resistente, infatti, non ha depositato documentazione relativa all'organigramma societario da cui evincere una modifica

dell'assetto aziendale, i bilanci di esercizio o altri documenti attestanti una riduzione del fatturato, la mancanza di nuove assunzioni e, più in generale, qualsiasi elemento da cui dedurre una crisi economica.

Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/07/2024

La società ha eccepito esclusivamente che a causa dello stato di morbidità del ### e della sua limitazione parziale alla mansione originariamente svolta, essa è stata costretta a modificare il ciclo di produzione aziendale. Tale affermazione risulta non solo sprovvista di qualsivoglia elemento probatorio, ma anche poco credibile in quanto è incontestato tra le parti, oltre che documentalmente provato dalla visura camerale in atti, che la ### srl ha più di 15 lavoratori alle proprie dipendenze (35 nel primo trimestre del 2024).

Risulta, pertanto, poco credibile che una società con un numero di lavoratori alle proprie dipendenze di gran lunga superiore ai 15 sia costretta a modificare il ciclo di produzione in conseguenza della necessità di utilizzo con limitazione di un solo lavoratore.

Allo stesso tempo, la resistente si è limitata ad asserire che le ultime mansioni assegnate al ### sono state assorbite dagli autisti trasportatori, senza, tuttavia, indicare i nominativi dei soggetti che di sfatto le svolgono attualmente e fornire prova di tale circostanza. Altresì, parte resistente non ha allegato l'impossibilità di ricollocare il ricorrente in altre mansioni, indicando quelle sussistenti in azienda e motivando sull'impossibilità per il ### di svolgere ciascuna di esse anche sulle base del suo profilo professionale. E neppure la società datrice ha depositato documentazione relativa ai ritardi nel ciclo di produzione, al pagamento di penali o alla ricezione di diffide scaturenti dell'impiego parziale o dall'assenza sul posto di lavoro del ### In atti sono presenti esclusivamente delle foto di alcuni attrezzi, le quali, isolatamente considerate, non costituiscono nemmeno un principio di prova delle eccezioni spiegate della convenuta.

In presenza, dunque, del deficit di allegazione innanzi evidenziato, non è stata ammessa la prova per testi così come richiesta dalla società resistente, poiché, in considerazione anche dei capitoli di prova formulati in memoria, essa avrebbe assunto carattere meramente valutativo su circostanze e fatti che la resistente

non ha allegato e provato documentalmente.

Pertanto, la società resistente non ha correttamente allegato e provato le ragioni giustificatrici del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e dell'adempimento dell'obbligo di repaceage.

Alla luce di quanto esposto in narrativa, il ricorso va accolto e, per l'effetto, il licenziamento irrogato dalla ### srl a ### va annullato e il datore di lavoro va Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/07/2024 condannato a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato in base all'inquadramento nel III livello del ### vetro aziende industriali, oltre al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad ### (cfr. ultima busta paga in atti del maggio 2023), nella misura di dodici mensilità.

La società resistente va, altresì, condannata al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegra.

Non si fa luogo alla detrazione di quanto percepito dal ricorrente, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, considerando la deduzione attorea della sua perdurante inoccupazione lavorativa, confermata dal certificato c2 storico e dall'estratto contributivo in atti, e l'assenza di elementi contrari.

Le spese di lite seguono la soccombenza nella misura liquidata in dispositivo.

P.Q.M.

Il Dott. Giannicola Paladino, quale Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione e difesa disattesa, così provvede: - Accoglie il ricorso; - Per l'effetto, in accoglimento della domanda di impugnativa del licenziamento irrogato dalla società ### srl in data ###, ne dichiara l'illegittimità; - Per l'effetto ordina alla ### srl di reintegrare ### nel posto di lavoro; - Condanna la ### srl al risarcimento dei danni subiti da ### stabilendo un'indennità omnicomprensiva in misura di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto goduta all'atto della risoluzione per ciascun ricorrente, pari ad ### oltre interessi legali sui crediti annualmente rivalutati dal dovuto al soddisfo e al versamento dei contributi previdenziali

ed assistenziali; - Condanna la resistente ### srl al pagamento delle spese di lite in favore del ricorrente, che liquida in ### oltre rimborso forfettario per spese generali al 15%, IVA e CPA come per legge, con attribuzione al procuratore anticipatario.

Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/07/2024

Aversa, 17.7.2024 Il Giudice del lavoro Dott. Giannicola Paladino Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 23/07/2024

*copia NON UFFICIALE della Sentenza n. 3779/2024 del 23-07-2024 TRIBUNALE DI NAPOLI NORD reperibile al permalink:*  
[https://apps.dirittopratico.it/sentenza/tribunale/napoli\\_nord/2024/3779.htm#0b10](https://apps.dirittopratico.it/sentenza/tribunale/napoli_nord/2024/3779.htm#0b10)