



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di Roma

Terza sezione lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Giuseppe Giordano, all'esito della camera di consiglio, ha pronunciato ex art. 281 sexies c.p.c. la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro e previdenza di I Grado iscritta al n. r.g. **9447/2023** promossa da:

██████████
Avv. ██████████

ricorrente

contro

██████████ SRL
Avv. ██████████

resistente

OGGETTO: impugnazione licenziamento disciplinare, risarcimento del danno.

CONCLUSIONI: come da atti introduttivi.

FATTO E DIRITTO

-1-

Con ricorso depositato in data 17.3.23, ██████████ espone:

di aver lavorato in maniera continuativa dal 15.10.2005 al 31.7.2012 presso la ██████████ s.r.l. con contratti a progetto, riqualificati dal Tribunale di Roma, con sentenza n. 2778 del 7.3.2014, come un unico rapporto a tempo indeterminato con qualifica di quadro, con conseguente ordine di reintegrazione;

che, reintegrato dalla società convenuta con lettera del 26.3.2014, veniva dalla stessa società licenziato, con comunicazione del 23.6.2015, all'esito di una procedura di licenziamento collettivo;

che il Tribunale di Roma, con ordinanza del 7.9.2016, confermata nei successivi gradi di giudizio, lo reintegrava nel posto di lavoro;

che la società, con lettera del 16.9.2016, lo reintegrava formalmente invitandolo a non recarsi nel posto di lavoro e in data 4.11.2016 lo licenziava per GMO;



che la Corte di Appello di Roma, con sentenza n. 33033 del 22.7.2019, confermata dalla Corte di Cassazione, dichiarava il licenziamento nullo per frode alla legge e lo reintegrava nel posto di lavoro;

che, nonostante le diffide inviate alla società in data 29.10.2019 e in data 20.2.2020, non gli veniva consentito di riprendere l'attività lavorativa;

che il periodo di forzata inattività superiore a tre anni dal 8.9.2016 al 4.11.2016 (intervallo di tempo intercorso tra il primo ordine giudiziale di reintegrazione ex art 18 della l. 300/1970 e il successivo licenziamento per GMO) e dal 8.7.2019 al 14.7.2022 (intervallo di tempo intercorso tra il secondo ordine giudiziale di reintegrazione ex art 18 della l. 300/1970 e la successiva convocazione in servizio per il giorno 15.7.2022) e il conseguente allontanamento dal mercato fieristico avevano compromesso irreparabilmente la sua professionalità e la sua immagine professionale;

che, per di più, durante tale periodo, la società fruiva del Fondo di integrazione salariale in relazione all'emergenza sanitaria dovuta al covid-19 dal 23.3.2020 al 31.1.2022 e il ricorrente era l'unico dei quadri con funzioni commerciali (altri quattro oltre al ricorrente) ad essere sospeso dal lavoro senza applicazione di criteri di rotazione nonostante lo svolgimento di fiere, eventi e concorsi fosse proseguito;

che la società, dopo tre anni di silenzio e poco prima della chiusura estiva, inviava al suo domicilio di Sesto San Giovanni una raccomandata datata 27.6.2022, con cui lo invitava a riprendere servizio per il giorno 15.7.2022 alle ore 9;

che la raccomandata veniva ricevuta dalla nuova custode dell'appartamento, la quale non avvisava di tale circostanza il ricorrente, il quale, in quel periodo, era assente dalla propria abitazione per essersi recato, prima, con la madre in località ██████, poi, a Roma per seguire una causa riguardante la società;

che a Roma il ricorrente si tratteneva dopo l'udienza e in data 18.7.22 accusava una sintomatologia influenzale, attestata dal certificato della dott.ssa ██████, e dal 22 luglio risultava positivo al covid, dal quale si negativizzava in data 31.7.22;

che soltanto in data 29.7.22 il fratello ██████, recatosi nell'abitazione del ricorrente, lo avvisava, con email delle ore 12,38, dell'esistenza di due raccomandate, quella del 27.6.22 e la successiva contestazione disciplinare datata 26.7.22, con cui la società gli contestava l'assenza ingiustificata dal 15.7.22;

che, negativizzatosi in data 31.7.22, si presentava in azienda in data 1.8.2022, presentando le proprie giustificazioni scritte e con allegati il certificato del 18 luglio e i risultati dei tamponi;



di essere stato reintegrato dal 1 al 4 agosto 2022, quando veniva licenziato per l'assenza ingiustificata;

che i comportamenti posti in essere dalla società (in data 1.8.22 il ricorrente veniva ricevuto dal responsabile del personale e dall'amministratore unico; quest'ultimo gli spiegava che avrebbe lavorato sotto la direzione della dott.ssa [REDACTED] per individuare eventi a carattere internazionale e che il lavoro sarebbe iniziato il 22 agosto dopo la chiusura estiva del 5 agosto; in pari data gli venivano attivati l'accesso al pc e la posta aziendale e veniva inviato a prendere contatti con il medico aziendale per i controlli medici previsti dalla legge) erano incompatibili con il successivo licenziamento.

In diritto, contesta la legittimità del licenziamento in quanto l'assenza non era volontaria, poiché egli non sapeva di doversi recare al lavoro.

A tal fine deduce: che, dopo essere rimasto inattivo da oltre tre anni per il rifiuto della società di reintegrarlo, egli era convinto di non doversi recare sul posto di lavoro sino al 29.7.22 quando, ancora positivo al Covid, veniva a conoscenza delle due raccomandate, tanto che si presentava poi in azienda il giorno dopo essere risultato negativo; che l'improvviso cambio di rotta della società, che dopo tre anni di forzosa inattività, aveva deciso di richiamarlo in servizio in prossimità della chiusura aziendale per la pausa estiva, avrebbe richiesto, quale espressione della buona fede oggettiva, di comunicare tale intenzione anche per telefono o per email, anche di fronte al silenzio del ricorrente dopo l'invio della prima raccomandata; che, di contro, la società non esitava a contestargli l'assenza ingiustificata e aveva poi ignorato le giustificazioni fornite e supportate dalla documentazione (raccomandata non ricevuta personalmente dal ricorrente e certificati relativi al covid); che oltre tutto il ricorrente dal 18.7.22 era impossibilitato a recarsi al lavoro; che la stessa società, dopo il suo rientro nel posto di lavoro, aveva tenuto una condotta incompatibile con la volontà di licenziare il lavoratore.

Eccepisce, altresì, che il licenziamento deve ritenersi nullo perché in frode alla legge o comunque dettato da motivo illecito, stante l'assenza di giusta causa, l'esistenza di plurimi licenziamenti illegittimi, il rifiuto di reintegrarlo nel posto di lavoro per più di tre anni e di farlo ruotare durante l'applicazione del FIS, indici della volontà di punirlo per non essersi arreso alla volontà della società di estrometterlo dal lavoro.

Afferma, infine: di avere diritto al risarcimento del danno per il protratto demansionamento lesivo della sua dignità e della sua professionalità;

di avere diritto al risarcimento del danno materiale per omessa rotazione in fase di applicazione del FIS;



di aver diritto, in caso di applicazione della sola tutela indennitaria, all'indennità di mancato preavviso e, in ogni caso, alla retribuzione di luglio 2022, alle differenze sul tfr e sul rateo della tredicesima, calcolato sino a luglio 2022;

di avere diritto, in caso di mancata accoglimento della domanda di reintegrazione, al pagamento delle indennità sostitutive delle ferie e dei permessi non goduti, ivi compresi quelli maturati nel periodo di illegittima applicazione della FIS.

Chiede pertanto l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

"1) IN VIA PRINCIPALE: - accertare e dichiarare la nullità del licenziamento intimato con lettera del 4 agosto 2022 da ██████████ S.r.l. al dott. ██████████ e, per l'effetto, condannare ██████████ S.r.l., ai sensi dell'art. 18, commi 1 e 2 della L. 300/70, a reintegrare il Dott. ██████████ nel precedente posto di lavoro o in altro equivalente, nonché a corrispondere al dott. ██████████ un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione comunque non inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto (da calcolarsi sulla base di una retribuzione globale di fatto mensile pari ad Euro 7.985,50 o alla diversa somma ritenuta di giustizia), oltre interessi e rivalutazione dalla scadenza al saldo, nonché al versamento all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre interessi e rivalutazione dalla scadenza al saldo, previa, occorrendo, chiamata in causa del predetto Istituto. 2) IN VIA SUBORDINATA: - accertare l'illegittimità del licenziamento intimato con lettera del 4 agosto 2022 da ██████████ S.r.l. al dott. ██████████ e per l'effetto condannare ██████████ S.r.l., ai sensi dei commi 4 e 7 dell'art. 18 della L. 300/70, alla reintegra del dott. ██████████ nel precedente posto di lavoro o in altro equivalente, (ii) condannare ██████████ S.r.l. a corrispondere al dott. ██████████ l'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione prevista dal combinato disposto dei citati commi 4 e 7 dell'art. 18 della L. 300/70 (da calcolarsi sulla base di una retribuzione globale di fatto mensile pari ad Euro 7.985,50, alla diversa somma ritenuta di giustizia), oltre interessi e rivalutazione dalla scadenza al saldo, (iii) nonché la condanna al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre interessi e rivalutazione dalla scadenza al saldo (previa, occorrendo, chiamata in causa del predetto Istituto). 3) IN VIA ULTERIORMENTE SUBORDINATA: - accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato da ██████████ S.r.l. al dott. ██████████ con lettera del 4 agosto 2022 ai sensi del comma 5 dell'art. 18 della L. 300/70, e per l'effetto condannare la società (i) a corrispondere al dott. ██████████ un'indennità pari a 24 mensilità



dell'ultima retribuzione globale di fatto (da calcolarsi sulla base di una retribuzione globale di fatto mensile pari ad Euro 7.985,50 o alla diversa somma ritenuta di giustizia) o, comunque, non inferiore a 12 mensilità di retribuzione globale di fatto, oltre interessi e rivalutazione dalla scadenza al saldo; (ii) al pagamento di Euro 31.942,00 a titolo di indennità sostitutiva del preavviso (con assolvimento dei relativi oneri contributivi) ed Euro 2.366,07 a titolo di TFR sul preavviso, il tutto oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo 4) IN VIA ULTERIORMENTE SUBORDINATA: - nel denegato caso di conversione del licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, condannare la società al pagamento dell'importo di Euro 6.844,70 titolo di retribuzione del mese di luglio 2022 al pagamento di Euro 31.942,00 a titolo di indennità sostitutiva del preavviso (con assolvimento dei relativi oneri contributivi) ed Euro 2.366,07 a titolo di TFR sul preavviso - nel denegato caso di rigetto delle predette domande reintegratorie, accertare il diritto del dott. ██████████ ██████████, a titolo di differenze retributive collegate alla erronea quantificazione delle spettanze di fine rapporto (indennità sostitutiva delle ferie, dei permessi ex festività e dei ROL non goduti), al complessivo importo di Euro 79.574,21 e per l'effetto condannare ██████████ al pagamento in favore del dott. ██████████ della predetta somma di Euro 79.574,21 4) IN OGNI CASO: - accertare e dichiarare che il dott. ██████████, in conseguenza della forzata inattività (sopra meglio specificata) inflittagli da ██████████ dal 8 settembre 2016 al 4 novembre 2016 e dal 8 luglio 2019 al 14 luglio 2022, ha subito un danno non patrimoniale di natura professionale e/o da perdita di chance e/o alla dignità professionale e/o all'immagine professionale e/o esistenziale pari ad Euro 301.565,66 o alla diversa somma ritenuta di giustizia da codesto ill.mo Tribunale, e per l'effetto condannare ██████████ ██████████, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del dott. ██████████ della somma di euro Euro 301.565,66. - accertare e dichiarare che il dott. ██████████, a causa della mancata rotazione (sopra meglio specificata) posta in essere ai suoi danni da Fiera Roma nel corso del periodo di FIS intercorso tra il 23 marzo 2020 e il 31 gennaio 2022, ha subito un danno patrimoniale pari ad Euro 159.115,04 o alla diversa somma ritenuta di giustizia da codesto ill.mo Tribunale, e, per l'effetto, condannare ██████████, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del dott. ██████████ della somma di Euro 159.115,04. - accertare e dichiarare che il dott. ██████████ ha diritto alla retribuzione della mensilità di luglio 2022 nella misura di Euro 6.844,70 nonché della somma di Euro 570,40 a titolo di differenza sul rateo di 13, nonché della somma di Euro 549,26 a titolo di maggior TFR e per l'effetto condannare condannare ██████████, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del dott. ██████████ della somma di Euro 6.844,70 a titolo di retribuzione mese di luglio 2022, Euro 570,40 a titolo di maggior



rateo di 13° nonchè di Euro 549,26 a titolo di maggior TFR oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo”.

-2-

██████████ s.r.l. resiste, affermando:

(sul demansionamento)

che, a seguito della sentenza della Corte di Appello di Roma del 22.7.2019, intercorrevano trattative tra le parti e, successivamente, a febbraio 2020, il ricorrente richiedeva la reintegra nel posto di lavoro;

che tale richiesta veniva effettuata praticamente in concomitanza con il ben noto periodo emergenziale, che determinava la chiusura degli uffici con sospensione di tutte le attività;

che “la forzata inattività” lamentata dal ricorrente era la stessa subita involontariamente da tutti gli altri dipendenti che come lui venivano posti in FIS;

che pertanto nessun demansionamento era imputabile alla società;

che la richiesta risarcitoria era generica e del tutto priva di qualsiasi supporto probatorio;

(sul risarcimento del danno per la mancata rotazione operata da ██████████ per il periodo di FIS dal 23.3.2020 al 31.1.2022)

che la legge non prevede espressamente un obbligo di rotazione essendo unicamente necessario che nella scelta dei lavoratori da sospendere vengano seguiti criteri oggettivi oltre alla sussistenza di un nesso tra la causa di sospensione e i lavoratori interessati;

che, nel caso di specie, tutti gli eventi indicati dal ricorrente erano c.d. “manifestazioni indirette”, ovvero solo ospitate presso la ██████████ (gli espositori pagavano solo lo spazio), in quanto organizzate da un soggetto esterno, quindi, sostanzialmente non c’era alcuna attività da svolgere, eccetto alcuni compiti residuali che venivano svolti dai soggetti da sempre a ciò deputati;

che tali manifestazioni riguardavano un settore completamente diverso da quello in cui aveva lavorato il dott. ██████████, privo di ruolo e di eventi da seguire;

che i dipendenti indicati dal ricorrente erano stati posti tutti quasi sempre in FIS: ad esempio, la Dr.ssa ██████████ responsabile dei Congressi usufruiva di oltre 1500 ore di FIS su un totale di meno di 2000 ore per tutto il periodo; tutti gli altri dipendenti venivano collocati in FIS per oltre 2/3 delle ore lavorative complessivamente disponibili nel periodo contestato;

che il calcolo dell’inattività operato dal ricorrente era fuorviante poiché il trattamento di FIS veniva intervallato sino al 31.12.22 con le ferie;

(sul licenziamento)

che il ricorrente si assentava per oltre un mese dal proprio domicilio senza comunicare alcunché all’azienda, in violazione dell’art. 237 CCNL (“È dovere del personale di comunicare immediatamente



all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi (art. 237 CCNL)");

che, anche ad ammettere che in data 29.7.22 veniva a conoscenza della contestazione disciplinare, non contattava immediatamente l'azienda per comunicare il proprio impedimento, ma attendeva di rientrare in servizio in data 1.8.2022;

che in data 1.8.22, al rientro in servizio, nulla allegava alle giustificazioni scritte;

che soltanto in sede di ricorso giudiziale, peraltro presentato l'ultimo giorno utile, produceva un certificato medico neanche inviato all'Inps, e predisposto da un medico generico;

che i test dei tamponi non indicano il soggetto che avrebbe effettuato il test;

che non vi è stata alcuna violazione della buona fede contrattuale, perché l'invito a riprendere servizio era stato inviato con 20 giorni di anticipo;

che non sussistono comportamenti della società incompatibili con la volontà di licenziare il ricorrente, ma semmai coerenti con l'intento di reintegrarlo, essendo la decisione di licenziarlo maturata dopo aver valutato le sue giustificazioni;

che non sussiste né frode alla legge né motivo illecito, basandosi il licenziamento su una assenza ingiustificata effettivamente sussistente;

(sulle altre domande)

che nelle more del giudizio parte ricorrente ha notificato un decreto ingiuntivo contenente richieste sovrapponibili a quelle formulate nel presente giudizio;

che la richiesta per ferie non godute maturate durante il trattamento di FIS è infondata perché durante tale trattamento le ferie non maturano.

Il Tribunale osserva quanto segue.

-3-

In punto di diritto, va ricordato che la cassa integrazione guadagni ordinaria viene riconosciuta in presenza di eventi brevi e transitori che non mettano in dubbio la ripresa produttiva. In particolare, l'art. 11, d.lgs. n. 148/2015 prevede che tale trattamento sia erogato in "a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; b) situazioni temporanee di mercato".

In tale contesto si inserisce l'art. 19 del D.L. n. 18 del 2020, convertito con L. 24 aprile 2020, n. 27, il quale dispone: "1. I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale.



2. I datori di lavoro che presentano la domanda di cui al comma 1 sono dispensati dall'osservanza dell'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e dei termini del procedimento previsti dall'articolo 15, comma 2, nonché dall'articolo 30, comma 2, del medesimo decreto legislativo. La domanda, in ogni caso, deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e non è soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148”.

I successivi interventi legislativi (art. 70 D.L. n. 34/2020; art. 1 D.L. n. 104/2020, art. 12 D.L. n. 137/2020, 1, co. 299.314, L. n. 178/2020; 8 D.L. n. 41/2021), che hanno prorogato l'accesso al trattamento di integrazione salariale in deroga per causale Covid, non hanno modificato le condizioni richieste dal D.L. n.18/2020.

Tuttavia, l'art. 1, commi 2 e 3 del D.L. n. 104/2020, nel consentire ulteriori 18 settimane di integrazione salariale, suddivise in due blocchi di 9 settimane ciascuno, ha previsto, per la fruizione del secondo blocco, il versamento di un contributo addizionale, calcolato sulla “retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa”, pari al 9% “per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento” e al 18%, “per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato”.

Dall'esame di tali disposizioni si evince che il trattamento di integrazione salariale in deroga per causale Covid: (i) prescinde dalle causali di cui all'art. 11 del d.lgs. n. 148/2015 e dalla sussistenza di un effettivo calo di fatturato, ma presuppone comunque una sospensione o riduzione temporanea dell'attività lavorativa, essendo misura giustificata dall'esigenza di conservare i posti di lavoro per difficoltà connesse alla pandemia; (ii) non impone al datore di lavoro di individuare i criteri di scelta né impone obblighi di rotazione.

Tuttavia, la scelta datoriale non è sganciata dal rispetto dei principi di buona fede e correttezza, principi che, regolando l'adempimento delle obbligazioni e l'esecuzione dei contratti in generale (ex artt. 1175 e 1375 c.c.), costituiscono un limite alle scelte datoriali che impattano sul diritto del lavoratore ad eseguire la prestazione lavorativa.

Si ritengono pertanto applicabili anche alla cassa integrazione prevista dalla normativa emergenziale i principi di diritto affermati dalla Corte di Cassazione, secondo cui: “il potere di scelta dei lavoratori da porre in cassa integrazione guadagni, riservato al datore di lavoro, non è incondizionato ma è sottoposto al limite (di carattere interno) derivante dalla necessaria sussistenza del rapporto di coerenza fra le scelte effettuate e le finalità specifiche cui è preordinata la cassa e dall'obbligo di



osservare i doveri di correttezza e buona fede imposti dagli artt. 1175 e 1375 c.c., nonché all'ulteriore limite (di carattere esterno) derivante dal divieto di discriminazioni fra i lavoratori per motivi sindacali, di età, di sesso, di invalidità o di presunta ridotta capacità lavorativa. Incombe pertanto sul datore di lavoro l'onere di provare il nesso di causalità tra la sospensione del singolo lavoratore e le ragioni per le quali la legge gli riconosce il potere di sospensione (Cass. 8998/2003; 20267/2011)'' (Cass., ordinanza sez. I, n.2289/21).

In punto di fatto, appare pacifico e non contestato, alla luce delle allegazioni delle parti e della documentazione in atti (all. 1 della memoria di costituzione e 8 del ricorso), che la società convenuta tra il 23 marzo 2020 e il 31.1.22 ha usufruito del Fondo di integrazione salariale previsto per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19, alternando il trattamento in questione a periodi di chiusura feriale documentati dal 9 al 23 marzo 2020, dal 6 al 9 aprile 2021, dal 21.12.20 all'8.1.21, dal 2.8.21 al 20.8.21 e dal 3.1.22 al 9.1.22 (e risultanti anche dalle buste paga prodotte dal ricorrente).

È altresì pacifico che il ricorrente è stato l'unico, tra i dipendenti della società convenuta con qualifica di quadro in ambito commerciale, collocato in cassa integrazione a zero ore, avendo parte convenuta dedotto che nel periodo di applicazione del FIS la dott.ssa ██████, responsabile dei congressi, ha fruito di 1500 ore di FIS su un totale di meno di 2000 ore e che gli altri dipendenti con qualifica di quadro sono stati collocati in FIS per oltre i 2/3 delle ore lavorative disponibili nel periodo contestato.

Ciò è dipeso, secondo le argomentazioni difensive della società, dal fatto che gli eventi seguiti dalla società: (i) sono stati inferiori a quelli indicati in ricorso; (ii) sono stati organizzati da un soggetto terzo e ospitati dalla società o organizzati con modalità digitale e quindi gli eventi gestiti in digitale sono stati gli unici gestiti dai dipendenti che li avevano già seguiti; (iii) i predetti eventi riguardavano un settore diverso da quello cui era addetto il dott. ██████, essendo l'unico senza ruolo e senza eventi storici da seguire; (iv) il dott. ██████ non avrebbe potuto raggiungere gli uffici di Roma, essendo residente nelle vicinanze delle zone pandemiche.

Tali allegazioni difensive appaiono generiche perché non risultano specificamente indicati, tra gli eventi allegati in ricorso, quali non si sarebbero tenuti, quali sarebbero stati ospitati e quali sarebbero stato gestiti con modalità digitale.

Ancora, la deduzione secondo cui il dott. ██████ era l'unico quadro senza un ruolo ed eventi storici da seguire non giustifica l'operato della società, essendo tale circostanza connessa al demansionamento preesistente al trattamento di integrazione salariale, demansionamento che verrà esaminato nel successivo paragrafo.



Va anche evidenziato che è generica la deduzione secondo cui il dott. ██████ si sarebbe occupato di un settore diverso, a fronte delle specifiche allegazioni contenute nel ricorso, secondo cui il ricorrente si era occupato da ultimo nel 2015 di creare consorzi e newco per organizzare congressi ed eventi. Tanto più che il teste di parte convenuta, ██████, dipendente della società convenuta dal 11.9.2006 con qualifica di quadro - il quale si è occupato “sino al 2013 di controllare i flussi di vendita dell’azienda all’interno dei suoi bar e dopo il 2013” (...) “di promuovere gli spazi della fiera dedicati al turismo congressuale” – ha in proposito dichiarato: “Non ricordo nello specifico cosa svolgeva il ricorrente e non ricordo neanche dove fosse collocato come ufficio”.

Lo stesso teste non ha confermato che gli eventi organizzati durante il periodo pandemico sarebbero stati inferiori rispetto a quelli indicati in ricorso, avendo in proposito dichiarato: “Per quanto riguarda le attività indicate a pag. 16 del ricorso, si tratta per lo più di attività ospitate dalla ██████ e seguite dalla collega ██████, mentre i concorsi sono stati seguiti dalla collega Poggiaroni. Non conosco l’inquadramento delle colleghe in questione. Solo alcuni eventi (NSE, Welfare, Ro.me), tra quelli indicati, svolti con modalità da remoto, sono stati seguiti da ██████, ██████ e ██████”, dipendenti, questi ultimi, con qualifica di quadro che, secondo il teste, si occupavano “di eventi direttamente organizzati dalla ██████”.

Infine, il preteso impedimento del ricorrente, residente a Sesto San Giovanni, a raggiungere gli uffici di Roma durante il periodo pandemico, costituisce una presunzione priva di riscontri, tanto più se si considera che il ricorrente medesimo ha mantenuto la disponibilità di una abitazione condotta in locazione a Roma (vedi, in tal senso, la deposizione del teste ██████, fratello del ricorrente).

In merito ai periodi di ripresa dell’attività lavorativa, il teste ██████ ha dichiarato che i quadri che seguivano eventi e congressi si sono alternati negli uffici di appartenenza (“Nel periodo in cui l’azienda è stata sottoposta al FIS, ovvero dal 23.3.20 al 31.1.22 ho ripreso a lavorare in maniera non continuativa per circa un terzo del periodo in questione sia da casa che in ufficio, continuando a promuovere gli spazi congressuali della fiera. Lavoravo in staff con la dott.ssa ██████, la quale con la qualifica di quadro si occupava degli eventi congressuali e ricordo che nel periodo di sospensione della attività ci alternavamo, nel senso che o lavoravo io o lavorava lei. ██████ si occupa di fiere direttamente organizzate dalla società. ██████ e ██████ sono anche loro dei quadri e si occupano come ██████ di eventi direttamente organizzati dalla ██████, ██████, ██████ e ██████ nel periodo di applicazione del FIS si sono alternati per garantire che ci fosse sempre qualcuno che si occupasse dei compiti inerenti all’ufficio di appartenenza, tranne le prime settimane in cui l’azienda è rimasta chiusa o i periodi di ferie”).



In proposito, il Tribunale ritiene che la deposizione del teste ██████, in mancanza di riscontri documentali, non possa avvalorare la circostanza riferita dalla società secondo cui i quadri in questione sarebbero stati impiegati per un terzo delle ore disponibili, non essendovi coerenza tra la dichiarazione testimoniale, secondo cui ██████ nel periodo di applicazione del FIS si sarebbe alternato con la dott.ssa ██████ nel senso che o lavorava il primo o lavorava la seconda e che il primo avrebbe coperto circa un terzo del periodo di sospensione, e l'allegazione difensiva, secondo cui la ██████ avrebbe, invece, lavorato meno degli altri quadri, essendo stata in FIS per 1500 ore su un totale di 2000 ore.

Nel caso di specie, ad avviso del Tribunale, la società convenuta non ha assolto il proprio onere probatorio di dimostrare il nesso di causalità tra la sospensione del singolo lavoratore e le ragioni per le quali la legge emergenziale gli ha riconosciuto il potere di applicare tale sospensione, ovvero la riduzione dell'attività lavorativa, non avendo parte convenuta contestato specificatamente la circostanza indicata al punto 31 del ricorso, ovvero che nel periodo di fruizione del Fondo di integrazione salariale (dal 23 marzo 2020 al 31.1.22) sono stati organizzati eventi, fiere e concorsi durante i quali il ricorrente è stato l'unico dipendente con qualifica di quadro in ambito commerciale a restare integralmente sospeso dal lavoro.

Il fatto che il ricorrente sia stato l'unico, tra i quadri impiegati dalla società in ambito commerciale, sospeso a zero ore in via continuativa dal 23 marzo 2020 al 31.1.22 (esclusi i periodi di godimento delle ferie riconosciuti in busta paga) denota, unitamente alla mancata documentazione da parte della società resistente dell'effettivo impatto avuto dalla pandemia sul ciclo produttivo in termini di effettiva riduzione dell'impegno orario dei quadri, la mancanza di oggettivi criteri di scelta e l'insussistenza di effettive esigenze organizzative poste alla base della scelta datoriale di sospendere il solo ricorrente in maniera integrale per l'intero periodo di fruizione del FIS.

L'ingiustificata sospensione del rapporto di lavoro comporta il diritto del ricorrente al risarcimento del danno, nella misura corrispondente alla differenza tra le retribuzioni spettanti nel periodo di ingiustificata sospensione del rapporto ed il trattamento di integrazione salariale corrisposto nello stesso periodo (Cass. n. 24738/2015; Cass. 10378/2021).

Il periodo di ingiustificata sospensione del rapporto di lavoro, tuttavia, non coincide, ad avviso del Tribunale, con il periodo indicato in ricorso (dal 23.3.2020 al 31.1.2022), in cui è stata applicato il trattamento di integrazione salariale, poiché, secondo le stesse allegazioni contenute al punto 29 del ricorso e non specificamente contestate dalla stessa società, le fiere, gli eventi e i concorsi svolti dalla società in tale periodo hanno avuto una durata di 278 giorni (circa 9 mesi).

Pertanto, non avendo parte convenuta allegato e documentato l'effettivo impatto avuto dalla pandemia sul ciclo produttivo in termini di effettiva riduzione dell'impegno orario dei quadri impegnati



in mansioni fingibili con quelle in passato svolte dal ricorrente, può ritenersi provato in via presuntiva che, se il ricorrente fosse stato richiamato in servizio, al pari degli altri quadri con funzioni commerciali, avrebbe avuto la possibilità di essere impiegato per almeno 9 mesi.

Avendo come riferimento il conteggio allegato al ricorso, non specificamente contestato, dal quale si evince che la differenza tra il trattamento di integrazione salariale e lo stipendio ordinario è pari ad € 5.698,00, al ricorrente può essere liquidata in via equitativa la somma di € 51.282 a titolo di retribuzione ordinaria, di € 2475,00 a titolo di differenze sulla tredicesima, di € 972,00 a titolo di differenze sulla quattordicesima, di € 5.578,00 a titolo di differenze sul TFR, per un totale di € 60.307,00.

-4-

Va accolta, nei limiti di seguito indicati, la domanda di risarcimento del danno alla professionalità e alla dignità personale del lavoratore per l'inattività in cui lo stesso è stato lasciato dal 8.9.2016 al 4.11.2016 (intervallo di tempo intercorso tra il primo ordine giudiziale di reintegrazione ex art 18 della l. 300/1970 e il successivo licenziamento per GMO) e dal 8.7.2019 al 14.7.2022 (intervallo di tempo intercorso tra il secondo ordine giudiziale di reintegrazione ex art 18 della l. 300/1970 e la successiva convocazione in servizio per il giorno 15.7.2022), inattività imputabile al datore di lavoro, il quale, avendo l'obbligo di adibire il lavoratore alle mansioni per le quali era stato assunto, è responsabile dei danni prodotti da tale inadempimento, ex art 1218 c.c., ove non abbia provato l'impossibilità della prestazione derivante da causa a sé non imputabile (in tal senso Cass. 17564/06).

Le allegazioni della società, secondo cui, a seguito della sentenza della Corte di Appello di Roma del 22.7.2019, intercorrevano trattative tra le parti e, successivamente, a febbraio 2020, il ricorrente richiedeva la reintegra nel posto di lavoro in concomitanza con il ben noto periodo emergenziale, che determinava la chiusura degli uffici con sospensione di tutte le attività, non escludono la responsabilità della società rispetto all'obbligo di reintegrare il ricorrente nelle mansioni per le quali era stato assunto. Infatti, dopo la pronuncia giudiziale del 7.9.16 di illegittimità del licenziamento datato 23.6.2015, la società reintegrava formalmente il ricorrente per licenziarlo poco dopo in data 4.11.16, con provvedimento dichiarato nullo per frode alla legge in data 22.7.2019.

Neanche all'esito di tale pronuncia favorevole, il ricorrente, nonostante le diffide inviate in data 29.10.19 e in data 20.2.20, veniva reintegrato effettivamente, poiché gli veniva unicamente corrisposta la retribuzione. L'eventuale esistenza di trattative, neanche documentate, non giustifica l'inottemperanza della società all'ordine giudiziale di reintegrare il lavoratore nella propria posizione lavorativa. Per quanto riguarda la pandemia e l'applicazione del trattamento di integrazione salariale, va evidenziato che l'illegittima applicazione di tale trattamento per circa 9 mesi, accertato al punto 3



della presente pronuncia, riguarda il danno patrimoniale connesso alla mancanza di criteri oggettivi nella scelta dei lavoratori sospesi dal lavoro, mentre il danno da demansionamento riguarda il danno non patrimoniale per lesione della dignità personale e dell'immagine del lavoratore prodotto dalla violazione dell'art 2103 c.c..

Come evidenziato dalla Corte di Cassazione, *“il risarcimento del danno patrimoniale da illegittima sospensione - ristorato con il pagamento delle differenze fra il trattamento in CIG e le retribuzioni maturate nei relativi periodi - non assorbe il danno non patrimoniale sofferto per la forzata inattività - da liquidare in base a valutazione equitativa, anche mediante il ricorso alla prova presuntiva - quale lesione del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino nonché dell'immagine, della dignità e della professionalità del dipendente”* (Cass. ord 20466/2020). E ancora: *“Ove il datore di lavoro abbia, unilateralmente e ingiustificatamente, rifiutato la prestazione del lavoratore non adibendolo ad alcuna attività, con conseguente sua dequalificazione professionale, la successiva sospensione del rapporto per il collocamento in cassa integrazione guadagni straordinaria non determina - qualora sia stata accertata l'illegittimità della misura - la cessazione della permanenza dell'illecito, lasciando inalterato l'inadempimento del datore di lavoro dell'obbligo di attivarsi per consentire l'esecuzione della prestazione medesima”* (Cass. 11142/2008).

Se ne deduce che il rifiuto della prestazione lavorativa del ricorrente manifestata dalla società resistente in epoca antecedente all'applicazione del trattamento di integrazione salariale dovuto alla pandemia non ha fatto venir meno il preesistente inadempimento datoriale all'obbligo di attivarsi per consentire l'esecuzione della stessa prestazione. Ciò vale per i 9 mesi di accertata illegittima applicazione di tale trattamento. Per il restante periodo di legittima applicazione della sospensione del rapporto di lavoro, di contro, risulta configurabile una temporanea impossibilità per la società di reintegrare il lavoratore, con conseguente esonero da responsabilità per la società stessa.

Pertanto, l'inattività lavorativa imputabile alla condotta inadempiente del datore di lavoro è quella protratta dal 8.9.2016 al 4.11.2016, dal 8.7.2019 al 22.3.20, per 9 mesi tra il 23.3.20 e il 31.1.2022 e dal 1.2.2022 al 14.7.2022, per circa complessivi 25 mesi.

Inoltre, trattandosi di totale inattività e non di adibizione a mansioni inferiori, il danno alla dignità professionale è in re ipsa. In tal senso la Corte di Cassazione ha chiarito che *“il comportamento del datore di lavoro che lascia in condizione di inattività il dipendente non solo viola l'art. 2103 cod. civ., ma è al tempo stesso lesivo del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonché dell'immagine e della professionalità del dipendente, ineluttabilmente mortificate dal mancato*



esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza; tale comportamento comporta una lesione di un bene immateriale per eccellenza, qual è la dignità professionale del lavoratore, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo e tale lesione produce automaticamente un danno (non economico, ma comunque) rilevante sul piano patrimoniale (per la sua attinenza agli interessi personali del lavoratore), suscettibile di valutazione e risarcimento anche in via equitativa (Cass. 16 maggio 2006, n. 11430; Cass. 2 gennaio 2002, n. 10)” (Cass. ord. 6973/12; in termini, Cass. ord 31186/2021).

Il ricorrente, secondo le allegazioni non contestate contenute in ricorso, si è occupato dal 26.4.2014, data del ripristino del rapporto di lavoro previa conversione dei contratti a progetto (che erano stati in precedenza prorogati dal 15.10.2005 al 31.7.2012) in un unico rapporto di lavoro subordinato, al 23.6.2015, data del primo licenziamento, di organizzare eventi e fiere mediante la creazione di consorzi e Newco. Pertanto, la forzata inattività protratta per il periodo sopra indicato pari a complessivi 25 mesi in un settore circoscritto, quale è quello fieristico che si svolge, secondo le allegazioni non contestate contenute in ricorso, solo in alcune città italiane, unitamente all'età del lavoratore, rimasto inattivo all'età di 50 anni, quindi verso la fine della carriera, denotano l'impatto negativo della condotta datoriale sulla dignità personale e sull'immagine del lavoratore oltre che sulla sua professionalità, impoverita dalla protratta inattività e dalla conseguente perdita di contatti con gli operatori dell'ambito fieristico.

In ordine al quantum, avendo come riferimento la retribuzione spettante al ricorrente, non contestata, pari ad € 7.866,00 mensili, per l'inattività imputabile alla condotta inadempiente del datore di lavoro protratta per circa complessivi 25 mesi, nei periodi sopra indicati, appare equo liquidare - tenuto conto della durata del demansionamento, dell'età del lavoratore, della professionalità coinvolta e delle condotte delle parti (quella del lavoratore tesa a rientrare in azienda, impugnando i licenziamenti e reiterando le diffide, quella datoriale tesa a non reinserire il lavoratore in azienda, attraverso plurimi licenziamenti illegittimi e reintegrandolo solo formalmente) - un importo pari al 40% delle retribuzioni maturate nel periodo in questione, e cioè la somma di € 196.650,00.

-5-

Il ricorrente è stato licenziato in data 4.8.2022 sulla scorta della lettera del 26.7.22 con cui gli si contestava l'assenza ingiustificata dal 15.7.22, giorno in cui era stato invitato a riprendere servizio presso gli uffici di Roma in via [REDACTED] come da comunicazione datata 27.6.2022.

Il ricorrente, presentatosi in servizio in data 1.8.22, aveva rassegnato le seguenti giustificazioni scritte: *“Rispondo alla vostra datata 26 luglio u.s. e da me ricevuta in data 29 luglio nella quale mi si contesta l'assenza ingiustificata a far data dal 15 luglio u.s. Credo che il tutto sia il frutto di uno*



spiacevole equivoco dipeso anche dal fatto che sono stato richiamato al lavoro dopo quasi tre anni dalla reintegra stabilita dalla Corte d'Appello di Roma, durante i quali, nonostante io mi sia reso disponibile più volte a riprendere la prestazione lavorativa, sono stato totalmente ignorato se si eccettua qualche mail proveniente dall'Ufficio del Personale nonché quella del 25 marzo 2020 che mi informava del lockdown. Non ho potuto ritirare personalmente la raccomandata datata 26 giugno perchè in data 25 giugno ho accompagnato la mia anziana madre in montagna a [REDACTED] (non essendoci in quel momento alcun familiare disponibile) e lì mi sono fermato sino al 4 luglio quando sono partito per Milano dove mi sono fermato una notte per poi partire il giorno successivo per Roma dove mi trovo tutt'ora (anche perchè l'8 luglio ho partecipato all'udienza della causa intentata contro [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED]). La raccomandata con ogni probabilità è stata ritirata dalla nuova custode (a cui peraltro non avevo dato alcuna delega) la quale, in assenza di mia madre, non ha potuto effettuare alcuna consegna nei miei confronti (né peraltro sono stato da lei avvisato di tali arrivi): tale raccomandata, inserita nella casella della posta è stata ritirata da mio fratello lo scorso 29 luglio data in cui ha ritirato anche la raccomandata della contestazione disciplinare. In ogni caso, come risulta dal certificato medico che allego, dal 18 luglio ho iniziato a stare male e pertanto, pur con un tampone negativo, sono rimasto in auto isolamento nell'appartamento dove vivo da solo sino al 22 luglio quando sono uscito per farmi il tampone e sono risultato positivo al Covid-19 (come da allegato) Solo ieri ho avuto l'esito del tampone negativo (come da allegato). E pertanto oggi mi sono recato al lavoro. Mi dispiace del disagio ma forse dopo tanto silenzio una telefonata o una semplice mail avrebbe potuto evitarlo”.

La certificazione allegata alle trascritte giustificazioni è stata prodotta in giudizio e consta nell'esito di due test antigenici rapidi eseguiti in data 22.7.22 e in data 31.7.22, con diagnosi rispettivamente di positività e di negatività al covid-19, entrambi privi del timbro della farmacia che li ha rilasciati, timbri presenti sulle copie esibite all'udienza del 12.7.23. Il ricorrente ha inoltre prodotto un certificato della dott.ssa [REDACTED], la quale attesta, in data 18.7.22, di aver visitato il ricorrente presso il domicilio di Roma in via [REDACTED], di averlo trovato affetto da “sindrome parainfluenzale febbrile” e di avergli prescritto “cinque giorni di riposo e cura”.

Il ricorrente, in sede di interrogatorio libero, ha dichiarato: “sono stato presso la mia abitazione a Sesto San Giovanni sino al 25.6.22, giorno in cui ho accompagnato mia madre in montagna in località [REDACTED], dove sono rimasto sino al 4 luglio. Il 4 luglio 2022 sono tornato a Sesto San Giovanni e il giorno dopo sono andato a Roma presso l'abitazione che conduco in locazione in [REDACTED] dove sono rimasto sino alla fine del mese. La portiera dello stabile di Sesto San Giovanni ha ritirato le raccomandate, ma delle stesse ho avuto notizia soltanto il venerdì 29 luglio 2022 da parte di mio



fratello che mi ha inviato la mail in atti, dopo avermi avvisato per telefono. Il certificato medico del 18.7.22 l'ho richiesto alla dottoressa che mi ha visitato per un eccesso di scrupolo. Il 29.7.22, quando ho avuto notizia delle comunicazioni aziendali, ho cercato di contattare il mio avvocato che ho sentito soltanto la sera. Ho pensato che se mi fossi negativizzato avrei potuto recarmi in azienda lunedì 1 agosto. Ho pensato anche di avvisare l'azienda del fatto che ero venuto a conoscenza tardivamente delle due raccomandate e che ero comunque in malattia, ma ho preferito recarmi di persona in azienda per chiarire la mia posizione. Aggiungo che ero molto preoccupato perché non ricevevo comunicazioni dall'azienda da tempo e il contenzioso esistente. In merito alla difformità riscontrata tra l'esito del tampone con e senza timbro e firma della farmacia, chiarisco che quello firmato mi è stato consegnato a mano e quello non firmato mi è stato inviato come allegato alla email".

È altresì in atti la email del 29.7.22 delle ore 12,38 con cui [REDACTED], fratello del ricorrente, informava quest'ultimo delle due raccomandate arrivate presso l'indirizzo di Sesto San Giovanni, con la seguente comunicazione: "ciao [REDACTED], sono arrivate due raccomandate a casa tua che vedo solo ora. Non so chi le abbia ritirate. Ti mando le foto, sono estremamente urgenti".

Luca Paoletti, ascoltato come teste, ha dichiarato: "A luglio 2022 mia madre si trovava in montagna e mio fratello a Roma presso l'abitazione che conduce in locazione. Mia madre mi chiese di andare a controllare la casa sita a Sesto San Giovanni, che è la casa familiare dove mia madre abita insieme a mio fratello [REDACTED]. Per questo mi recai, verso la fine di luglio, nella casa di Sesto San Giovanni e ivi giunto trovai nella cassetta postale le due raccomandate indirizzate a mio fratello [REDACTED]. Lo avvisai immediatamente sia per telefono che per email. So per averlo appreso da mia madre che da alcuni anni il servizio di portineria è affidato ad una ditta esterna. Negli ultimi tempi ho notato che le mansioni di portiere sono svolte da una donna, ma non so da quanto tempo. Non so chi abbia ritirato le raccomandate e le abbia messe nella cassetta postale. All'epoca lavoravo in una impresa di pulizie e iniziavo a lavorare prima delle ore 5,00 del mattino. Mi ricordo che andai a casa di mia madre un venerdì in tarda mattinata dopo aver terminato il turno di lavoro intorno alle ore 11,00. Mia madre mancava da casa dalla fine di giugno e mi aveva chiesto più volte di andare a controllare la casa. Durante l'assenza di mia madre tra la fine di giugno e il mese di luglio 2022 sono andato presso la casa di Sesto San Giovanni una sola volta, quando ho trovato le raccomandate. Le chiavi di casa e della cassetta postale le abbiamo sia io che mia madre e mio fratello. Se non ricordo male sulle buste era indicato come mittente [REDACTED], comunque trattandosi di raccomandate indirizzate a mio fratello che stava a Roma e non stava bene perché aveva il covid ho aperto le buste e l'ho avvisato. Non ricordo se ho inviato prima la mail o se ho prima contattato al telefono [REDACTED], leggendo il testo della mail mi sembra di aver prima scritto la mail. Ho inviato la mail dal mio telefono. Ho scritto "la



vedo solo ora”, per chiarire che la lettera datata 27.6.22 era stata da me letta soltanto il 29.7.22. Ribadisco di aver trovato le raccomandate nella cassetta postale e di non aver firmato alcun registro che attestasse la consegna delle raccomandate nei miei confronti da parte di chi svolgeva le mansioni di portiere”.

La società ha prodotto, su ordine del giudice, gli avvisi di ricevimento delle raccomandate relative alle lettere del 27.6.22 e del 26.7.22, ricevute rispettivamente in data 28.6.22, la prima, e in data 27.7.22 (data riportata nel timbro), la seconda. Inoltre, il secondo avviso di ricevimento indica la qualità di portiere del soggetto ricevente che l'ha sottoscritto, mentre il primo avviso di ricevimento non indica la qualità del sottoscrittore, che non è pacificamente il ricorrente.

Il CCNL applicato dalla società, per quanto di interesse nel presente giudizio, prevede: *“Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore per gli eventuali accertamenti. In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, quanto previsto dal presente si realizza anche mediante la comunicazione scritta, a mezzo di fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'Inps”* (art. 235);

“È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi” (art 237);

“Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che: (...) si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione; - non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi (...) Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze: - assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare; (...)” (art 238).

La condotta contestata, ovvero l'assenza ingiustificata protratta per più di tre giorni (sanzionata dal CCNL di settore con il licenziamento) richiede, per la sua configurazione, che il lavoratore non si presenti al lavoro per più di tre giorni, sapendo di dover prestare servizio e senza giustificare tale comportamento che, per tale motivo, viene a configurare una negligenza grave perché sintomo di mancanza di affidabilità e di disinteresse da parte del lavoratore medesimo per le sorti aziendali, si da risultare irrimediabilmente compromesso il rapporto di fiducia.

Nel caso di specie, invece, l'assenza del lavoratore si è verificata all'esito di un inadempimento, da parte della società, durato complessivamente circa 25 mesi, rispetto agli ordini giudiziari del 7.9.2016 e



del 7.7.2019 di reintegrare il lavoratore medesimo illegittimamente licenziato, la prima volta, in data 23.6.2016 e, la seconda volta, in data 4.11.2016. In tale contesto di forzata inattività, in cui al ricorrente veniva corrisposta la retribuzione, ma non gli veniva consentito di riprendere servizio, l'assenza al medesimo contestata è scaturita dal fatto di essersi allontanato per circa un mese dalla dimora abituale in Sesto San Giovanni, senza verificare periodicamente l'esistenza di eventuali comunicazioni provenienti dall'azienda e senza aver verificato tra il 4 e il 5 luglio, giorni in cui era rientrato nella citata abitazione, l'avvenuta consegna in data 28.6.22 della raccomandata che lo avvisava di dover riprendere servizio il 15.7.22, sino al 29.7.22, quando veniva avvisato dal fratello dell'arrivo di entrambe le raccomandate, così da prendere servizio in data 1.8.22 anziché in data 15.7.22.

Il ricorrente ha infatti documentato, tramite la email inviatagli dal fratello venerdì 29 luglio 2022, di essere stato informato da quest'ultimo della raccomandata datata 27.6.22 di richiamo in servizio e di quella datata 26.7.22 contenente la contestazione disciplinare, come peraltro indicato nelle giustificazioni scritte presentate il successivo lunedì 1° agosto 2022, quando ha ripreso servizio, dopo essersi negativizzato, in data 31.7.2022, al covid-19, contratto in data 22.7.22. Anche la testimonianza resa da ██████████ in proposito appare attendibile, non essendo il teste incorso in alcuna contraddizione.

Contrariamente agli assunti difensivi della società, la certificazione medica in questione risulta menzionata come allegata alla lettera di giustificazioni. Inoltre, avendo il ricorrente prodotto in giudizio le copie munite di timbro e firma della farmacia presso la quale i test in questione sono stati eseguiti, non vi è motivo di dubitare della loro attendibilità. Quanto al preteso ritardo con cui tale documentazione sarebbe stata trasmessa rispetto alla data del 29.7.22, in cui il ricorrente ha acquisito consapevolezza di dover riprendere servizio, si osserva che il successivo termine di 48 ore previsto in contratto per giustificare l'assenza, scadeva di domenica. È quindi comprensibile che il lavoratore, preoccupato del procedimento disciplinare avviato nei suoi confronti, abbia preferito allegare tali certificati alle giustificazioni scritte rassegnate il successivo lunedì 31 agosto 2022. Si tratta comunque di condotta non contestata, così come non è stata contestata la violazione della disposizione contrattuale che impone al lavoratore di comunicare al datore di lavoro le variazioni della propria dimora, disposizione quest'ultima che, essendo finalizzata a garantire la possibilità per il datore di lavoro di far pervenire le proprie comunicazioni al lavoratore medesimo, non sembra applicabile al caso di specie, in cui vi è stato un temporaneo allontanamento del ricorrente dalla propria dimora, allontanamento che non ha influito sulla corretta ricezione delle raccomandate presso il suo indirizzo di Sesto San Giovanni.



Di scarso rilievo è invece il certificato medico del 18.7.22 (non richiamato nella lettera di giustificazioni), in quanto con lo stesso si pretenderebbe di attestare un impedimento a riprendere servizio quando il lavoratore non era ancora a conoscenza di dover riprendere servizio. Si tratta, anzi, ad avviso del Tribunale, di un documento non attendibile, poiché non coerente con la tesi difensiva di aver avuto effettiva conoscenza delle due raccomandate in data 29.7.22.

Il Tribunale ritiene che la condotta accertata non sia stata intenzionale, ma imputabile a negligenza, legata al fatto che il ricorrente, allontanatosi temporaneamente dalla propria dimora abituale per motivi personali, non si è curato per circa un mese di verificare la sussistenza della corrispondenza giunta al proprio indirizzo durante la propria assenza né si è avveduto tra il 4 e il 5 luglio, quando è rientrato in casa, della raccomandata giunta al proprio indirizzo il 28.6.22. Tale negligenza non appare tuttavia di gravità tale da giustificare il licenziamento. Va infatti considerato che l'invito rivoltogli dalla società a riprendere servizio per il 15.7.22 è giunto inaspettato dopo un periodo di forzosa inattività durato per complessivi 25 mesi e in mancanza di trattative in corso che potessero indurre il ricorrente a prevedere un possibile mutamento nell'atteggiamento aziendale sino a quel momento contrario al suo rientro in servizio.

Contrariamente a quanto preteso dal ricorrente, il Tribunale non ritiene che la società fosse tenuta ad avvisarlo per telefono o per email del proprio mutato intendimento, in quanto, secondo la Corte di Cassazione *“i principi di correttezza e buona fede in tanto possono creare nuovi obblighi di informazione in quanto ad essa non sia possibile (o sia molto difficile) attingere senza la collaborazione dell'altra parte, il che va escluso quando l'informazione abbia ad oggetto effetti giuridici previsti direttamente dalla legge”* (Cass. 23528/2013). Nel caso di specie, le raccomandate giunte all'indirizzo del lavoratore hanno determinato la presunzione di conoscenza prevista dall'art. 1335 cod. civ. per gli atti recettizi, salva la prova, da parte del destinatario medesimo, dell'impossibilità di acquisire in concreto detta conoscenza per un evento estraneo alla sua volontà, prova nel caso di specie non sussistente, essendosi il lavoratore allontanato dalla sua abitazione per motivi personali senza controllare o far controllare tempestivamente la corrispondenza in arrivo.

Sussiste pertanto alla base del ritardo con cui il ricorrente ha ripreso servizio una condotta negligente e non intenzionale, come è stata, invece, contestata.

Tali circostanze inducono ad escludere che la condotta concretamente posta in essere dal ricorrente sia connotata da gravità tale da legittimare la sanzione espulsiva e da poter obiettivamente fondare un giudizio prognostico negativo sulla correttezza di futuri adempimenti della prestazione lavorativa.

Il che trova riscontro nella condotta datoriale in fase di ripresa dell'attività lavorativa, allorché l'amministratore della società, secondo le allegazioni non contestate contenute nel ricorso, in data



1.8.2022, dopo le giustificazioni rassegnate dal lavoratore, ha dato a quest'ultimo indicazioni sull'incarico che avrebbe ricoperto, precisando che la parte più significativa del lavoro sarebbe iniziata dal 22 agosto 2022, dopo la chiusura feriale estiva, indicazione che non si concilia con il successivo licenziamento del 4.8.2022 con lettera sottoscritta dallo stesso amministratore.

Poiché il fatto materiale contestato risulta, nei limiti anzidetti, sussistente ma non idoneo, perché sproporzionato, a legittimare il licenziamento, è possibile verificare se ricorre il motivo illecito che il ricorrente deduce essere stata la effettiva ragione determinate del provvedimento espulsivo e, quindi, la sussistenza dei presupposti per l'applicabilità della tutela reintegratoria apprestata dall'art.18, commi 1 e 2, Stat. Lav, come modificato dall'art. 1, comma 42, legge n. 92/2012, secondo cui *“il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamentoperché determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro”*, condannando *“altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative”*, oltre che *“per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali”*.

La Corte di Cassazione ha in proposito chiarito che, ai fini della nullità del licenziamento per motivo illecito ex art. 1345 c.c., il carattere determinante del motivo, anche non necessariamente unico, può restare escluso dall'esistenza di una giusta causa o un giustificato motivo oggettivo solo ove questi risultino non solo allegati dal datore di lavoro, ma anche comprovati e, quindi, tali da poter da soli sorreggere il licenziamento, malgrado il concorrente motivo illecito (Cass. n. 30429/2018; Cass. n. 9468/2019).

Ad avviso del Tribunale, dal materiale probatorio acquisito, complessivamente valutato, emergono una serie di plurimi, gravi e convergenti elementi che consentono di ritenere dimostrato il motivo illecito dedotto, ove si consideri che:

il ricorrente è stato licenziato una prima volta, con comunicazione del 23.6.2015, all'esito di una procedura di licenziamento collettivo, dichiarata illegittima dal Tribunale di Roma, con ordinanza del 7.9.2016;



la società, con lettera del 16.9.2016, lo reintegrava formalmente invitandolo a non recarsi nel posto di lavoro e in data 4.11.2016 lo licenziava nuovamente per GMO, ma anche quest'ultimo licenziamento veniva dichiarato illegittimo dalla Corte di Appello di Roma, con sentenza n. 33033 del 22.7.2019;

anche all'esito di tale pronuncia, il ricorrente non veniva reintegrato nel posto di lavoro;

durante l'applicazione del FIS, da marzo 2020 a gennaio 2022, il ricorrente era l'unico dipendente ad essere integralmente sospeso dal servizio per l'intero periodo;

il ricorrente è stato licenziato per la terza volta in data 4.8.22 nonostante le giustificazioni offerte in data 1.8.22 consentissero alla società di avvedersi del carattere non intenzionale della sua assenza protratta dal 15.7.22, giorno cui egli avrebbe dovuto riprendere servizio;

l'amministratore, in data 1.8.22, dopo le giustificazioni rassegnate dal lavoratore, dava a quest'ultimo indicazioni sul lavoro che avrebbe svolto dopo la pausa estiva, salvo licenziarlo con lettera del 4.8.22.

Tali elementi inducono a ritenere che l'effettivo determinante motivo del licenziamento intimato al ricorrente sia stato quello di punirlo per non essersi arreso alla volontà della società di estrometterlo dal contesto lavorativo.

Alla luce delle considerazioni esposte, il licenziamento impugnato deve, dunque, essere dichiarato nullo ai sensi dell'art. 1345 c.c. e, ai sensi dell'art. 18, commi 1 e 2, Stat. Lav, deve ordinarsi alla società convenuta di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato e deve condannarsi la medesima società al pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, pari alla somma non contestata di € 7.985,50 per ciascuna mensilità, oltre che per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali”.

-5-

Vista la pronuncia di reintegra, al ricorrente non competono le somme richieste sul presupposto della risoluzione del rapporto di lavoro (differenze sul tfr, indennità di mancato preavviso, indennità sostitutiva di ferie e permessi non goduti), mentre competono le seguenti somme, il cui mancato pagamento e la cui quantificazione non sono state contestate: la retribuzione di luglio 2022 nella misura di € 6.844,70 e la somma di € 570,40 a titolo di differenza sul rateo di tredicesima, per un totale di € 7.415,10.

L'unica eccezione sollevata dalla società, secondo cui il ricorrente avrebbe duplicato le richieste avanzate nel presente giudizio notificando un precetto e un decreto ingiuntivo aventi ad oggetto le stese richieste, è infondata e va rigettata, riferendosi il decreto ingiuntivo 1861/23 e il relativo precetto al pagamento del TFR, con espressa riserva di agire per il pagamento di maggiori importi a titolo di TFR.



Le spese di lite seguono la soccombenza.

P.Q.M.

IL TRIBUNALE DI ROMA DEFINITIVAMENTE PRONUNCIANDO:

- Condanna la società resistente al pagamento in favore del ricorrente dei seguenti importi: € 60.307,00 per i titoli di cui al punto 3; € 196.650,00 per i titoli di cui al punto 4; € 7.415,10 per i titoli di cui al punto 5; il tutto oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dalla maturazione dei singoli importi al saldo;
- dichiara la nullità del licenziamento intimato al ricorrente con atto del 4.8.22 e per l'effetto ordina alla società convenuta di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato;
- -condanna la medesima società al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, ciascuna di ammontare pari ad € 7.985,50, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali, nonché, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;
- condanna la società resistente al pagamento in favore del ricorrente delle spese di lite, liquidate in € 10.000,00, oltre accessori come per legge.

Roma, 10 aprile 2024

Il Giudice
dott. Giuseppe Giordano

