

N. 1767/19 R.G.L.



REPUBBLICA ITALIANA
 IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
 SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Chiara COLOSIMO, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado promossa
 da

con l'Avv. Imberti, elettivamente domiciliato presso lo Studio del difensore in Milano, via Macedonio Melloni n. 34

- RICORRENTE -

contro

soc. coop.

con l'Avv. Riccio e l'Avv. Toschi, elettivamente domiciliata presso lo Studio dei difensori in Milano, Galleria San Carlo n. 6

- RESISTENTE -

Oggetto: nullità termine, nullità patto prova, licenziamento, ritorsione

All'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.

FATTO

con ricorso depositato il 18 febbraio 2019, conveniva in giudizio avanti al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro –

soc. coop., chiedendo di accogliere le seguenti conclusioni:

“NEL MERITO

IN VIA PRINCIPALE

Previa declaratoria della sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e full time dal 16/05/2018 o dalla diversa data ritenuta di giustizia e previa declaratoria della nullità del licenziamento intimato al sig. con lettera datata 04/09/2018 perché ritorsivo:

Firmato Da: GAROFALO CARMELO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serialif: 4db3715621221463aeac32ad0e25de37e - Firmato Da: COLOSIMO CHIARA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serialif: 58d4754a89433aa1442914931e55203





- ordinare alla società resistente, ex art. 2, comma 1 del D.Lgs. 4 marzo 2015 n. 23, la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e condannare la società cooperativa, ex art. 2, comma 2 del D.Lgs. 4 marzo 2015 n. 23, a corrispondere al sig. [redacted] il risarcimento del danno subito, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (retribuzione mensile pari ad € 1.088,09) relativamente al periodo dal 06/09/2018 e sino a quella dell'effettiva reintegrazione;
- condannare la società cooperativa a corrispondere al sig. [redacted] la somma di € 1.237,01 oltre rivalutazione e interessi, come da conteggio sindacale prodotto sub doc. 17, importo spettantegli a titolo di differenze retributive per il periodo 16/05/2018 – 06/09/2018;
- condannare la società cooperativa a versare all'Inps i contributi previdenziali ed assistenziali relativamente al periodo intercorrente dal 16/05/2018 all'effettiva reintegrazione e con orario di lavoro a tempo pieno.

IN VIA SUBORDINATA

Previa declaratoria della sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e full time dal 16/05/2018 o dalla diversa data ritenuta di giustizia e previa annullamento del licenziamento intimato da la società cooperativa al sig. [redacted] con lettera datata 04/09/2018 per insussistenza del fatto materiale posto a base dello stesso: - ex art. 3, comma 2 del D.Lgs. n. 23/2015 condannare la società resistente alla reintegrazione del sig. [redacted] nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (retribuzione mensile pari ad € 1.088,89), corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione ed in ogni caso non superiore a dodici mensilità;

- condannare la società cooperativa a corrispondere al sig. [redacted] la somma di € 1.237,01 oltre rivalutazione e interessi, come da conteggio sindacale prodotto sub doc. 17, importo spettantegli a titolo di differenze retributive per il periodo 16/05/2018 – 06/09/2018;
- condannare la società cooperativa a versare all'Inps i contributi previdenziali ed assistenziali relativamente al periodo intercorrente dal 16/05/2018 all'effettiva reintegrazione e con orario di lavoro a tempo pieno.

IN VIA ULTERIORMENTE SUBORDINATA

Previa declaratoria della sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e full time dal 16/05/2018 o dalla diversa data ritenuta di giustizia e previa declaratoria di illegittimità del licenziamento intimato da





..... società cooperativa al sig. con lettera datata 04/09/2018 per mancanza di giusta causa o di giustificato motivo:

- ex art. 3, comma 1 del D.Lgs. n. 23/2015 dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del 06/09/2018 e condannare società cooperativa a pagare al ricorrente un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (retribuzione mensile pari ad € 1.088,89), pari a trentasei mesi o al minor numero di mensilità ritenuto di giustizia e comunque non inferiore a sei;

- condannare società cooperativa a corrispondere al sig. la somma di € 1.940,49 oltre rivalutazione e interessi, come quantificata nel conteggio sindacale prodotto sub doc. 18, importo spettantegli a titolo di differenze retributive nonché a titolo di indennità sostitutiva del preavviso e differenze sul TFR;

- condannare società cooperativa a versare all'Inps i contributi previdenziali ed assistenziali relativamente al periodo intercorrente dal 16/05/2018 al 06/09/2018 con orario di lavoro a tempo pieno nonché i contributi sull'importo di € 544,04 dovuto a titolo di indennità sostitutiva del preavviso.

IN VIA DI ESTREMO SUBORDINE

Nella denegatissima ipotesi di mancato accoglimento delle domande proposte in via principale ed in via gradatamente subordinata e previa declaratoria della mancanza di una giusta causa a fondamento dell'anticipato recesso dal rapporto di lavoro a termine:

- condannare società cooperativa a corrispondere al sig. il complessivo importo di € 5.969,74, di cui al conteggio sindacale sub doc. 19, importo spettantegli a titolo di differenze retributive per il periodo lavorato da 16/05/2018 al 06/09/2018 nonché a titolo di retribuzione per il periodo intercorrente dal 07/09/2018 al 20/12/2018 e quale differenza sul TFR;

- condannare società cooperativa a versare all'Inps i contributi previdenziali ed assistenziali relativamente al periodo intercorrente dal 16/05/2018 al 20/12/2018 con orario di lavoro a tempo pieno".

Il tutto oltre interessi e rivalutazione e, in ogni caso, con vittoria delle spese di lite.

Si costituiva ritualmente in giudizio soc. coop., eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

Con vittoria delle spese di lite.





Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione, assunte le prove e ritenuta la causa matura per la decisione, all'udienza del 31 luglio 2019, il Giudice decideva come da dispositivo pubblicamente letto, riservando il deposito della motivazione a 60 giorni, ai sensi dell'art. 429 c.p.c. così come modificato dalla Legge 133/2008.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Come risulta dalla documentazione di causa, il 18 giugno 2018

è stato assunto da _____ soc. coop. con contratto di lavoro a tempo determinato e *part-time* di 25 ore settimanali. Il contratto prevedeva una scadenza al 18 dicembre 2018 e un periodo di prova di complessivi "60 giorni di lavoro effettivo" (doc. 8, fascicolo ricorrente).

Con il presente giudizio, il ricorrente deduce in via principale di aver iniziato a rendere la propria prestazione lavorativa in favore della parte convenuta già dal 16 maggio 2018, lamenta la nullità del termine e del patto di prova inseriti nel contratto di assunzione, nonché la natura ritorsiva del licenziamento intimato – per mancato superamento della prova – il 6 settembre 2018 e conclude, pertanto, come sopra riportato.

Il ricorso è fondato e deve essere accolto per le ragioni di seguito precisate.

*** * ***

Avuto specifico riguardo all'anticipata decorrenza del rapporto di lavoro, _____ sostiene di avere reso la prestazione di addetto all'accoglienza presso lo *store* _____ Italia s.p.a. sito in Milano, _____, occupandosi dell'afflusso e deflusso della clientela, secondo i turni di servizio comunicati a mezzo *e-mail* dall'indirizzo "_____@_____ .com", indossando la divisa imposta dalla parte datoriale. Per l'attività lavorativa così svolta, proseguita immutata nelle modalità – per quanto su diversi siti – nel periodo successivo alla formalizzazione, afferma di aver provveduto a inviare all'amministrativa _____ il riepilogo delle ore lavorate al fine del pagamento della retribuzione dovuta.

Alle pretese attoree si oppone la cooperativa convenuta che sostiene che, per il periodo antecedente al 19 giugno 2018, il ricorrente avrebbe lavorato in favore della _____ s.r.l. (soggetto giuridico distinto e autonomo), operando in regime di ritenuta di acconto. Alla _____ &





... s.r.l. fa riferimento anche ..., nel ricorso introduttivo del giudizio, sostenendo che la stessa farebbe parte – insieme all'odierna convenuta – di un gruppo di società denominato “...”.

Oggetto del presente giudizio non è l'accertamento dell'eventuale sussistenza di un unico centro di imputazione del rapporto, non essendovi specifica domanda sul punto; nonostante tale rilievo, ritiene il giudicante che le difese svolte dalla parte convenuta debbano essere disattese per le ragioni che si vanno ad esporre.

... soc. coop. sostiene in memoria che ... avrebbe lavorato per ... s.r.l., e che la circostanza risulterebbe provata dalla documentazione versata nel fascicolo di parte: pro-forma apparentemente emessi dal ricorrente per il pagamento del compenso dovuto per “prestazioni occasionali” rese da aprile e giugno 2018 (docc. 3, fascicolo convenuta). Invero, come correttamente osservato da parte attrice, i suddetti documenti sono sforniti di qualsivoglia efficacia probatoria, risultando privi della sottoscrizione di ... e mancando qualsivoglia altro elemento che consenta di attestarne la genuinità, così come la riferibilità all'odierno ricorrente.

Invero, ... soc. coop. avrebbe potuto ben più agevolmente provare l'imputabilità di quella prestazione lavorativa alla società terza producendo prova del pagamento, da parte di quest'ultima, di quanto dovuto al ricorrente: la resistente, d'altronde, con la produzione effettuata ha dimostrato di avere accesso alla documentazione di ... s.r.l.

Invece, sostanzialmente ammettendo con la propria difesa che la prestazione lavorativa è stata effettivamente resa, ha tentato di contrastare la domanda attorea con quell'eccezione rimasta del tutto sfornita di prova.

Per questi motivi, ritiene il giudicante dimostrato che, a dispetto della formalizzazione successivamente intercorsa, il rapporto di lavoro tra ... soc. coop. sia iniziato il 16 maggio 2018, come dedotto in ricorso e come risultante dai prospetti turni prodotti dal lavoratore – mai utilmente contestati – che risultano inviati da quell'indirizzo “...@...com” collegato per *tabulas* alla realtà imprenditoriale “...” avente sede in Milano, via ... (sede dell'odierna convenuta – cfr. docc. 4, fascicolo ricorrente).





*

Dal suddetto accertamento discendono due distinte conseguenze.

In primo luogo, la nullità del termine di cui al successivo contratto di assunzione del 14 giugno 2018. Ai sensi dell'art. 19 D. Lgs. 81/2015, infatti, *“con l’eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l’apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall’inizio della prestazione...”*.

In secondo luogo, la nullità del patto di prova previsto nel contratto medesimo. Come noto, infatti, *“la causa del patto di prova consiste nella tutela dell’interesse comune alle due parti del rapporto di lavoro, in quanto diretto ad attuare un esperimento nel quale sia il datore di lavoro che il lavoratore possono verificare la reciproca convenienza del contratto. Ciò comporta che il medesimo patto deve ritenersi invalido ove tale verifica, per le specifiche mansioni, sia già avvenuta in virtù delle prestazioni precedentemente rese dallo stesso lavoratore per un congruo lasso di tempo”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 9 marzo 2016, n. 4635 ; conformi, Cass. Civ., Sez. Lav., 25 marzo 2015, n. 6001; C.d.A. Bari, Sez. Lav., 17 maggio 2017, n. 1336).

Peraltro, come correttamente dedotto in ricorso, la nullità del patto di prova ricorrerebbe comunque in ragione della previsione di un periodo di prova notevolmente superiore a quello contemplato dal contratto collettivo di riferimento: il ricorrente è stato assunto per lo svolgimento di mansioni di addetto all'accoglienza, inquadrato nel livello D C.C.N.L. Settore Servizi Fiduciari, con la previsione di un periodo di prova di 60 giorni di effettivo lavoro; tuttavia, per lavoratori inquadrati in questo specifico livello, la durata massima del periodo di prova è di 30 giorni, essendo ammissibile un periodo di prova di 60 giorni solo per dipendenti inquadrati nei livelli A e B C.C.N.L. Settore Servizi Fiduciari (doc. 11, fascicolo ricorrente).

*** * ***

Dall'accertato vizio genetico del patto di prova inserito nel contratto deriva l'illegittimità del recesso intimato dal datore di lavoro e l'applicabilità della disciplina in materia di licenziamento individuale: *“nell’ipotesi in cui il patto di prova apposto al contratto di lavoro sia affetto da un vizio che determina la nullità, l’atto di recesso datoriale intimato sull’erroneo presupposto della validità della clausola che stabilisce il periodo di prova soggiace all’applicazione del regime speciale di tutela contro i licenziamenti illegittimi. Di conseguenza, trova applicazione la disciplina ordinaria: reintegrazione in servizio se l’impresa ha più di 15 dipendenti;*





tutela risarcitoria compresa tra 2,5 e 6 mensilità se l'impresa ha meno di 15 dipendenti. A precisarlo è la Cassazione che censura, quindi, la tesi contraria per cui la nullità del patto di prova travolge, quale automatica conseguenza, gli effetti stessi del recesso e determina sempre la ricostituzione del rapporto di lavoro" (Cass. Civ., Sez. Lav., 12 settembre 2016, n. 17914; conforme, Cass. Civ., Sez. Lav., 3 dicembre 2018, n. 31159).

Una conseguenza, questa, alla quale si perverrebbe anche in considerazione del fatto che il licenziamento è stato intimato decorso il periodo massimo di prova contrattualmente ammissibile (cfr. doc. 13, fascicolo ricorrente).

*

Avuto specifico riguardo alla risoluzione del rapporto di lavoro,
7 ... chiede di accertare, non solo e non tanto l'illegittimità correlata all'originaria invalidità del patto di prova, quanto la nullità dello stesso deducendone il carattere ritorsivo.

In proposito, giova preliminarmente rammentare che *"il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta che questa sia, è un licenziamento nullo, quando il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante dello stesso, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1418 c.c., comma 2, art. 1345 e 1324 c.c. Esso costituisce ingiusta ed arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito (diretto) o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione (indiretto), che attribuisce al licenziamento il connotato della ingiustificata vendetta..."* (Cass. Civ., Sez. Lav., 8 agosto 2011, n. 17087).

Come chiarito dalla giurisprudenza di legittimità, è configurabile la nullità dell'atto espulsivo solo se l'intento di rappresaglia sia stato l'unico a determinare la decisione del datore di lavoro di interrompere la collaborazione lavorativa con il dipendente (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 9 luglio 2009, n. 16155; Cass. Civ., Sez. Lav., 5 agosto 2010, n. 18283; Cass. Civ., Sez. Lav., 9 marzo 2011, n. 5555; Cass. Civ., Sez. Lav., 18 marzo 2011, n. 6282).

E' esclusivo onere del lavoratore dimostrare *"che l'intento discriminatorio e 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..."* (Cass. Civ., Sez. Lav., 14 luglio 2005, n. 14816). La prova di cui si discute può esser fornita dal lavoratore anche in via presuntiva (*ex multis*, Cass. Civ., Sez. Lav., 27 febbraio 2015, n. 3986) e, nel caso di specie, ritiene il





giudicante che abbia soddisfatto l'onere probatorio posto a suo carico.

Il ricorrente assume che il licenziamento sarebbe conseguenza delle richieste formulate al fine di ottenere l'integrale e corretto pagamento di tutte le ore di lavoro svolte, ivi incluse le maggiorazioni dovute in ragione delle previsioni di cui al contratto collettivo applicato al rapporto. Sotto questo specifico profilo, risulta oltremodo significativa la successione temporale – documentalmente provata – tra le richieste reiterate dal lavoratore e la comunicazione di licenziamento inoltrata da soc. coop.

..... ha prodotto in atti la stampata delle conversazioni intervenute, a mezzo di messaggistica istantanea Whatsapp e posta elettronica, con la dipendente nella sua qualità di addetta alla rendicontazione delle ore di lavoro e al pagamento delle retribuzioni (cfr. docc. 12, fascicolo ricorrente).

La scansione temporale degli eventi ha visto una prima richiesta di regolarizzazione il 17 agosto 2018 (*"Ciao so che sei in ferie, ma volevo già informarti che il compenso in busta paga è completamente sbagliato. Dal 28 sono in ferie e vengo in ufficio. Avviserò così da poter parlare di tutto ciò. Grazie e buone ferie"*), un sollecito il 29 agosto 2018 (*"Buongiorno, chiedo cortesemente di controllare la mia busta paga di luglio 2018, in quanto non mi tornano i conti sul netto pagato, di 215 ore. Grazie"*), il riscontro dell'impiegata del 31 agosto 2018 (*"Buongiorno , ho ricontrollato la tua busta paga e ti sono state retribuite 215,5 ore di cui 108 ordinarie e 107,5 straordinarie pagate come importo netto in trasferta + ratei mensili di 13ma, ferie e permessi. Dunque il cedolino è corretto. Saluti?"*), l'insistenza nella richiesta di regolarizzazione dei pagamenti dell'1 settembre 2018 (*"Buongiorno, mi spiace sentirle dire così, perché dopo le 108 ore ordinarie, il calcolo della maggiorazione degli straordinari viene fatto con la tabella (legge 108 legislativa), in base alla tipologia del contratto. Dalla 108 va applicato sulla paga ordinaria un supplemento del 35%, fino un tot di ore, e poi un'ulteriore maggiorazione superato un tetto. Che me li fate figurare come trasferta va bene non ho nessun problema, ma le maggiorazioni non mi sono state applicate. Vi chiedo cortesemente di calcolare gli straordinari con le tabelle corrette in base al contratto che mi avete fatto, dai miei calcoli risulta un credito superiore a 200 euro. Chiedo gentilmente di rivedere il tutto per sistemare ciò che manca. Sono a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento e fiducioso della comprensione che possiate avere in tutto ciò che ho scritto. Porgo distinti saluti"*), e ancora del 3 settembre 2018 (*"Sicuro che*





sia quella giusta per le maggiorazioni? Perché avendo fatto il doppio delle ore ordinarie, ci sono 3 maggiorazioni. Comunque poi vi mando il tutto. Grazie comunque”) con la promessa di un’ulteriore verifica (“Non ti preoccupare. Entro domani facciamo dei conteggi così faccio vedere il tutto anche a Rinaldo”).

È così che le parti sono arrivate al 5 settembre 2018 quando, senza che ve ne fosse motivo né giustificazione alcuna, [il ricorrente] ha chiesto a [la società] la conferma dell’indirizzo di residenza che già conosceva sin dal 30 maggio 2018 (“Ciao [la società], ma il tuo indirizzo esatto è via della [via] [città] [provincia] [c.a.p.] [città] [provincia] [c.a.p.]?”; cfr. doc. 7, fascicolo ricorrente): indirizzo al quale, quello stesso giorno, [la società] soc. coop. ha spedito la “comunicazione di fine rapporto di lavoro per mancato superamento del periodo di prova” (doc. 13, fascicolo ricorrente).

Sul ruolo di [la società] non può esservi dubbio alcuno, così come non può esservi dubbio alcuno circa il fatto che il ricorrente avesse effettivamente maturato il diritto al pagamento delle maggiorazioni previste dal contratto collettivo (cfr. anche docc. 6, fascicolo ricorrente).

Sentita in qualità di teste comune, la stessa [la società] ha riferito: “lavoro per la convenuta da circa due anni e sono addetta all’elaborazione delle buste paga e alla gestione dei contributi. Ho forse incontrato una volta il ricorrente, di cui non mi ricordavo. E’ un nostro ex dipendente, assunto per occuparsi di accoglienza clienti. Non rammento quando il ricorrente è stato assunto. Io mi occupo dei ragazzi solo dal momento in cui vengono assunti, non prima, quindi non so se il ricorrente ha iniziato a lavorare per la convenuta prima di essere formalmente assunto. Non so quali siano i motivi specifici della risoluzione del rapporto: quando un lavoratore non supera la prova, mi viene comunicato, io predispongo la lettera di mancato superamento del periodo di prova e il rapporto finisce lì. So che il ricorrente lavorava presso il negozio [nome] ma non rammento quale fosse il suo orario di lavoro. Dopo il pagamento degli stipendi, l’unico documento che invio ai dipendenti è la busta paga. Le buste paga vengono elaborate sulla base dei documenti che mi vengono passati dai colleghi che si occupano della turnistica. [Viene rammostrato alla teste il doc. 6, fascicolo ricorrente] La foto che si vede in alto è quella del mio profilo Whatsapp. In questa conversazione sicuramente il ricorrente voleva delle delucidazioni in merito alle ore che ha fatto a giugno, poi si parla del bonus Renzi, ma era una questione legata alle soglie, poi ci sono le ore di lavoro che mi ha inviato: sono le ore di lavoro che ha fatto. Gli ho chiesto di mandarmi il totale delle





ore. Poi mi ha chiesto informazioni sull'erogazione dello stipendio, e infine il 5 settembre gli ho chiesto il suo indirizzo”.

La deposizione della teste consente, infine, di concludere per l'assoluta genuinità delle conversazioni Whatsapp e delle e-mail prodotte in atti dal ricorrente: “[Viene rammostrato alla teste il doc. 12 fascicolo ricorrente] Riconosco anche questa conversazione tra me e il ricorrente: si lamenta del fatto che il compenso è sbagliato. Non ricordavo questa mail, più o meno la riconosco, i ragazzi sono tanti, il riscontro è mio. Riconosco anche la conversazione che segue. Per la predisposizione delle buste paga, confermo che tenevo conto delle ore inviate dal collega che si occupava della predisposizione dei turni, ore che incrociavo con quelle mandate dai lavoratori: in caso di discrepanze, provvedevo al controllo con il collega . Non ricordo di discrepanze tra le ore di e quelle mandate dal ricorrente, forse c'era la differenza della maggiorazione come da tabella e l'avevamo integrata nell'ultima busta paga o nella liquidazione, in dettaglio non ricordo. Ricordo solo la problematica della maggiorazione, non un problema di numero di ore”.

Ecco dunque che, collocato nel contesto fattuale e temporale cui effettivamente appartiene, il licenziamento per cui è causa appalesa la propria natura ritorsiva quale ingiusta reazione a una pretesa del tutto legittima del lavoratore, risultando sotto questo profilo irrilevante la fondatezza o infondatezza delle doglianze avanzate.

*

Il licenziamento di ... è, dunque, nullo ex art. 2, co. 1 e 2, D. Lgs. 23/2015 a mente del quale “1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale. 2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine





rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali?

Ne consegue che [redacted] soc. coop. deve essere condannata all'immediata reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro di cui in precedenza.

Parte convenuta, inoltre, deve essere condannata al pagamento in favore di [redacted] di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (pari a € 1.088,09 lordi mensili, come da buste paga e C.C.N.L. Settore Servizi Fiduciari – docc. R e 11, fascicolo ricorrente), dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto l'*aliunde perceptum*, e comunque in misura non inferiore a cinque mensilità, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo.

Ancora, [redacted] soc. coop. deve essere condannata al versamento, per il medesimo periodo, dei contributi previdenziali e assistenziali.

*** * ***

In ragione dell'anticipata decorrenza del rapporto, [redacted] ha chiesto di condannare [redacted] soc. coop. al pagamento della complessiva somma la somma di € 1.237,01 lordi, oltre rivalutazione e interessi, a titolo di differenze retributive per il periodo compreso tra il 16 maggio 2018 e il 6 settembre 2018.

La domanda deve essere accolta già solo per una piana applicazione del principio di non contestazione.

Per costante e condivisibile giurisprudenza di legittimità, *“nel rito del lavoro, il convenuto ha l'onere della specifica contestazione dei conteggi elaborati dall'attore, ai sensi degli artt. 167, primo comma, e 416, terzo comma cod. proc. civ., con la conseguenza che la mancata o generica contestazione in primo grado – rappresentando, in positivo e di per sé, l'adozione di una linea incompatibile con la negazione del fatto – rende i conteggi accertati in via definitiva, vincolando in tal senso il giudice”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 10 giugno 2003, n. 9285; nello stesso senso,





cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 8 gennaio 2003, n. 85; Cass. Civ., SS. UU., 23 gennaio 2002, n. 761). Recentemente, peraltro, il Supremo Collegio ha ribadito che *“nel rito del lavoro, il convenuto ha l'onere della specifica contestazione dei conteggi elaborati dall'attore, ai sensi degli artt. 167, primo comma, e 416, terzo comma cod. proc. civ., e tale onere opera anche quando il convenuto contesti in radice la sussistenza del credito, poiché la negazione del titolo degli emolumenti pretesi non implica necessariamente l'affermazione dell'erroneità della quantificazione, mentre la contestazione dell'esattezza del calcolo ha una sua funzione autonoma, sia pure subordinata, in relazione alle caratteristiche generali del rito del lavoro, fondato su un sistema di preclusioni diretto a consentire all'attore di conseguire rapidamente la pronuncia riguardo al bene della vita reclamato. Ne consegue che la mancata o generica contestazione in primo grado rende i conteggi accertati in via definitiva, vincolando in tal senso il giudice, e la contestazione successiva in grado di appello è tardiva ed inammissibile”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 18 febbraio 2011, n. 4051).

Per questi motivi, il soc. coop. deve essere condannata al pagamento in favore di di € 1.237,01 lordi a titolo di differenze retributive, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo.

*** * ***

Il ricorrente ha chiesto, infine, di condannare parte convenuta alla regolarizzazione dei contributi previdenziali per il periodo anteriore alla formalizzazione del rapporto di lavoro. La domanda è, tuttavia, inammissibile non essendo stato citato in giudizio INPS, e non potendo dunque emanarsi una pronuncia che produca effetto nei confronti di soggetti di diritto che non abbiano partecipato alla causa.

Il suddetto Ente, infatti, non è stato citato in giudizio dal ricorrente e non avrebbe potuto essere chiamati altrimenti in causa. Non vi avrebbe potuto provvedere la parte attrice (che era nelle possibilità di citare in giudizio chi credesse nell'atto introduttivo e non può pertanto mutare, in corso di causa, la scelta originariamente effettuata); non vi avrebbe potuto provvedere il Giudice, non trattandosi di un caso di litisconsorzio necessario (in merito, Cass. Civ., Sez. Lav. 3 luglio 2004, n. 12213: *“tra datore di lavoro, lavoratore ed ente previdenziale non è configurabile un rapporto trilatero, ma tre rapporti bilaterali; ne consegue che deve escludersi la sussistenza di una situazione di litisconsorzio necessario con l'ente previdenziale in relazione alla domanda con la quale il lavoratore avanzi pretese*





di contenuto contributivo nei confronti del datore di lavoro”; cfr. anche Cass. Civ., Sez. Lav., 7 gennaio 1998, n. 72 del 07/01/1998 e Cass. Civ., Sez. Lav., 26 febbraio 2004, n. 3941).

*** * ***

Da ultimo, deve osservarsi quanto segue.

Costituendosi in giudizio, \exists soc. coop. ha ammesso di aver corrisposto al ricorrente, sotto la voce “*trasferta Italia*”, somme dovutegli a titolo di retribuzione per lavoro straordinario: “*gli eventi, poiché, rientranti nello straordinario e relativi ad eventi (doc. 4) venivano inseriti nella voce “trasferta Italia” ed i bonus “una tantum” veniva applicati a titolo di motivazione del lavoratore nella speranza di fidelizzare il rapporto*” (pag. 5, memoria ... soc. coop.; cfr. anche doc. 12, fascicolo ricorrente).

Ne consegue che corre l’obbligo di provvedere – ex art. 36 D.P.R. 600/1973, così come modificato dall’art. 19, legge 413/1991, e dall’art. 37, co. 31, D.L. 223/2006 (“*i soggetti pubblici incaricati istituzionalmente di svolgere attività ispettive o di vigilanza nonché gli organi giurisdizionali, requirenti e giudicanti, penali, civili e amministrativi e, previa autorizzazione, gli organi di polizia giudiziaria che, a causa o nell’esercizio delle loro funzioni, vengono a conoscenza di fatti che possono configurarsi come violazioni tributarie devono comunicarli direttamente ovvero, ove previste, secondo le modalità stabilite da leggi o norme regolamentari per l’inoltro della denuncia penale, al comando della Guardia di finanza competente in relazione al luogo di rilevazione degli stessi, fornendo l’eventuale documentazione atta a provarli*”) – alla trasmissione degli atti alla Guardia di Finanza per quanto di competenza.

*** * ***

La regolazione delle spese di lite segue la soccombenza e, pertanto, \exists soc. coop. deve essere condannata alla rifusione delle stesse nella misura di cui al dispositivo.

Sentenza provvisoriamente esecutiva ex art. 431 c.p.c.

Stante la complessità della controversia, visto l’art. 429 c.p.c., si riserva la motivazione a 60 giorni.

P.Q.M.

il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando,





accerta e dichiara che tra le parti è intercorso un ordinario rapporto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato e pieno sin dal 16 maggio 2018.

Accertata la natura ritorsiva del licenziamento intimato a [redacted] il 4 settembre 2018, e la conseguente nullità dello stesso, ordina a

[redacted] soc. coop. di reintegrare immediatamente il ricorrente nel posto di lavoro di cui in precedenza.

Condanna la parte convenuta al pagamento in favore di [redacted] di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (pari a € 1.088,09 lordi mensili), dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto l'*aliquando perceptum*, e comunque in misura non inferiore a cinque mensilità, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo.

Condanna, inoltre, [redacted] soc. coop., per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Condanna parte convenuta al pagamento di € 1.237,01 lordi a titolo di differenze retributive, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo.

Condanna [redacted] soc. coop. alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi € 6.000,00 oltre accessori come per legge.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Riserva a 60 giorni il deposito della motivazione.

Milano, 31 luglio 2019

IL GIUDICE DEL LAVORO
dott.ssa Chiara COLOSIMO

