



**SENTENZA****Svolgimento del processo – Motivi della decisione***1. Svolgimento del processo.*

1.1. Con ricorso ex art. 1, comma 47, Legge 92/2012, depositato in data 11.02.2023 e ritualmente notificato, [REDACTED] conveniva in giudizio, dinnanzi all'intestato Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, la società [REDACTED] [REDACTED] per l'accertamento, in via principale, della nullità del licenziamento irrogato in quanto comminato in violazione dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con conseguente violazione del diritto di difesa del ricorrente; e, ciò, in quanto: a) all'epoca dei fatti di causa, presso la sede di lavoro ove lavorava il ricorrente, non era affisso il codice disciplinare in luogo accessibile al personale; b) il licenziamento del ricorrente non era stato preceduto dalla necessaria contestazione di addebito.

Instava, dunque, per la conseguente condanna della società convenuta alla reintegra del lavoratore e al pagamento delle indennità risarcitorie previste dalla normativa di riferimento.

A fondamento delle domande svolte, il lavoratore rappresentava, in fatto: a) di essere titolare di regolare permesso di soggiorno (doc. 1 fasc. parte ricorrente); b) di essere stato assunto, in data 1.01.2009, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, alle dipendenze dell'impresa individuale [REDACTED], società agricola con sede a [REDACTED], Via [REDACTED], in qualità di "operaio agricolo" (doc.ti 2 e 3 fasc. parte ricorrente); c) che tale impresa, associata, dapprima, a Coldiretti, e, successivamente, almeno fino a dicembre 2021, a Confagricoltura, aveva sempre applicato ai propri dipendenti il CCNL Operai Agricoli e i contratti collettivi provinciali vigenti, compreso il CCNL stipulato in data 20.05.2021 da Coldiretti e Confagricoltura (doc.ti 5-12 e 26 fasc. parte ricorrente); d) di essersi occupato prevalentemente della cura di un bestiame pari a circa 200 vacche, della pulizia delle stalle e delle operazioni di mungitura necessarie; e) di avere



prestato la propria attività lavorativa tutti i giorni, fruendo di un solo giorno di riposo ogni tre settimane, e svolgendo, pertanto, numerose ore di lavoro notturno e straordinario non retribuite; f) che l'impresa datrice di lavoro, in data 20.11.2021, comunicava al ricorrente che, poiché da lì a poco avrebbe ceduto la propria azienda, sarebbe stato necessario risolvere il rapporto di lavoro in sede sindacale, per poi dar corso ad una nuova assunzione da parte della cessionaria; g) di avere, quindi, comunicato la propria disponibilità, a condizione che gli venissero riconosciute le differenze retributive maturate nonché un congruo incentivo all'esodo; h) che il datore di lavoro rifiutava tale proposta, procedendo, in data 29.11.2021, alla cessione del ramo d'azienda relativo a: *"la propria attività di allevamento di bovini per la produzione di latte"* alla Società Agricola [REDACTED] (doc. 13 fasc. parte ricorrente); i) che il proprio rapporto di lavoro, di conseguenza, proseguiva ex art. 2112 c.c. alle dipendenze della società cessionaria, la quale inaugurava un'unità locale presso [REDACTED] ([REDACTED]) (doc. 14 fasc. parte ricorrente); l) che, nel gennaio 2022, la società riconosceva al ricorrente il superiore inquadramento economico, senza tuttavia applicare allo stesso il CCPL di categoria (doc. 26 fasc. parte ricorrente); m) che, in data 25.07.2022, il titolare della società - sig. [REDACTED] - comunicava al ricorrente che, a far data dal 30.07.2022, sarebbe stato trasferito presso la sede legale della società, sita nella provincia di Bologna; n) di avere, quindi, chiesto al titolare se, a seguito del trasferimento, avrebbe potuto godere del riposo settimanale contrattualmente previsto e fruire di un alloggio per sé e i familiari (doc. ti 27-30 fasc. parte ricorrente); o) che, in tale circostanza, il titolare della società gli comunicava che il rapporto di lavoro sarebbe rimasto immutato; p) di avere, pertanto, richiesto di poter fruire di un periodo di ferie; q) che la società acconsentiva a tale richiesta, trasmettendo poi al ricorrente una lettera, datata 25.07.2022, a mezzo della quale gli comunicava che: *"dal 30/07/2022" essa avrebbe "cessa(to) tutte le attività", con "propo(sta) di continuare a svolgere le sue mansioni presso la...sede aziendale posta in [REDACTED] ([REDACTED])"* (doc. 15 fasc. parte ricorrente); r) di avere, dunque, trasmesso alla società, in data 30.07.2022, un



telegramma a mezzo del quale comunicava che avrebbe ripreso l'attività lavorativa in data 17.08.2022, senza che la società avanzasse alcuna obiezione in proposito (dc.ti 16 e 17 fasc. parte ricorrente); ricevere dalla società alcuna obiezione in proposito; s) di aver ripreso il servizio in data 17.08.2022 presso il locale sito in [REDACTED] [REDACTED] ([REDACTED]), riscontrando, tuttavia, che il bestiame cui era addetto non era più presente; t) di avere, quindi, trasmesso alla società, in assenza di comunicazioni da parte di quest'ultima, in data 23.08.2022, un telegramma a mezzo del quale offriva la propria prestazione lavorativa (doc. 18 fasc. parte ricorrente); u) che la società, in più occasioni, invitava il ricorrente a presentarsi in servizio presso la sede sita in [REDACTED] [REDACTED] ([REDACTED]), [REDACTED] (doc.ti 19, 20 e 21 fasc. parte ricorrente); v) che la società, in data 30.08.2022, trasmetteva al ricorrente un "sollecito presenza lavorativa" con cui gli comunicava che: "Facendo seguito alle precedenti comunicazioni delle quali non abbiamo avuto riscontro, ribadiamo l'invito a continuare la sua prenotazione di lavoro con la scrivente nella sede di [REDACTED] [REDACTED] - [REDACTED]. Se entro la data del 31 agosto alle ore 8.00 non si presenterà regolarmente al lavoro saremo costretti a licenziarla per giusta causa" (doc. 22 fasc. parte ricorrente); z) che la società, in data 06.09.2022, comunicava al ricorrente il licenziamento per giusta causa, allegando la "ricevuta di invio comunicazione ordinaria" di cessazione del rapporto di lavoro (doc. 23 fasc. parte ricorrente); aa) di avere impugnato il predetto licenziamento in data 18.10.2022 (doc. 25 fasc. parte ricorrente); bb) di avere percepito, a titolo di ultima retribuzione globale di fatto, la somma complessiva di € 2.068,36 comprensiva del trattamento di fine rapporto.

Poste tali premesse fattuali, il ricorrente instava, dunque, per l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

*"Voglia il Tribunale Ill.mo;*

*contrariis reiectis;*

*previa, occorrendo, la integrazione del contraddittorio con la chiamata in giudizio dell'Inps e dell'Inail, ove ritenuti – in denegata ipotesi – litisconsorti necessari;*



*previa ogni declaratoria ed ogni provvedimento, anche incidentale, del caso e di legge, nei sensi di cui alla parte motiva del ricorso;*

*previa ogni opportuna attività istruttoria, anche officiosa, (e seguendo, ex art. 421 c.p.c., ogni "pista probatoria" offerta o che possa presentarsi);*

*previa, occorrendo, la CTU tecnico-contabile utile al caso, in relazione alle pronunzie che verranno emesse;*

*previa, occorrendo, ex art. 421 c.p.c., assunzione di informazioni presso le associazioni sindacali della provincia di Parma ed acquisizione al giudizio degli accordi e delle tabelle salariali, dei CCNL e dei CCPL per la provincia di Parma per gli operai agricoli (facendone richiesta a Flai-Cgil corr.te in Parma, via Confalonieri 5/a);*

*dato atto delle riserve tutte di cui in premesse e previo il mutamento del rito o la separazione dei giudizi che occorressero, con adozione di ogni conseguente provvedimento;*

*A) in via principale: dichiarare nullo per le ragioni esposte o per ogni altra meglio vista o comunque (se del caso entrando nel merito) inefficace, ovvero invalido ed ingiustificato il licenziamento intimato da Società Agricola [REDACTED] [REDACTED] in data 6.9.22 al sig. [REDACTED]; conseguentemente: ai sensi e per gli effetti tutti di cui all'art. 18 S.L. commi 1 e 2 e della contrattazione collettiva nazionale e provinciale di settore richiamata e versata in atti, condannare la convenuta a reintegrare in servizio il sig. [REDACTED] ed a risarcirgli i danni patiti e patienti con una indennità pari alla ultima retribuzione globale da esso percepita per tutto il periodo dal licenziamento alla reintegrazione (in ogni caso con il minimo di 5 mensilità di retribuzione globale), nonché a versare i contributi previdenziali ed assistenziali (ferma la facoltà del ricorrente di esercitare l'opzione di cui all'art. 18, 3° comma S.L.) ovvero adottare le minori determinazioni previste dallo stesso art. 18 S.L. che risulteranno del caso.*

*B) in altra ipotesi: dichiarata la nullità o comunque la inefficacia e invalidità del licenziamento, condannare la convenuta a riammettere in servizio il sig. [REDACTED] ed a*



*risarcirgli i danni patiti e patiendi in misura pari alla retribuzione medio tempore percipienda se avesse lavorato a tempo pieno secondo le modalità consuete, per le somme che risulteranno all'esito di apposita CTU; con obbligo di versamento dei dovuti contributi previdenziali ed assicurativi;*

*C) In tutti i casi: condannare la convenuta a regolarizzare la posizione previdenziale del ricorrente ed a maggiorare tutte le somme dovute al ricorrente (determinate, anche a mezzo di C.T.U., escludendo ogni rivalsa della quota di contributi a suo carico, anche in forza delle – espressamente richieste – statuizioni di portata diversa o minore rispetto a quelle prospettate che nella fattispecie dovessero essere adottate), di rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dì del dovuto al saldo effettivo.*

*Dando atto della riserva del ricorrente di agire in separato giudizio per l'accertamento di ogni suo maggior diritto, anche con riguardo alle somme che gli saranno liquidate con l'emananda sentenza.*

*Con vittoria delle spese del procedimento, oltre rimborso forfettario, C.P.A. ed IVA”.*

1.2. Con memoria difensiva depositata in data 29.03.2023, si costituiva in giudizio la SOCIETÀ AGRICOLA [REDACTED], contestando la fondatezza delle pretese attoree ed instando per la reiezione del ricorso.

1.3. Con ordinanza del 16.05.2023, il Giudice disponeva il mutamento del rito da c.d. Fornero ex art. 1, co. 47 ss l. n. 92/2012 ad ordinario, assegnando termine alle parti per l'eventuale integrazione degli atti introduttivi mediante il deposito di memorie e documenti.

1.4. Fallito il tentativo di bonario componimento della controversia, la causa veniva istruita sulla scorta della documentazione versata in atti dalle parti nonché delle risultanze dell'istruttoria orale.

1.5. All'udienza del giorno 10.12.2024, il Giudice decideva la causa sulle conclusioni rassegnate dai procuratori delle parti negli scritti difensivi, dando lettura del dispositivo della sentenza nonché delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.

*2. I motivi della decisione*



2.1. Il ricorso è fondato e merita, dunque, accoglimento per le ragioni di seguito esposte.

2.2. Risulta dagli atti di causa che il ricorrente è stato licenziato per giusta causa.

Orbene, come è noto, secondo un consolidato e tradizionale orientamento giurisprudenziale, il licenziamento per giusta causa, essendo un provvedimento di tipo disciplinare, è legato a precisi presupposti: innanzitutto, questo deve essere necessariamente preceduto dall'attivazione dell'obbligatorio procedimento disciplinare, e, in particolare, dalla preventiva comunicazione delle "contestazioni di addebito", al fine di consentire al dipendente una adeguata difesa dagli addebiti formulati dal datore di lavoro; in secondo luogo, la giusta causa posta a base del licenziamento deve sostanziarsi in un inadempimento talmente grave da ledere la fiducia del datore di lavoro, laddove qualsiasi altra sanzione diversa dal licenziamento risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro (Cass. 24/7/03, n. 11516), al quale non può, pertanto, essere imposto l'utilizzo del lavoratore in un'altra posizione (Cass. 19/1/1989, n. 244).

Sotto il primo profilo, occorre, invero, evidenziare, che, come noto, l'art. 7 L. n. 300 del 1970, norma regolatrice del procedimento disciplinare, stabilisce che il datore di lavoro debba preventivamente contestare l'addebito al lavoratore, in forma scritta per le sanzioni più gravi del rimprovero verbale, fissando immutabilmente i fatti della sua condotta inadempiente, così da metterlo in grado di poter svolgere utilmente le proprie difese.

Al lavoratore è assegnato, dunque, un termine a difesa stabilito dalla contrattazione collettiva o in difetto dalla legge (cinque giorni), prima del quale non può essere irrogata la sanzione disciplinare.

Il mancato rispetto del predetto lasso temporale determina, quindi, una violazione procedurale idonea a ledere il diritto di difesa del lavoratore.

2.3. Ebbene, nel caso in esame, il recesso per giusta causa senza preavviso è stato irrogato direttamente al ricorrente, in assenza di una precedente contestazione scritta degli addebiti disciplinari.



La stessa parte datoriale ha dato atto, sul punto, in sede memoria difensiva, di avere provveduto, prima del licenziamento, in data 30.08.2022, ad un mero “sollecito presenza lavorativa” del seguente testuale tenore: “*Facendo seguito alle precedenti comunicazioni delle quali non abbiamo avuto riscontro, ribadiamo l’invito a continuare la sua (prestazione) di lavoro con la scrivente nella sede di [redacted] dell’Ente [redacted] Sghivola*”. Se entro la data del 31 agosto alle ore 8.00 non si presenterà regolarmente al lavoro saremo costretti a licenziarla per giusta causa” (doc. 22 fasc. parte ricorrente).

In data 6.09.2022, la società convenuta ha, dunque, trasmesso al ricorrente una missiva del seguente tenore: “*facciamo seguito al sollecito di presenza lavorativa inviatole il 30.08.2022, per comunicarle il recesso dal suo rapporto di lavoro dalla data del 31.08.2022 ai sensi dell’art. 2119 c.c. come da allegato*” (doc. 23 fasc. parte ricorrente).

Viene in rilievo, dunque, sotto il profilo formale, la mancanza assoluta di contestazione.

L’aver proceduto ad irrogare il recesso in assenza di una coerente e specifica fattispecie accusatoria, al di fuori delle regole procedurali previste per legge, priva il lavoratore di strumenti di difesa essenziali.

Dunque, il licenziamento risulta affetto da una illegittimità di natura sostanziale, riconducibile alla violazione di una norma imperativa, che lo vizia in modo insanabile, in quanto collegata alla compromissione della funzione di garanzia del procedimento disciplinare e dei principi di civiltà giuridica connessi alla necessità di previa contestazione e corretto addebito del fatto posto alla base del licenziamento disciplinare, finalizzati, appunto, a fornire al lavoratore un’effettiva possibilità di replica e difesa prima che il licenziamento venga disposto.

Si tenga presente, in termini generali, che la mancata contestazione disciplinare è equiparata dalla giurisprudenza all’insussistenza del fatto contestato (che, implicitamente, ricomprende anche l’ipotesi di inesistenza della contestazione), con conseguenze pratiche significative in grado di manifestarsi soprattutto nei casi di



applicabilità del regime di tutela reale, con la reintegrazione (cfr. ex multis Cass. Sez. L. Sentenza n. 4879 del 24/02/2020; Cass. Sez. L. Sentenza n. 25745 del 14/12/2016; Tribunale Milano sez. lav., 16/03/2023, n. 479; Tribunale Milano, 17/06/2020, n. 762).

La Suprema Corte di Cassazione ha precisato, invero, che il radicale difetto di contestazione dell'infrazione determina l'inesistenza dell'intero procedimento, e non solo l'inosservanza delle norme che lo disciplinano, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria per insussistenza del fatto. (v. Cass. Sentenza n. 4879 del 24/02/2020).

Si precisa, infatti, che “la previsione normativa, che parla di “fatto contestato” (fatto materiale contestato nel regime del D.Lgs. n. 23 del 2015), sia indicativa della necessità che il fatto, la cui sussistenza o insussistenza deve essere accertata in giudizio, sia delineato nei suoi esatti termini e contorni in sede di contestazione.

Ciò risulta coerente anche con l'esigenza di riconoscere idonee garanzie di difesa al lavoratore in sede di giustificazioni, essendo evidente che il fatto da provare da parte del datore di lavoro risenta anche delle giustificazioni fornite dal primo, che, ove esaustive e dirimenti, potrebbero indurre il datore anche a desistere dal proseguire nel procedimento disciplinare ed a non irrogare la sanzione espulsiva rispetto alla quale la contestazione dell'addebito era funzionale”.

2.4. Acclarata l'illegittimità del licenziamento, quanto alle conseguenze, la disciplina applicabile *ratione temporis* al caso di specie dovrebbe essere – essendo pacifico ed incontestato tra le parti che il datore di lavoro rientra tra le imprese con meno di 15 dipendenti - quella dell'art. 8 L. n. 604 del 1966, essendo il regime rilevante quello della legge Fornero (L. n. 92 del 2012).

Infatti, il rapporto di lavoro è stato instaurato nell'anno 2009 con [REDACTED], titolare della ditta individuale, per poi proseguire, a far data dal 29.11.2021, in capo alla società convenuta ininterrottamente.

Il presente giudizio è stato, tuttavia, introdotto, non con le forme del rito ordinario, ma nelle forme del rito Fornero, invocando il ricorrente, sul punto, l'operatività della



disposizione di cui all'art. 2 del contratto collettivo provinciale del lavoro del 17.5.2017, applicabile al rapporto in controversia, secondo cui: *“a livello provinciale, la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato può avvenire soltanto per raggiunti limiti di età, per dimissioni del lavoratore, ovvero per motivi di giusta causa o per giustificato motivo in base alle norme di cui alle Leggi 604/1966 e 300/1970, norme che convenzionalmente si intendono estese a tutte le Aziende indipendentemente dal numero dei dipendenti”*.

Tale disposizione è pacificamente applicabile alla fattispecie in controversia, ove solo si consideri che risulta incontestato tra le parti:

- che l'impresa cedente di [REDACTED] applicava il CCPL per la provincia di Parma, e, in particolare, da ultimo, quello scadente il 31.12.23, (doc. 11 fasc. parte ricorrente);
- che tale contratto collettivo territoriale non è stato sostituito da altro contratto collettivo “del medesimo livello” applicato dalla società convenuta (cessionaria).

Poiché, dunque, ai sensi della disposizione di cui all'art. 2112 c.c., *“il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario”* e *“l'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello”*, è pacifica l'applicabilità al caso di specie del predetto CCPL quantomeno sino al 31.12.23.

Come argomentato in sede di conversione del rito, tuttavia, con riguardo a tale pattuizione contrattuale – contenuta nella contrattazione collettiva decentrata e diretta alla riconduzione della fattispecie, astrattamente rientrante nell'ambito di applicazione dell'art. 8 Legge 604/1965, alla disciplina dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori – si ritiene che tale facoltà debba considerarsi confinata ai soli profili sostanziali, essendo la disciplina processuale, preordinata alla tutela di interessi pubblicistici, sottratta alla derogabilità pattizia.



Di talché – poiché, come evidenziato, la mancata contestazione disciplinare deve essere equiparata all'insussistenza del fatto contestato (che, implicitamente, ricomprende anche l'ipotesi di inesistenza della contestazione) - è, pertanto, da applicare appieno la disciplina di cui all'art. 18, comma 4, L. n. 300 del 1970.

All'annullamento del licenziamento, dunque, consegue l'ordine di reintegrazione del ██████████ nel posto di lavoro precedentemente occupato e la condanna del datore di lavoro al pagamento, in favore del primo, di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto<sup>1</sup> (nel limite legale di dodici mensilità) al netto di quanto a tale titolo già corrisposto (senza che si possa a tale riguardo tenere conto di eventuali ulteriori somme percepite dal lavoratore nel periodo di estromissione, difettando la prova in ordine allo svolgimento da parte del ██████████ di altre attività lavorative, né tenere conto di quanto lo stesso lavoratore avrebbe potuto percepire nel corso del medesimo periodo, dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione, dovendosi fare riferimento, in difetto di precise indicazioni sul punto promananti dalla parte resistente, al condivisibile orientamento della Suprema Corte - vds. Cass. civ., sentenza n. 17683 del 5.7.2018 - secondo cui “in tema di licenziamento illegittimo, il datore di lavoro che affermi la detraibilità dall'indennità risarcitoria prevista dal nuovo testo dell'art. 18, comma 4, st. lav., a titolo di “aliunde percipiendum”, di quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire dedicandosi alla ricerca di una nuova occupazione, ha l'onere di allegare le circostanze specifiche riguardanti la situazione del mercato del lavoro in relazione alla professionalità del danneggiato, da cui desumere, anche con ragionamento presuntivo, l'utilizzabilità di tale professionalità per il conseguimento di nuovi guadagni e la riduzione del danno”), nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale.

### 3. Sulle spese di lite

---

<sup>1</sup> Pari ad euro 2.068,36.



Le spese del presente giudizio - liquidate nella misura di cui in dispositivo - seguono la soccombenza (art. 91 c.p.c.) e vanno poste a carico di parte convenuta.

Si precisa che sono determinate tenuto conto: 1) delle fasi nelle quali si è articolato il presente giudizio; 2) delle caratteristiche, dell'urgenza e del pregio dell'attività prestata; 3) dell'importanza, della natura, delle difficoltà e del valore dell'affare; 4) delle condizioni soggettive del cliente; 5) dei risultati conseguiti; 6) del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate, nonché delle previsioni delle tabelle allegate al decreto del Ministro della Giustizia n. 55 del 10.3.2014, nel loro valore minimo (per controversie in materia di lavoro di valore indeterminabile e complessità media): nel caso di specie - all'esito del bilanciamento operato da questo giudice tra i criteri suddetti - si ritiene che l'importo delle spese di lite vada quantificato in Euro 6.000,00.

#### P.Q.M.

Il Tribunale di Parma - Sezione Lavoro, in persona del Giudice, dott.ssa Ilaria Zampieri, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe indicata, disattesa o assorbita ogni contraria istanza, eccezione e difesa, così provvede:

1. Annulla il licenziamento intimato al [REDACTED] con nota del 6.09.2022 e condanna la SOCIETÀ AGRICOLA [REDACTED] alla reintegrazione del [REDACTED] nel posto di lavoro occupato fino alla data del licenziamento nonché al risarcimento del danno mediante il pagamento, in favore del lavoratore, al netto di quanto a titolo già corrisposto, di un'indennità pari alla retribuzione globale di fatto (di importo pari ad euro 2.068,36) dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, nel limite di dodici mensilità, oltre rivalutazione e interessi dal dovuto al soddisfo, ed al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale, ai sensi dell'art. 18, comma 4, L. n. 300 del 1970.

2. Condanna la SOCIETÀ AGRICOLA [REDACTED] in persona del legale rappresentante *pro tempore*, alla rifusione delle spese di lite in



favore di [REDACTED] spese che si liquidano in euro 6.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali e accessori come per legge.

Così deciso in Parma, il 10 dicembre 2024.

Il Giudice

*Dott.ssa Ilaria Zampieri*

