

R.G. 9187/2024



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI NAPOLI NORD

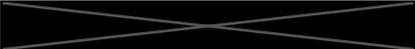
Sezione lavoro

Il Tribunale di Napoli Nord, in funzione di giudice del lavoro ed in composizione monocratica nella persona del giudice Dott. Giannicola Paladino, a seguito di deposito di note scritte in sostituzione dell'udienza del 25.2.2025 in base all'art. 127 *ter* c.p.c., ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. **9187/2024 R.G.**

TRA

, rapp. e dif. come in atti dall'avv. Giuliana Quattromini e dall'avv. Fabio Valerio Coppola

RICORRENTE

E

 **SRL**, in persona del legale rappresentante *p.t.*, rapp. e dif. come in atti dall'avv. Raffaele Boccagna

RESISTENTE

OGGETTO: licenziamento

CONCLUSIONI: come in atti



MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorrente in epigrafe ha dedotto:

-di essere stato assunto dalla società convenuta a seguito di trasferimento di azienda dalla Srl [REDACTED], con ininterrotta anzianità dal 08.12.2015;

-di essere stato addetto, dapprima, presso il supermercato di [REDACTED], poi presso quello di [REDACTED] alla via [REDACTED] ed, infine, presso quello di [REDACTED];

-di essere stato inquadrato come operaio scaffalista e di aver svolto le mansioni di “responsabile di sala” e di “scaffalista”;

-che, contrariamente a quanto previsto dal contratto di lavoro, gli ha osservato un orario di lavoro articolato su sette giorni alla settimana, dal lunedì alla domenica dalle 8.00 alle 20.00, con pausa dalle 13.00 alle 15.00 o dalle 14.00 alle 16.00, eccetto per un giorno alla settimana, mai coincidente con la domenica, nel quale ha lavorato sei ore dalle 8.00 alle 14.00;

-che la società datrice non ha mai registrato l’orario di lavoro con fogli presenza, *badge* od altro sistema per non lasciare traccia dell’effettivo orario di lavoro svolto;

-che in presenza delle rimostranze avanzate per la regolarizzazione del rapporto di lavoro, l’azienda avrebbe assunto atteggiamenti ritorsivi che hanno condotto lo stesso ad inviare per il tramite dei propri avvocati una nota del 23.2.2023 con cui ha denunciato le violazioni contrattuali e dell’orario di lavoro;

-che, nonostante tale lettera, la società ha insistito nel suddetto comportamento costringendolo a depositare innanzi al Tribunale di Napoli Nord-Sezione Lavoro ricorso per differenze retributive, iscritto con n. R.G. 8433/2023, ancora pendente;

-che l’azienda, con intento ritorsivo, lo ha dapprima trasferito e poi distaccato presso l’unità produttiva di [REDACTED] per “esigenze organizzative”, imponendogli un orario di lavoro punitivo;

-che il nuovo orario di lavoro, sebbene articolato su sei ore giornaliere, gli ha imposto uno spacco di ben 5 ore dalla fine del primo turno giornaliero;



- che con nota datata 7.11.2023, sempre tramite i suoi avvocati, egli contestava l'orario di lavoro perché conseguenza di un comportamento ostile e vessatorio, manifestatosi anche nel negare un permesso per accompagnare il figlio ad una visita medica;
- che la società, continuando nel suo atteggiamento vessatorio, gli avrebbe notificato una contestazione disciplinare cui avrebbe fatto seguito il licenziamento per cui è causa;
- la nullità, illegittimità ed inefficacia per motivo illecito determinante del licenziamento;
- l'illegittimità del licenziamento per violazione dell'art. 7 della L. 300/1970 e dell'art. 48 del CCNL Commercio;
- l'infondatezza degli addebiti disciplinari;
- la violazione dell'art. 238 del CCNL per violazione della tassatività dei motivi di recesso disciplinare;
- la nullità del licenziamento per violazione dell'onere di affissione ex art. 7 della L. 300/1970.

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

“1.1. - in via principale, dichiarare il licenziamento intimato all'odierno ricorrente nullo, inefficace, illegittimo, illecito per tutte le ragioni di cui al presente ricorso e comunque annullarlo perché manifestamente privo di giusta causa o giustificato motivo;

1.2. - ordinare alla società convenuta di reintegrare parte ricorrente nel posto di lavoro condannando detta società a pagare a parte ricorrente medesima un importo risarcitorio pari a tutte le retribuzioni maturate e maturande dalla data del licenziamento e sino all'effettiva reintegra con i relativi contributi previdenziali ed assistenziali, sulla base dell'ultima retribuzione percepita oltre interessi e rivalutazione come per legge;

1.3. - condannare in ogni caso parte convenuta al pagamento di spese e compensi professionali del presente giudizio, con loro attribuzione ex art. 93 c.p.c. ai sottoscritti avvocati che a tal fine si dichiarano antistatari”.



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

Preso atto del fallimento del tentativo di conciliazione, il giudizio è stato rinviato per la discussione.

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

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

È documentalmente provato che il ricorrente è stato assunto alle dipendenze della resistente, ai sensi dell'art. 2112 c.c., con decorrenza dal 28.7.2022; ciò in seguito al contratto di affitto di ramo d'azienda stipulato in data 7.7.2022 tra la società convenuta e la 
 srl. Occorre evidenziare che il ricorrente era dipendente di quest'ultima società dall'8.12.2015 e che è stato inquadrato con un contratto a tempo parziale orizzontale per 30 ore settimanali nel livello 4 del CCNL Confcommercio (cfr. certificato UNILAV in atti), mantenendo tale inquadramento e livello anche successivamente al passaggio di azienda. Il rapporto di lavoro intercorrente tra le parti indicate in epigrafe si è interrotto per licenziamento per giusta causa comminato in data 20.3.2024.

Impugnando il predetto licenziamento, il ricorrente deduce la sua natura ritorsiva e la conseguente nullità.

In materia, la Corte di cassazione ha stabilito che: *“per accogliere la domanda di accertamento della nullità del licenziamento in quanto fondato su motivo illecito, occorre*



che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso (Cass. n. 14816 del 2005; Cass. n. 3986 del 2015; Cass. n. 9468 del 2019), dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento (Cass. n. 5555 del 2011);

2.2. dal punto di vista probatorio l'onere ricade sul lavoratore in base alla regola generale di cui all'art. 2697 c.c., non operando la l. n. 604 del 1966, art. 5, ma esso può essere assolto anche mediante presunzioni (Cass. n. 20742 del 2018; Cass. n. 18283 del 2010); in particolare, ben può il giudice di merito valorizzare a tal fine tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo di recesso, nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale consentano di ritenere raggiunta, anche in via presuntiva, la prova del carattere ritorsivo del recesso (Cass. n. 23583 del 2019);

2.3. è stato altresì specificato che l'allegazione, da parte del lavoratore, del carattere ritorsivo del licenziamento intimatogli non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare, ai sensi della l. n. 604 del 1966, art. 5, l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso; ove tale prova sia stata almeno apparentemente fornita, incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare l'intento ritorsivo e, dunque, l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso (Cass. n. 6501 del 2013; Cass. n. 27325 del 2017; Cass. n. 26035 del 2018);

2.4. non è dubbio che il valutare nella concretezza della vicenda storica se il licenziamento sia stato o meno intimato per motivo di ritorsione costituisca una quaestio facti, come tale devoluta all'apprezzamento dei giudici del merito, con un accertamento di fatto non suscettibile di riesame innanzi a questa Corte di legittimità, con formali denunce di errori di diritto che, nella sostanza, mascherano nella specie la contestazione circa la valutazione di merito operata dai giudici ai quali è riservata (per tutte v. Cass. n. 6838 del 2023 e Cass. n. 26399 del 2022, già citate); né tanto meno può criticarsi, in questa sede, la sentenza impugnata per il ragionamento presuntivo operato, perché spetta al giudice del merito valutare l'opportunità di fare ricorso alle presunzioni, individuare i fatti certi da porre a



fondamento del relativo processo logico, apprezzarne la rilevanza, l'attendibilità e la concludenza al fine di saggiarne l'attitudine, anche solo parziale o potenziale, a consentire inferenze logiche (cfr. Cass. n. 10847 del 2007; Cass. n. 24028 del 2009; Cass. n. 21961 del 2010); va escluso che chi ricorre in cassazione in questi casi possa limitarsi a lamentare che il singolo elemento indiziante sia stato male apprezzato dal giudice o che sia privo di per sé solo di valenza inferenziale o che comunque la valutazione complessiva avrebbe dovuto condurre ad un esito interpretativo diverso da quello raggiunto nei gradi inferiori (v., per tutte, Cass. n. 29781 del 2017), spettando al giudice del merito l'apprezzamento circa l'idoneità degli elementi presuntivi a consentire illazioni che ne discendano secondo il criterio dell'id quod plerumque accidit (v. Cass. n. 16831 del 2003; Cass. n. 26022 del 2011; Cass. n. 12002 del 2017)" (Cassazione civile sez. lav., sent. n.23702 del 2023).

Secondo l'interpretazione giurisprudenziale, quindi, il licenziamento ritorsivo, ai fini della declaratoria di nullità, richiede che il motivo illecito sia determinate e che esso costituisca l'unica effettiva ragione di recesso (cfr. in tal senso Corte appello Milano sez. lav., sent. n.253 del 2023). Quanto detto si riverbera anche sul profilo probatorio poiché, al fine di escludere il carattere determinante del motivo illecito ex art. 1345 c.c., è necessario che il datore di lavoro fornisca la prova dell'esistenza del motivo lecito di recesso idoneo da solo a sorreggere il licenziamento malgrado il concorrente motivo illecito parimenti emerso all'esito di causa (cfr. in tal senso, con specifico riferimento al rapporto tra licenziamento ritorsivo e licenziamento per giustificato motivo oggettivo, Cassazione civile sez. lav., sent. n. 30429 del 2018).

La Suprema Corte (Cass. 6575/2016), poi, distinguendo il licenziamento ritorsivo da quello discriminatorio, ha evidenziato che *"la discriminazione - diversamente dal motivo illecito di cui all'art. 1345 c.c. - opera obiettivamente, ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta ed a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro. Va perciò distinta l'ipotesi del licenziamento discriminatorio ai sensi dell'art. 4 l. n. 604 del 1966 e dell'art. 15 l. n. 300 del 1970, che, come disposto dall'art. 3 l. n. 108 del 1990, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta, dalla ipotesi del licenziamento ritorsivo per il quale è invece necessaria la prova del motivo illecito unico e determinante"* ed ha precisato come in caso di licenziamento discriminatorio è il lavoratore a dover allegare la



sussistenza del c.d. fattore di rischio ed allegare la sussistenza del nesso causale tra tali fattori ed il trattamento deteriore subito.

Orbene, tanto premesso, può essere affermata la ritorsività del licenziamento per cui è causa.

Dai documenti in atti, invero, può essere ricostruita la dinamica dei fatti come di seguito.

Il rapporto di lavoro tra il [REDACTED] e la [REDACTED] è iniziato in data 28.7.2022 con contratto a tempo parziale orizzontale per 30 ore settimanali e inquadramento nel livello 4 del CCNL Confcommercio.

In data 23.2.2023 il ricorrente, per il tramite dei propri avvocati, inviava alla [REDACTED] srl e alla [REDACTED] srl una comunicazione tramite pec con cui vantava differenze retributive non corrisposte per orario di lavoro prestato, festività, ROL, ferie.

Tale istanza non veniva accolta e, pertanto, il [REDACTED] adiva il Tribunale di Napoli Nord-Sezione Lavoro, con ricorso iscritto in data 10.7.2023, al fine di ottenere la condanna da parte dell'odierna resistente al pagamento delle differenze retributive per il lavoro giornaliero svolto pari a 10 ore in luogo di quello di 6 ore contrattualmente previsto.

In data 20.10.2023 la società datrice comunicava al ricorrente il trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c. presso l'unità produttiva di [REDACTED] motivato da esigenze aziendali. In pari data, la [REDACTED] inviava una seconda comunicazione in cui disponeva il distacco del ricorrente presso la suddetta unità produttiva per ragioni organizzative per la durata di tre mesi.

Nell'unità produttiva alle cui dipendenze veniva distaccato, il ricorrente veniva adibito al seguente orario di lavoro: dalle 9.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 20.00.

In conseguenza di tale distacco, il ricorrente inviava, per il tramite dei suoi avvocati, una comunicazione alla società con cui chiedeva di modificare l'orario di lavoro e di cessare le condotte ritorsive concretizzatesi non solo nel predetto distacco, ma anche nell'aver negato la sostituzione del giorno di riposo al fine di accompagnare il figlio ad una visita medica specialistica.



Con lettera di contestazione disciplinare recante data 16.2.2024, il ricorrente veniva sospeso dall'attività lavorativa in quanto sottoposto a procedimento disciplinare, all'esito di attività investigativa, per aver utilizzato assenze per malattia per finalità diversa.

A seguito della contestazione, il ricorrente inviava giustificazioni e richiedeva l'audizione in sede disciplinare, la quale veniva fissata per il 7.3.2024. Tuttavia, in tale data il ricorrente non si presentava all'audizione per problemi di salute inviando il relativo certificato medico. Pertanto, con comunicazione ritualmente recapitata al ricorrente, veniva fissata la seconda audizione per la data del 14.3.2024 in cui il ricorrente non si presentava senza rendere giustificazioni. In data 20.3.2024 veniva, dunque, comminato il licenziamento al 

Così ricostruiti gli avvenimenti, sussistono gli indici presuntivi per poter qualificare come ritorsivo il licenziamento. La condotta del datore, invero, è scaturita a seguito della rivendicazione salariale del ricorrente per l'orario maggiore asseritamente svolto rispetto a quello formalmente contrattualizzato. Prima di tale rivendicazione, infatti, non si evince alcun contrasto tra le parti. Successivamente a tale avvenimento, invece, la società datrice ha recapitato al ricorrente, con modalità maldestre, dapprima una lettera di trasferimento per ragioni aziendali e poi, nello stesso giorno, una comunicazione di distacco per ragioni organizzative. Tali ragioni, tuttavia, non sono state esplicitate e non sono state supportate da alcuna prova da parte della resistente. La parte convenuta, a ben vedere, ha eccepito in memoria che il distacco è avvenuto in risposta ad una specifica richiesta del lavoratore di essere adibito ad un'unità produttiva più vicina alla propria abitazione. Non si ravvisa in atti, però, nessun documento da cui evincere la predetta richiesta; anzi, al contrario, in calce alla stessa comunicazione di distacco è verbalizzato che il ricorrente ha rifiutato di ritirarla allorquando gli è stata consegnata sul posto di lavoro. Non si comprende, dunque, perché il ricorrente avrebbe dovuto rifiutare di prendere una comunicazione con cui il datore acconsentiva ad una sua specifica richiesta. Al tempo stesso, pur volendo considerare veritiera la circostanza secondo cui il datore ha assecondato una richiesta del lavoratore, non si comprende la ragione delle rimostranze del lavoratore avanzate per il tramite dei suoi legali con lo scopo di revocare il distacco e soprattutto il motivo per cui la società, dinanzi a queste osservazioni del lavoratore, non abbia revocato il distacco o precisato, rispondendo alle osservazioni del lavoratore, che esso era avvenuto in accoglimento di un'espressa istanza del 



Del pari, l'articolazione dell'orario di lavoro secondo turni dalle 9.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 20.00 sembra avere finalità meramente ritorsive. Non sussistono, infatti, motivazioni relative all'organizzazione aziendale, alla tipologia di attività espletata, ad esigenze di sostituzione di altri lavoratori, per cui l'orario lavorativa doveva essere svolto dal ricorrente con tale articolazione, la quale prevedeva una pausa di ben cinque ore tra un turno e l'altro all'interno della stessa giornata, priva di alcuna ragione se non quella di rappresaglia nei confronti del ricorrente. Sullo specifico punto, poi, parte resistente non ha nemmeno preso posizione espressa nella memoria difensiva.

A quanto precede consegue che, in considerazione: della brevità del rapporto di lavoro intercorso tra le parti; che prima delle rivendicazioni del  non vi erano mai state frizioni sul luogo di lavoro; del distacco presso altra unità produttiva non dettato da esplicite ragioni organizzative e dell'articolazione del lavoro secondo una pausa di ben cinque ore all'interno della medesima giornata lavorativa possono ravvisarsi indizi di prova della ritorsività del licenziamento.

In base all'art. 2729 c.c., infatti, in presenza di circostanze gravi, precise e concordanti è possibile ritenere certo od altamente probabile, secondo *l'id quod plerumque accidit*, il verificarsi del fatto ignoto che si intende dimostrare.

Per le ragioni espresse, nel caso in esame tali indici presuntivi possono ritenersi non solo precisi, ma anche gravi (dotati di elevata persuasività e di elevata resistenza ad eventuali obiezioni) e concordanti (funzionali alla dimostrazione del fatto ignoto sulla base di una loro considerazione complessiva).

La sussistenza del motivo illecito unico e determinante del licenziamento è data, altresì, dall'assenza della prova della giusta causa.

Nella contestazione disciplinare viene addebitato al lavoratore che egli, nelle date del 4.2.2024, 5.2.2024 e 6.2.2024, avrebbe utilizzato i permessi per malattia per soddisfare esigenze personali, come risultante dalla relazione dell'agenzia investigativa assunta dal datore. Nella predetta lettera si legge testualmente:

“Domenica 04.02.2024



Ore 8: 30 circa la macchina del richiesto è ferma in Largo [REDACTED]

Ore 16:00 circa la macchina del richiesto è ferma in Largo [REDACTED] Non si è mosso. Alle ore 17:00 lasciamo la zona

Lunedì 05.02.2024

Ore 10.05 il richiesto esce dall'abitazione in largo [REDACTED] insieme al figlio. Si dirige verso i cassonetti della spazzatura e poi entra in macchina dove dopo qualche minuto viene raggiunto da una donna che sale in macchina con lui.

Ore 10,08 circa parte con la macchina e raggiunge [REDACTED] presidio [REDACTED]

Ore 10:35 circa riparte e alle ore [10:40 circa e in largo [REDACTED] dalla macchina scende la moglie e i/figlio. Il richiesto procede verso via [REDACTED] all'incrocio svolta a sinistra su via [REDACTED] Per poi fare rientro presso la propria abitazione.

Alle ore 17:00 lasciamo la zona con il richiesto che non è più uscito.

Martedì 06.02.2024

Ore 11:00 circa il richiesto in compagnia di moglie e figli esce dalla sua abitazione. sale in macchina e raggiunge il fotografo [REDACTED] in corso [REDACTED] (O due bambini sono vestiti con costumi di carnevale). uscito dal fotografo entra nel negozio di animali [REDACTED] sosta alcuni minuti Risaliti in macchina effettuano un ulteriore sosta al civico [REDACTED] del corso [REDACTED] (Macelleria) ripartiti raggiungono via [REDACTED] [REDACTED] dove parcheggiano all'incrocio con via [REDACTED] scesi dalla macchina a piedi proseguono su via [REDACTED] entrano in un atrio all'altezza del numero [REDACTED]

Alle ore 16:30 lasciamo il richiesto all'indirizzo succitato”.

Al riguardo, giova rammentare che la giurisprudenza ha ritenuto legittimo, al fine di accertare l'indebita fruizione dei permessi per malattia, il controllo da parte del datore per il tramite di agenzie investigative stabilendo che “In tema di licenziamento per giusta causa,



l'art. 5 st. lav., che vieta al datore di lavoro di svolgere accertamenti sulle infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente, ma lo autorizzano a effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, non precludono al datore medesimo di procedere ad accertamenti di circostanze di fatto atte a dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato d'incapacità lavorativa rilevante e, quindi, a giustificare l'assenza. In conclusione, può dirsi legittimo l'utilizzo di una agenzia di investigazioni privata da parte del datore di lavoro finalizzato all'accertamento dell'utilizzo improprio dei permessi malattia” (Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Ordinanza n. 11697 del 17 giugno 2020).

Con riferimento allo svolgimento di attività di vario genere da parte del lavoratore assente per malattia, la Cassazione ha affermato che: *“secondo la giurisprudenza di questa Corte, lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente, durante lo stato di malattia, può configurare la violazione degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà nonché dei doveri generali di correttezza e buona fede, oltre che nell'ipotesi in cui tale attività esterna sia, di per sé, sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio ex ante in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro in servizio (Cass. n. 10416/2017, n. 26496/2018);*

8. la nozione di malattia rilevante a fini di sospensione della prestazione lavorativa ricomprende le situazioni nelle quali l'infermità determini, per intrinseca gravità o per incidenza sulle mansioni normalmente svolte dal dipendente, una concreta ed attuale, sebbene transitoria, incapacità al lavoro del medesimo (cfr. Cass. n. 14065/1999, n. 12152/2024), per cui, anche ove la malattia comprometta la possibilità di svolgere quella determinata attività oggetto del rapporto di lavoro, può comunque accadere che le residue capacità psico-fisiche possano consentire al lavoratore altre e diverse attività;

9. in materia di licenziamento disciplinare per svolgimento di altra attività durante l'assenza per malattia, grava sul datore di lavoro la prova che la malattia sia simulata ovvero che l'attività svolta nei giorni di assenza sia potenzialmente idonea a pregiudicare o ritardare il rientro in servizio (cfr. Cass. n. 6047/2018, la quale osserva che il lavoratore assente per malattia non per questo deve astenersi da ogni altra attività, quale in ipotesi



un'attività ludica o di intrattenimento, anche espressione dei diritti della persona, purché compatibile con lo stato di malattia e in conformità all'obbligo di correttezza e buona fede, gravante sul lavoratore, di adottare le idonee cautele perché cessi lo stato di malattia);

10. l'accertamento in ordine alla sussistenza o meno dell'inadempienza idonea a legittimare il licenziamento, sia essa la fraudolenta simulazione della malattia ovvero l'idoneità della diversa attività contestata a pregiudicare il recupero delle normali energie psico-fisiche, si risolve in un giudizio di fatto, che dovrà tenere conto di tutte le circostanze del caso concreto, come tale riservato al giudice del merito, con i conseguenti limiti di sindacato in sede di legittimità (v. Cass. n. 24812/2016, n. 21667/2017; cfr. anche Cass. n. 107/2024)'' (Cassazione civile sez. lav., 05/09/2024, (ud. 02/07/2024, dep. 05/09/2024), n.23858).

Ad avviso della Suprema Corte, quindi, un dipendente può svolgere altre attività durante l'assenza per malattia, purché compatibili con la malattia e con buona fede. È onere del datore di lavoro dimostrare che la malattia è simulata o che l'attività in questione potrebbe pregiudicarne il ritorno al lavoro rallentando o compromettendo la guarigione.

Volgendo i principi innanzi riportati al caso di specie, deve essere affermato che le attività contestate al lavoratore non sono incompatibili con la malattia, la buona fede ed il recupero delle energie psicofisiche. Il ricorrente, infatti, nelle giornate indicate nella contestazione era assente con diagnosi di "stati d'ansia" (cfr. certificato medico). Le attività da egli svolte nei predetti giorni, come indicate in narrativa, rappresentano sicuramente azioni di vita quotidiana e familiare che non sono sintomatiche della simulazione della malattia, la quale non è stata provata dalla società datrice, ma che, al contrario, possono favorire il recupero dell'equilibrio psicofisico. A tal proposito, è opportuno evidenziare come in un caso simile la Cassazione ha di recente affermato che *"il lavoratore, nel rispetto delle fasce orarie previste per le visite fiscali, può svolgere altre attività, anche ricreative come cantare a un piano bar. Avendo riguardo alla patologia da cui era affetto il lavoratore (ansia), l'impegno in attività ricreative secondo i giudici non configurava in sé un comportamento incompatibile con la dichiarata condizione depressiva, anzi poteva giovare alla guarigione"* (Cassazione civile sez. lav., 29/11/2024, n.30722).

Alla luce di tutto quanto esposto, emerge l'esistenza del motivo illecito, unico e determinante del licenziamento, dettato da ragioni di rappresaglia in risposta alle



rivendicazioni retributive da parte del ricorrente e l'assenza della giusta causa di licenziamento, il quale è sorretto esclusivamente da una volontà espulsiva della società convenuta.

L'evidenza documentale di tali conclusioni non ha reso necessario lo svolgimento di attività istruttoria.

Pertanto, il ricorso va accolto e, per l'effetto, il licenziamento irrogato dalla  srl a  in data 20.3.2024 va dichiarato nullo e il datore di lavoro va condannato a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato in base all'inquadramento nel IV livello del CCNL Confcommercio, oltre al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dalla data di licenziamento a quella dell'effettiva reintegra.

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

Sul punto non assume rilevanza l'eccezione della resistente riguardante il requisito dimensionale dell'impresa. Ed invero, il licenziamento ritorsivo è nullo e, quindi, inidoneo a produrre effetti, a prescindere dal requisito dimensionale dell'impresa, come ritenuto costantemente dalla giurisprudenza di legittimità (cfr. sent. Cass. S.L. n. 15093/2009), determinando il diritto del lavoratore alla reintegrazione ed al pagamento di tutte le retribuzioni arretrate sino alla reintegra, in applicazione dell'art. 18, commi 1, 2 e 3 della legge 300/1970.

Deve, tuttavia, procedersi alla detrazione di quanto percepito dal ricorrente nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative, in considerazione dell'eccezione proposta a verbale dall'avvocato della parte resistente all'udienza del 14.1.2025, così come risultanti dal certificato c2 e dall'estratto contributivo del lavoratore depositati dal ricorrente su onere del Tribunale. Ciò in applicazione dell'orientamento pretorio in base al quale *"In materia di licenziamento illegittimo, il cd. "aliunde perceptum" non è oggetto di eccezione in senso stretto, perciò, ove vi sia stata la rituale allegazione dei fatti rilevanti e i medesimi possano ritenersi pacifici o provati con mezzi di prova legittimamente disposti, il giudicante può trarne d'ufficio (anche nel silenzio della parte interessata e se l'acquisizione possa ricondursi ad una condotta della parte avversaria) tutte le conseguenze cui questi sono*



idonei per la quantificazione del pregiudizio lamentato dal dipendente licenziato illegittimamente” (Corte appello Torino sez. lav., 05/07/2024, n.265).

L'accoglimento del motivo ritorsivo comporta l'assorbimento di ogni delibazione in merito agli altri motivi di impugnativa del licenziamento.

Le spese di lite seguono la soccombenza nella misura liquidata in dispositivo tenendo conto del valore della causa e dell'assenza di attività istruttoria.

P.Q.M.

Il Dott. Giannicola Paladino, quale Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione e difesa disattesa, così provvede:

- Accoglie il ricorso;
- Per l'effetto, in accoglimento della domanda di impugnativa del licenziamento irrogato dalla società [REDACTED] srl in data 20.3.2024 ne dichiara la nullità;
- Per l'effetto ordina alla [REDACTED] srl di reintegrare [REDACTED] nel posto di lavoro;
- Per l'effetto condanna la [REDACTED] srl al pagamento in favore di [REDACTED] [REDACTED] delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegrazione, oltre interessi legali sui crediti annualmente rivalutati dal dovuto al soddisfo e al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, detratto quanto percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altra attività lavorativa;
- Condanna la resistente [REDACTED] srl al pagamento delle spese di lite in favore del ricorrente, che liquida in euro 5.664,00, oltre rimborso forfettario per spese generali al 15%, IVA e CPA come per legge, con attribuzione in solido ai procuratori costituiti.



Aversa, 25.2.2025

Il Giudice del lavoro
Dott. Giannicola Paladino



