



TRIBUNALE DI SANTA MARIA CAPUA VETERE

Sezione II civile

Il Giudice, dott.ssa Fabiana Iorio,

letti gli atti e i documenti e le note difensive delle parti, a scioglimento della riserva del 9.2018,
ha pronunciato la seguente

Ordinanza

nella controversia iscritta al n. R.G. /2017 promossa da

, nata a il e residente in , rappresentata e
difesa ed elettivamente domiciliata come in atti dall'avv. Arcangelo Zampella

ricorrente

contro

Associazione, con sede in , in persona del legale
rappresentante *pro tempore*, , rappresentata e difesa ed elett.te domiciliata
come in atti dall'avv. stabilito Emilio Tagliatela

resistente

Con ricorso depositato in data 2017 e ritualmente notificato, l'istante deduceva di aver
iniziato a lavorare alle dipendenze della Associazione in data 2011, ma di
essere stata formalmente inquadrata solo il 2015, con contratto di lavoro a tempo indeterminato
part-time al 66%, con mansioni di educatrice professionale e coordinatrice di una comunità e di



essere stata licenziata oralmente in data2017 dal datore di lavoro, senza alcuna motivazione.

Rappresentava, altresì che, dal certificato Unilav rilasciato dal Centro per l'impiego emergeva che la stessa risultava licenziata per giustificato motivo oggettivo, in realtà inesistente. Esponeva che, nella eventualità della sussistenza di un GMO, l'obbligo di repêchage non sarebbe stato rispettato.

Ciò premesso, dedotta la carenza di forma scritta del licenziamento intimato (art. 2 l.604/66) e, in subordine, il difetto di giustificazione dello stesso, chiedeva nella presente sede:

- previo accertamento e declaratoria della nullità, illegittimità, invalidità e inefficacia del licenziamento intimato in forma orale, la condanna della resistente alla reintegra nel posto di lavoro e al risarcimento del danno in misura non inferiore a cinque mensilità della retribuzione o comunque pari alle retribuzioni maturate o maturande dalla data del licenziamento a quelle della effettiva reintegra nel posto di lavoro, con il pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali, o, in subordine - previo accertamento e declaratoria della discriminatorietà del licenziamento irrogato, e pertanto della nullità, illegittimità, invalidità e inefficacia del provvedimento, la condanna della resistente alla reintegra nel posto di lavoro e al risarcimento del danno in misura non inferiore a cinque mensilità della retribuzione o, comunque, pari alle retribuzioni maturate o maturande dalla data del licenziamento a quelle della effettiva reintegra nel posto di lavoro, con il pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali;
- in ulteriore subordine, di accertare la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, annullare l'intimato licenziamento per giustificato motivo oggettivo e condannare la convenuta a reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto percepita sino ad un importo massimo pari a n. 12 mensilità; con vittoria di spese ed attribuzione (*cfr. conclusioni del ricorso introduttivo*).

Con memoria di costituzione nel giudizio per cui è causa, depositata il2018, si costituiva l'associazione convenuta, che impugnava la domanda chiedendone il rigetto perché infondata in fatto e in diritto.

In particolare, esponeva la resistente di aver inviato alla ricorrente una comunicazione via email, in data2017, con la quale avvertiva la stessa della risoluzione del suo rapporto di lavoro a far data dal2017, comunicazione – a parere della convenuta – di cui la ricorrente sarebbe stata a conoscenza, in quanto le comunicazioni tra la e la avvenivano principalmente attraverso email. A riprova di ciò, la Associazione rappresentava che il contenuto di tale



dichiarazione era stato riportato dalla stessa ricorrente nel colloquio intervenuto tra le parti in causa in data ...2018 alla presenza del commercialista ..., incontro svoltosi al fine di una composizione del rapporto lavorativo.

Rappresentava la convenuta, altresì, che in data ... 2017, la ... aveva cancellato in modo definitivo dai pc presenti nella sede dell'Associazione alcuni *files* contenenti dati relativi ai minori, ospiti della struttura associativa, con ciò causando un danno alla convenuta.

Deduceva, in ogni caso, che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo sarebbe stato pienamente legittimo in quanto giustificato da una riduzione dell'attività aziendale (cfr. pag. 4 della memoria introduttiva), rispetto alla quale la ricorrente non avrebbe potuto essere impiegata in altre mansioni.

Infine, eccepiva l'*aliunde perceptum o percipiendum* poiché la lavoratrice, al momento del licenziamento, avrebbe prestato la propria attività lavorativa anche presso l'associazione "..." e la ... s.r.l. con contratti *part-time* e, successivamente al licenziamento, avrebbe trovato altra occupazione presso la S. Coop. ...

Il giudizio, incardinato innanzi al precedente istruttore, perveniva a questo giudice, che ha preso funzioni presso questo Tribunale in data ... 2018, per la prima volta all'udienza del ... 2018, e veniva rinviato per la discussione all'udienza del ... 2018, all'esito della quale questo giudice riservava la decisione.

Il Tribunale osserva.

Va preliminarmente rigettata l'eccezione preliminare sollevata da parte resistente di inammissibilità del rito Fornero, sul presupposto che l'azienda convenuta impieghi meno di quindici dipendenti.

Ai fini della valutazione dell'applicabilità del rito, vale la pena sinteticamente ricordare che, stando alle allegazioni dell'atto introduttivo, il licenziamento per cui è causa è stato intimato oralmente in data successiva al 18.7.2012 (data di entrata in vigore della legge 92/2012), con la conseguenza che, superata l'eccezione di cui sopra, sia il procedimento giurisdizionale che la disciplina sostanziale del recesso, che le tutele nella specie applicabili sono quelle apprestate dall'art. 18 legge 300/70, come modificato dalla legge 92/2012, giusta previsione contenuta nell'art. 1.



Ciò premesso, la nuova disciplina del rito dei licenziamenti è contenuta nell'art. 1 commi 47-69, L. n. 92/2012, e si applica – dispone il comma 47 – *“alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa del licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni...”*.

Ai fini del giudizio de quo, va quindi innanzitutto verificato se la controversia in esame sia riconducibile a quelle ricadenti nell'ambito dell'art. 18 Statuto dei lavoratori come novellato dalla legge citata.

E allora, può agevolmente verificarsi che detta norma non disciplina più soltanto le conseguenze del licenziamento intimato alle dipendenze di datori di lavoro che occupino più di 15 dipendenti in ciascuna unità produttiva (o più di 60 sul territorio nazionale), ma anche taluni casi di licenziamento intimati alle dipendenze di datori di lavoro che non posseggano tali requisiti dimensionali (ad esempio i casi di licenziamento discriminatorio, intimato in concomitanza col matrimonio o comunque irrogato in presenza di uno dei divieti dettati in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità , fondato su motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c. o ancora intimato oralmente).

E invero, rileva questo Giudice che il presente giudizio ha ad oggetto l'impugnazione del licenziamento orale intimato al ricorrente con conseguente domanda di reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 L.300/1970, il quale, quanto agli effetti della declaratoria richiesta, nella novella introdotta dall'art. 1 comma 42 della l. 92/2010, stabilisce che il licenziamento intimato in forma orale è inefficace. Il lavoratore, dunque, ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro indipendentemente dal motivo formalmente addotto a sostegno del medesimo e dal numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro, non distinguendosi in tal caso tra tutela reale e obbligatoria.

Pertanto, è il tenore testuale della norma che impone di ricondurre, quanto ai licenziamenti orali intimati dopo il 18.7.2012, dette fattispecie nell'alveo applicativo del rito cd. Fornero.

Sotto il presente profilo, quanto alla oralità del licenziamento, quindi, parte ricorrente ha correttamente azionato il rito cd. Fornero nelle forme di cui all'art.1 comma 48 e ss. l.92 del 28 giugno 2012, come imposto dall'art. 1 comma 47 della stessa legge, atteso che l'atto di recesso datoriale è stato intimato in data 20.2.2017 e, dunque, sotto la vigenza del novellato art. 18 dello Statuto dei lavoratori.



Ciò premesso, parte ricorrente ha impugnato il licenziamento irrogato dalla resistente, deducendone l'inefficacia in quanto privo di forma scritta e discriminatorio. Ha lamentato, in ogni caso, l'illegittimità dello stesso per insussistenza del giustificato motivo oggettivo.

Esaminando nel dovuto *iter* logico le doglianze avanzate, quanto alle modalità del licenziamento, parte ricorrente allega che in data 2017, all'istante veniva comunicato oralmente il licenziamento dal datore di lavoro, sig. Tale licenziamento, nella prospettazione attorea, si paleserebbe, quindi, nullo perché privo di forma scritta *ab substantiam*.

Parte resistente costituendosi ha, invece, contestato di avere intimato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per iscritto e, cioè, con la missiva allegata alla e-mail inviata in data 2017 in risposta alla richiesta ferie (alle ore 11.00) dall'indirizzo " " e diretta all'indirizzo mail del ricorrente " " (cfr. copia mail del 2017 produzione di parte resistente- all. n. 4).

A fronte della documentazione esibita dalla parte resistente, l'istante, ascoltata dal precedente istruttore in sede di libero interrogatorio, pur riconoscendo come proprio l'indirizzo e-mail " " (a cui risulterebbe inviata, in allegato, la lettera di licenziamento), ha negato di avere mai ricevuto sulla sua cartella di posta elettronica alcuna lettera di licenziamento e di avere, nello specifico, ricevuto la e-mail inviata dall'indirizzo di posta elettronica di parte resistente (" " in data 2017 (cfr. verbale d'udienza del 2018).

Orbene, rileva allora il Giudicante che, nella specie, parte resistente allega alla propria memoria di costituzione l'originale della lettera di licenziamento, che deduce essere stata allegata al messaggio e-mail inviato dalla società convenuta in data 2017 (cfr. copia lettera di licenziamento-all. 4 produzione di parte resistente e verbale del 2018 in cui il procuratore di parte resistente precisa che la lettera di licenziamento prodotta è in originale).

Ebbene, sul punto devesi osservare che parte resistente produce in originale la comunicazione del licenziamento asseritamene inviata via e mail e la stampa della ricevuta telematica di accettazione, da parte del sistema informatico, dell'invio del messaggio di posta elettronica, con oggetto



“Risposta richiesta ferie” da cui si evince la presenza di un allegato in formato p7s (*cf. produzione di parte resistente*).

Tuttavia, parte convenuta non allega anche la “ricevuta di consegna” telematica della medesima mail all’indirizzo indicato come quello della ricorrente, né tanto meno, a tale giudice è data la possibilità di riscontrare che negli allegati vi fosse effettivamente, in copia scannerizzata, la lettera di licenziamento allegata in originale alla memoria di costituzione: parte convenuta, infatti, non produce la copia scansionata della lettera di licenziamento in questione che sarebbe stata, appunto, allegata alla mail.

In ogni caso, non vi è prova della ricezione del messaggio che, a tutto voler concedere, nell’oggetto – lo si ribadisce – reca “Risposta richiesta ferie”, senza far minimamente riferimento alla risoluzione del rapporto lavorativo.

Già tali circostanze di per se, consentirebbero a questo Tribunale di ritenere non provato che il licenziamento della ricorrente sia stato intimato in forma scritta.

Ad abundantiam, nella specie, pur volendo ritenere che tra gli allegati alla email inviata dalla società convenuta in data2017, vi fosse effettivamente una copia scannerizzata della lettera di licenziamento, ritiene il Giudicante di aderire a quanto già espresso da giudici della medesima sezione di codesto Tribunale ex art. 118 disp. att. c.p.c. in analoga fattispecie (dott.ssa Vollero-ordinanza n. 35/2018).

Nella fattispecie in esame, quindi, il fulcro della questione, ai fini della verifica dell’efficacia del licenziamento intimato, non risiede nel valore probatorio, quale documento o meno, da assegnare al messaggio di posta elettronica certificata prodotto in copia dalla resistente.

E, infatti, quello della posta elettronica è stato solo il mezzo attraverso il quale il datore di lavoro, nella fattispecie in esame, ha deciso di comunicare il licenziamento: in altri termini, il licenziamento impugnato in questa sede non è stato intimato via e-mail (ossia, la volontà del datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro non è stata incorporata tout-court in un messaggio di posta elettronica), ma intimato con una lettera (documento originale cartaceo, oggetto di sottoscrizione e, quindi, di sicura provenienza), “ inviata”, in copia una copia scannerizzata, via e-mail.



Quello della posta elettronica è stato, dunque, il semplice mezzo prescelto dal datore di lavoro per comunicare il recesso.

Viene, pertanto, ad essere superata ogni questione circa l'idoneità della e-mail a soddisfare il requisito documentale della forma scritta (atteso che la forma scritta del licenziamento risulta, in ogni caso, inconfutabilmente provata attraverso l'esibizione della originale della lettera scannerizzata e inviata presuntivamente a mezzo posta elettronica).

Ciò posto, risulta, quindi, dirimente, ai fini della verifica della efficacia del licenziamento impugnato, altra e differente questione: ossia quella dell'idoneità della del messaggio di posta elettronica a costituire prova della ricezione della lettera di recesso allo stesso allegata, al fine di ritenere operante la presunzione di cui al combinato disposto degli articoli 1334 e 1335 cod. civ.

A tale riguardo, giova ricordare che in tema di forma del licenziamento, l'art. 2 della legge n. 604 del 1966 esige, a pena di inefficacia, che il recesso sia comunicato al lavoratore per iscritto, ma non prescrive modalità specifiche di comunicazione.

Essendo l'intimazione del licenziamento un atto unilaterale recettizio, deve, quindi, ritenersi applicabile la presunzione di conoscenza di cui agli artt. 1334 e 1335 c.c., con la conseguenza che la detta presunzione opera per il solo fatto dell'arrivo della dichiarazione nella sfera di conoscenza del dipendente, a prescindere dalle modalità di notifica della stessa.

Gli atti unilaterali recettizi producono, infatti, effetti, ai sensi dell'art. 1334 c.c., nel momento in cui il destinatario ne ha conoscenza. L'atto si reputa, poi, conosciuto, ai sensi dell'art 1335 c.c., quando, avuto riguardo alle modalità della sua comunicazione (consegna o spedizione), da accertarsi caso per caso dal giudice di merito, possa ritenersi che il destinatario medesimo ne abbia avuto conoscenza o ne abbia potuto avere cognizione, usando la normale diligenza, ricadendo su di lui, in presenza di tali condizione, l'onere di dimostrare di essersi trovato, senza colpa, nell'impossibilità di averne notizia (cfr. ex multis Cass. 25 settembre 2006, n. 20784)

In applicazione della suddetta presunzione, dunque, il licenziamento acquista efficacia giuridica dal momento in cui la dichiarazione è pervenuta all'indirizzo del lavoratore, ricadendo, in tal caso,



sul destinatario, che ne lamenti ciononostante la mancata conoscenza, l'onere di dimostrare di essersi trovato, senza colpa, nell'impossibilità di averne notizia (cfr. Cass. 24 marzo 2014 n. 6845; (Cass. 30 maggio 2014 n. 12195).

Tanto chiarito, deve allora rilevarsi che, pur volendo attribuire alla copia del messaggio e-mail prodotta dalla società resistente valore probatorio, la convenuta ha, così, dimostrato solo ed esclusivamente l'invio del messaggio di posta elettronica in data . . . 2017 alle ore . . . all'indirizzo di posta elettronica del ricorrente, con allegata – sempre in via presuntiva per le ragioni di cui sopra - la lettera di licenziamento, ma non la relativa ricezione: manca, infatti, agli atti la ricevuta di avvenuta accettazione da parte del sistema informatico della mail, che, tra l'altro, è stata inviata ad un indirizzo di posta elettronica non certificata.

A fronte della decisa negazione da parte dell'istante di avere ricevuto il predetto messaggio e-mail, la semplice prova della spedizione da parte della società resistente non consente di ritenere operativa, nel caso di specie, la presunzione di conoscenza di cui all'art. 1335 c.c.

Il chiaro dettato letterale dell'art. 1335 cod. civ. lascia pianamente intendere che le dichiarazioni unilaterali recettizie si reputano conosciute solo nel momento in cui le stesse *giungono all'indirizzo del destinatario*. Solo, quindi, quando le stesse entrano nella sfera di conoscibilità del destinatario (per essere pervenute al suo indirizzo), a quest'ultimo competerà di provare, onde vincere la presunzione di conoscenza prevista dalla legge, di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne comunque notizia.

Nel caso di specie, invece, il messaggio di posta elettronica non consente di ritenere in alcun modo comprovata la consegna della e-mail (con relativo allegato) all'indirizzo di destinazione.

Nemmeno, poi, appaiono sussistere chiari elementi, neppure di ordine indiziario (per vero nemmeno allegati dalla resistente, che si è limitata a produrre la mera prova dell'invio della e-mail cui era allegata la lettera di licenziamento) che consentano di collegare con certezza alla spedizione della e-mail la certa consegna della stessa all'indirizzo di posta elettronica dell'istante.

A tale proposito, vale la pena di ricordare che la Suprema Corte ha ritenuto che, ai sensi dell'art. 1335 c.c., la dichiarazione unilaterale comunicata mediante lettera raccomandata si presume ricevuta (e, quindi, conosciuta nel suo contenuto), pur in mancanza dell'avviso di ricevimento,



anche solo sulla base dell'attestazione della spedizione da parte dell'ufficio postale: in tal caso, la presunzione di conoscenza secondo la Corte si fonda sulle univoche e concludenti circostanze della spedizione e dell'ordinaria regolarità del servizio postale (cfr. ex multis Cass. Sez. I, Sentenza n. 17204 del 19/08/2016). Nel caso di specie, invece, alcun elemento consente di ricollegare alla spedizione la certezza della consegna, nemmeno in via presuntiva.

Ritenuto, pertanto, che nella specie non vi sia prova della comunicazione per iscritto del licenziamento intimato dalla società datrice di lavoro per giustificato motivo oggetto con la lettera dell'... 2017, lo stesso va ritenuto, ai sensi dell'art 2 commi 1 e 3 L. n. 604 del 1966, nullo e del tutto inefficace, perdendo rilievo la prova stessa della sussistenza del licenziamento orale, allegato dall'istante.

Trova, infatti, nella presente fattispecie, applicazione il consolidato principio, espresso dalla giurisprudenza di legittimità, secondo cui qualora l'estinzione del rapporto per licenziamento sia circostanza incontrovertita tra le parti, rimanendo dubbie le modalità dello stesso, si verifica un'inversione dell'onere probatorio, sicché è il datore di lavoro a dover dimostrare la sussistenza di tutti i requisiti formali e di efficacia del recesso, che afferma di avere ritualmente intimato, e, non adempiendovi, il licenziamento rimane illegittimo, sicché *la mancata prova, da parte del lavoratore, che il rapporto si sia interrotto in base ad una manifestazione di volontà estintiva comunicategli in via orale rimane priva di effetti e non solleva il datore di lavoro - il quale abbia eccepito che il rapporto si sia estinto per atto formale regolarmente comunicato - dall'onere di provare le proprie affermazioni.* (cfr. in termini Cass. Sez. I, Sentenza n. 5061 del 15/03/2016).

Nella fattispecie *sub iudice*, pertanto, pacifica tra le parti la risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento (controversa la forma del recesso, orale o formale), sarebbe stato, innanzitutto, onere del datore di lavoro fornire piena dimostrazione della sussistenza di tutti i requisiti formali di efficacia del recesso: tale prova, per le ragioni sopra esposte, è, invece, mancata, sicché a nulla rileva la verifica circa la sussistenza o meno del licenziamento orale paventato (e, invero, solo genericamente allegato) dall'istante.

Tanto premesso, riteneva il precedente istruttore di dare luogo alla prova testimoniale onde dipanare la vicenda e verificare se effettivamente la ricorrente fosse a conoscenza della lettera di licenziamento di cui sopra.



Ebbene, l'istruttoria orale espletata ha confermato la ricostruzione attorea.

Gli esiti della prova testimoniale non hanno permesso di provare la conoscenza da parte della istante della lettera di licenziamento inviata tramite e-mail.

Invero, dalle dichiarazioni di entrambi i testi escussi, per parte ricorrente e per parte resistente, della cui attendibilità non vi è ragione di dubitare essendo estranei ad ogni tipo di interesse nella presente controversia, non emerge che la ricorrente fosse a conoscenza della mail che la convenuta deduce di aver inviato alla Luongo.

La teste [nome] - volontaria della associazione convenuta da [data] 2016 a fine [data] 2017 - riferisce di aver visto la ricorrente lavorare per l'ultima volta il [data] 2017 e di "non essere stata presente ivi il successivo [data]", data in cui la ricorrente afferma di essere stata oralmente licenziata. La stessa riferisce, invero, solo di un episodio avvenuto nella sede dell'associazione in data [data] 2017 che, a parere di questo giudice, ripercorre le circostanze dedotte da parte convenuta a pag. [data] della memoria di costituzione, ovvero che "il [data] 2017 verso le [data] circa, nel rientrare in sede dall'esterno (ero andata a casa della vice coordinatrice), nell'atto di aprire la porta della struttura sentii una voce maschile che non ricordo di chi fosse, se non erro del referente della struttura, di cui non ricordo il nome, che diceva: "per me te ne puoi anche andare"; poi vidi la [data] salutare le ospiti della struttura nell'andare via; preciso di aver sentito solo la voce del referente, non della [data]; deduco che il referente stesse parlando alla [data] perché non c'erano altri operatori in sede in quel turno. Preciso di aver sentito solo la frase: "per me puoi anche andare via" e di non aver sentito altro. Non ero presente innanzi al referente al momento di tale frase, perché stavo rientrando come già detto...a questo punto ricordo che la voce era del responsabile della struttura [data]. Non ho parlato con costui né con altri della vicenda...ribadisco di non aver visto [data] e [data] interloquire".

Dunque, la teste afferma di aver riconosciuto la voce del referente nel proferire la frase suddetta e di immaginare in via deduttiva che si riferisse alla [data], in quanto unica operatrice allora presente nella struttura, ma di non essere stata presente al momento della vicenda, di non aver visto dunque i due interloquire e di non sapere i motivi di quelle frasi.

Il teste [nome], invece, dichiara: "È vero che il [data] 2017 intorno alle [data] si è svolto un incontro al mio studio sito in [data] a cui partecipammo la ricorrente, io, il legale rap.te [data] e la di lui [data] del



associata. L'oggetto dell'incontro era il fatto che all'interno della struttura ci erano stati dei litigi tra la ricorrente e i fratelli ...; l'obiettivo era quello di trovare una soluzione per ripristinare i rapporti umani, trovare un chiarimento, affinché tra i tre si ritrovasse un rapporto fiorente anche ai fini del mantenimento del rapporto di lavoro. Il fine era quello di trovare una composizione bonaria della vicenda dei litigi. In quell'incontro non si parlò di licenziamento; in quella sede la ricorrente non si lamentò di un licenziamento. In quella sede posso dire che io mi sono allontanato un paio di volte per un quarto d'ora almeno, visto che seguivo anche i clienti del mio studio; io misi a loro lo studio a disposizione; posso dire che davanti a me il ... e la ricorrente non parlarono di licenziamento; io ho appreso della volontà del ... di licenziare la ricorrente solo il ... 2017, quando il ... telefono' allo studio e mi disse che intendeva procedere al recesso immediato dal rapporto e allora io inviai subito l'Unilav. Ricordo che il legale rappresentante, qualche giorno prima dell'appuntamento del ..., mi disse che la ricorrente aveva avanzato una richiesta di ferie a cui non voleva dare risposta positiva: io gli risposi che lui aveva la facoltà di respingere la domanda di ferie per ragioni organizzative. Mai ho visto prima d'ora la missiva datata ... 2017 a firma ... che il giudice mi mostra. Invero non curo la pec della associazione".

Ebbene, nella deposizione di tale teste, presente all'incontro del ... 2017 in quanto svoltosi presso il suo studio, non emerge mai la circostanza della sussistenza di una pregressa lettera di licenziamento inviata via e-mail dal ... alla ... il ... 2017: infatti, il teste in primo luogo riferisce che, alla sua presenza, durante l'incontro non si è mai parlato di licenziamento, né tanto meno emerge dalle sue dichiarazioni che le parti si riferirono durante tale incontro alla lettera di licenziamento *de qua* (come invece ritenuto a pag. 3 della memoria), né, ancora, il teste dichiara che le parti intrattenessero i propri rapporti mediante *mail*. Tanto è vero che il teste - a seguito di domanda da parte del precedente istruttore - afferma di non aver mai visto prima la missiva di licenziamento mostratagli in sede di escussione.

D'altra parte, il teste afferma ancora che il ... gli comunicò la propria volontà di licenziare la ricorrente solo il ... 2017 e solo allora egli inviò il certificato Unilav.

Appare evidente che tale deposizione combacia con la ricostruzione dei fatti come dedotta dalla ricorrente, e pertanto, in assenza di prova contraria da parte della convenuta va ribadita, anche alla luce della espletata istruttoria - l'inefficacia del licenziamento orale comminato alla ...



Pertanto, posto che è pacifica tra le parti la risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento (controversa la forma del recesso, orale o formale), sarebbe stato, innanzitutto, onere del datore di lavoro fornire piena dimostrazione della sussistenza di tutti i requisiti formali di efficacia del recesso: tale prova, per le ragioni sopra esposte, è, invece, mancata.

L'accoglimento del capo principale rende ultroneo l'esame degli ulteriori capi di domanda formulati solo in via subordinata.

Le conseguenze che la legge riconnette alla nullità del licenziamento sono quelle previste dal primo comma dell'art 18 della L. n. 300 del 1970 (nel testo *ratione temporis* applicabile come novellato dalla L. n. 92 del 2012) che stabilisce che il licenziamento intimato in forma orale è inefficace: trova, pertanto, applicazione la tutela reintegratoria, che prescinde dal requisito dimensionale dell'impresa, sicché la parte convenuta va condannata alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro, nonché al risarcimento del danno, mediante il pagamento di un'indennità, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (si badi che la quantificazione della retribuzione dovuta al ricorrente è questione estranea alla odierna cognizione), oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, ma con decurazione dell'*aliunde perceptum e percipiendum*.

E invero, quanto all'*aliunde perceptum o percipiendum*, parte convenuta ha eccepito che la lavoratrice al momento del licenziamento risulterebbe già occupata presso l'associazione "....." e la s.r.l. con contratti part-time e, successivamente al licenziamento, avrebbe trovato altra occupazione presso la S.Coop. R.L. rileva quanto segue.

La ricorrente escussa in sede di libero interrogatorio ha affermato e, dunque, ha ammesso: "*Lavoro dal con contratto a tempo indeterminato anche presso la casa famiglia sempre con orario part time e con paga di euro 750,00 nette mensili; dopo il licenziamento de quo oltre a continuare a lavorare part time presso la casa famiglia da maggio lavoro anche presso altra struttura, la comunità sempre con orario part time e con paga di euro 700,00 nette mensili (trattasi questo di rapporto a tempo determinato con scadenza il 2018).*"

Le spese di lite seguono la soccombenza di parte resistente e vengono liquidate come da dispositivo.



P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, letto l'art. 1 commi 48, 49, 50 della legge n. 92/12, così provvede:

- dichiara l'inefficacia del licenziamento impugnato, per l'effetto, ordina alla resistente alla reintegra del ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato;
- condanna la convenuta al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto percepita, dal di del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra nel posto di lavoro, oltre interessi e rivalutazione come per legge, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra, nella misura di legge dedotto *l'aliunde perceptum*;
- condanna parte convenuta a pagare in favore della parte ricorrente le spese di lite, che liquida in complessivi € 1750,00, oltre IVA e CPA come per legge e rimborso spese generali, con attribuzione.

Manda alla Cancelleria per le comunicazioni di rito.

Santa Maria Capua Vetere, 24.9.2018

Il giudice
(dott.ssa Fabiana Iorio)



