

N. R.G. 1124/2020



TRIBUNALE ORDINARIO di LATINA
SEZIONE LAVORO

Il Giudice del lavoro dott.ssa Simona Marotta ,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 09/02/2021 ,
ha emesso la seguente

ORDINANZA

(ex art. 1, comma 47 e ss., L. 28 Giugno 2012 n. 9)

nella causa iscritta al n. r.g. 1124/2020
avente ad oggetto: *impugnativa di licenziamento*
promossa

DA

██████████, rappresentato e difeso dall'Avv. Michelangelo Salvagni

-ricorrente-

CONTRO

██████████, in persona del legale rappresentante *pro tempore*
rappresentata e difesa dagli Avv.ti Gianluca Marchionne ed Annalisa Muzio

-resistente-

esaminati gli atti di causa e i relativi allegati;
lette le note a trattazione scritta depositate dalla parti
viste le disposizioni di cui all'art. 1, commi 47 e ss., l. 28 giugno 2012, n. 92;



applicato il relativo rito;

OSSERVA

Con ricorso depositato il 04/05/2020, [REDACTED] – dipendente della [REDACTED] [REDACTED] sin dal 1.03.2007 con qualifica di “elettricista” ed inquadramento nel 5° livello del CCNL di settore - ha chiesto accertarsi l’illegittimità del licenziamento intimatogli con lettera del 14.10.2019 e con efficacia dal 31.12.2019 per giustificato motivo oggettivo, consistente nella cessazione dell’appalto cui era adibito, con le conseguenze, in via principale, di cui al comma 4 dell’art. 18, Legge n. 300/70 o, in via subordinata, del comma 5 e del comma 6 della medesima disposizione normativa.

A sostegno della domanda ha dedotto:

-che con lettera del 14.10.2019, la società resistente, all’esito del negativo esperimento del tentativo di conciliazione ai sensi dell’art. 7, commi 1 e 2, legge n. 604/66, intimava il proprio recesso dal rapporto lavorativo, con decorrenza dal 31.12.2019 per giustificato motivo oggettivo, con la seguente motivazione : *“cessazione dell’appalto di [REDACTED] intercorrente con la [REDACTED] – [REDACTED] [REDACTED] ci vediamo costretti a sopprimere il Suo posto di lavoro e conseguentemente a recedere dal rapporto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’art. 3 della Legge n. 604/1966. Il rapporto si intenderà risolto a tutti gli effetti di legge e di contratto a far data dal 31.12.2019, nel rispetto del preavviso.*

In punto di diritto ha lamentato:

-la inefficacia e/o illegittimità del licenziamento intimato per presunta cessazione dell’appalto; la violazione dell’obbligo di *repechage* anche in mansioni inferiori; l’inefficacia del licenziamento ex art. 2, co.2, L. n. 604/1966 per genericità, contraddittorietà delle motivazioni fondanti il recesso nonché la violazione e falsa applicazione dei principi di correttezza e buona fede di cui gli artt. 1375 e 1175 c.c.; la violazione dei criteri di scelta di cui all’art. 5, legge n. 223/91.

La [REDACTED], nel costituirsi in giudizio ha contestato la fondatezza della domanda avversaria, deducendo che :



- nel 2007 si era aggiudicata una gara d'appalto avente ad oggetto: "██████████
██████████" presso la Scuola
██████████;
- che tale appalto ██████ era terminato il 31.12.2019 e non vi era stata alcuna proroga;
- che, a partire dal 1.9.2019, la ██████ aveva chiesto una riduzione prestazionale dell'appalto e così la ██████ optava per i licenziamenti, a far data dal 31.8.2019, dei Sig.ri ██████ e ██████, personale sempre in forza esclusivamente alla ██████ di ██████ e ██████ e, sempre con decorrenza 31.8.2019, dei lavoratori ██████ e ██████ questi ultimi facenti parte del personale aggregato all'appalto ██████, ma già in forza ██████;
- che, pertanto, dal 01/09/2019 al 31/12/2019 rimanevano in forza alla ██████, ██████ ██████ (odierno ricorrente) e ██████;
- che la scelta operata da ██████ sul personale che doveva rimanere in forza all'appalto ██████ sino al termine del 31.12.2019 era stata dettata dalla Committente, la quale ultima aveva chiesto esplicitamente nel contratto il Supervisor, ruolo esclusivamente ricoperto da ██████ e altro operatore;
- che, mentre per tutti gli altri lavoratori dell'appalto ██████ erano stati posti in essere i licenziamenti, il ricorrente era stato l'unico a poter rimanere in forza all'appalto medesimo perché in stato di infortunio dal 18/06/2019 al 18/07/2019 ;
- che il contratto di appalto ██████ era cessato definitivamente il 31.12.2019, avendo la lasciato il sito di ██████ per andare in Portogallo.

Alla prima udienza di discussione la difesa di parte ricorrente ha evidenziato che dalla costituzione della datrice di lavoro emergeva *per tabulas* l'illegittimità del recesso intimato al sig. ██████ in quanto la società aveva licenziato più di 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni, senza esperire la procedura di mobilità prescritta ai sensi della legge n. 223/1991. Ha quindi chiesto l'applicazione della tutela prevista in caso di violazione dei criteri di scelta ai sensi dell'art. 5, legge n. 223/1991, ossia l'art. 18, comma 4, Legge n. 300/70 .

La società ha, invece, dedotto la decadenza dalla possibilità di modificare e/o di ampliare la domanda avanzata in ricorso evidenziando che ogni integrazione e/o modifica alla stessa (così come avanzata nella prima udienza), risultava assolutamente infondata, illegittima, irrituale e doveva essere esclusa perché domanda nuova.



In ogni caso ha rappresentato che non era a conoscenza della circostanza che l'appalto [REDACTED], presso il quale era impiegato il [REDACTED], sarebbe cessato completamente nel corso di un brevissimo arco temporale; che, infatti la società, si era trovata nella necessità economica di procedere a licenziamenti individuali nella convinzione che l'appalto potesse sopravvivere e, soprattutto, nella convinzione di non sottoporre al vaglio delle organizzazioni sindacali alcun piano di licenziamento collettivo.

Alla predetta udienza, interrogate liberamente le parti, il Giudice ha formulato la proposta conciliativa che, tuttavia, non veniva accettata e, concesso termine, rinviava per la decisione che veniva riservata

1) Preliminarmente si osserva che non vi è motivo di dubitare dell'ammissibilità delle eccezioni/contestazioni sollevate dalla difesa ricorrente alla prima udienza di discussione in merito alla omessa attivazione della procedura di cui alla l. n. 223/91 da parte della [REDACTED]

Premesso che parte ricorrente ha tempestivamente eccepito in prime cure la suddetta violazione in esito alla costituzione in giudizio della datrice di lavoro, si osserva che le preclusioni assertive proprie del rito ordinario ex art. 414 c.p.c. non sono configurabili nell'ambito del c.d. rito Fornero, onde nessuna decadenza può concretamente delinearsi. In ogni caso, deve evidenziarsi che il rito del lavoro, come noto, si connota per la circolarità tra oneri di allegazione, oneri di contestazione e di prova. In virtù del suddetto principio la giurisprudenza di legittimità ha affermato che in base all'art. 416 c.p.c. nel processo del lavoro, il convenuto ha l'onere di contestare specificamente i fatti affermati dagli attori; con l'ulteriore puntualizzazione che l'onere di contestazione tempestiva riguarda però anche il ricorrente, perchè tale onere è desumibile non solo dagli artt. 167 e 416 c.p.c. ma deriva da tutto il sistema processuale come risulta: dal carattere dispositivo del processo, che comporta una struttura dialettica a catena, dal sistema delle preclusioni, che comporta per entrambe le parti l'onere di collaborare, fin dalle prime battute processuali, a circoscrivere la materia controversa; dai principi di lealtà e probità posti a carico delle parti e, soprattutto, dal generale principio di economia che deve informare il processo, avuto riguardo al novellato art. 111 Cost (giusto processo). (cfr. Cass. n. 24875 del 04/10/2019);

Conseguentemente, ogni volta che sia posto a carico di una delle parti (attore o convenuto) un onere di allegazione (e prova), l'altra ha l'onere di contestare il fatto



allegato nella prima difesa utile, dovendo in mancanza, ritenersi tale fatto pacifico e non più gravata controparte del relativo onere probatorio, senza che rilevi la natura di tale fatto, potendo trattarsi di un fatto la cui esistenza incide sull'andamento del processo e non sulla pretesa in esso azionata (ex plurimis, Cass. 4 dicembre 2007 n. 25269).

Tanto premesso, il motivo di doglianza avverso il licenziamento formulato dalla difesa di parte ricorrente in occasione della prima udienza e, successivamente, ribadito nelle note di trattazione scritta del 10.12.20 -ossia, la violazione della legge 223/91 per intervenuti 6 licenziamenti nell'arco di 120 gg - deriva dalle difese formulate dalla società e, pertanto, deve considerarsi pienamente ammissibile.

2) Nel merito il ricorso è fondato per i motivi di seguito illustrati nel rispetto degli obblighi di sintesi e di concisione esposti negli artt. 132 c.p.c. e 118 disp att. c.p.c.

Ebbene, risulta documentalmente dagli atti di causa e non è contestata la sussistenza del rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato del ricorrente alle dipendenze della società convenuta nel periodo e con le modalità dedotte in ricorso (assegnazione all'appalto [REDACTED])

Il ricorrente ha quindi impugnato il licenziamento intimatogli dalla società convenuta con lettera del 14.10.2019.

Si legge nella lettera in questione :

*“cessazione dell'appalto di [REDACTED]
intercorrente con la [REDACTED] – N [REDACTED]
[REDACTED], ci vediamo costretti a sopprimere il Suo posto di lavoro e conseguentemente a recedere dal rapporto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 604/1966. Il rapporto si intenderà risolto a tutti gli effetti di legge e di contratto a far data dal 31.12.2019, nel rispetto del preavviso”.. (cfr. doc. n 7 e n. 8 all.ti sub fasc.lo ric.te).*

Parte ricorrente ha quindi dedotto innanzitutto – nei tempi innanzi illustrati - la natura collettiva e non individuale del licenziamento, avuto riguardo alle dimensioni dell'azienda e al numero dei lavoratori licenziati all'interno della medesima unità produttiva, quali lavoratori addetti all'appalto [REDACTED] .

Ha affermato dunque l'illegittimità dello stesso in quanto intimatogli in totale spregio della procedura prevista in relazione ai licenziamenti collettivi degli artt. 4 e 24 L. n. 223/91.



Ciò posto appare preliminare tracciare il perimetro differenziale tra l'istituto del licenziamento individuale plurimo per giustificato motivo oggettivo e il licenziamento collettivo

3) Gli istituti del licenziamento individuale plurimo per giustificato motivo oggettivo e del licenziamento collettivo – differenza

E' principio consolidato in giurisprudenza e in dottrina che non esista una differenza ontologica tra licenziamenti collettivi e licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (plurimo), essendo entrambe riconducibili a motivi inerenti all'organizzazione di lavoro, per cui la differenza non è qualitativa ma, semmai semplicemente quantitativa, sicchè i due tipi di recesso si differenziano non per la diversa tipologia delle ragioni adottate, ma per il numero dei lavoratori coinvolti nel provvedimento di recesso.

Il legislatore ha infatti rigidamente collegato la distinzione tra il licenziamento individuale plurimo e il licenziamento collettivo ad un mero dato quantitativo, senza che possano venire in rilievo anche elementi di carattere qualitativo, onde non vi può essere alcuna discrezionalità per il datore di lavoro nell'accedere all'uno o all'altro istituto (cfr. Cass. n. 2463/2000; Cass. n. 9045/2000; Cass. n. 535/2003; Cass. n. 5794/2004; Cass. 24566/2011).

I casi di licenziamento plurimo per giustificato motivo oggettivo attengono all'impresa che procede a licenziare meno di cinque lavoratori, oppure al datore di lavoro con meno di sedici dipendenti che procede a licenziare più dipendenti, con la conseguenza che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo plurimo consiste nel recesso datoriale che coinvolga più dipendenti senza che ricorrano i requisiti per l'applicazione della normativa sui licenziamenti collettivi.

In definitiva, in presenza di un riassetto organizzativo attuato dal datore di lavoro in vista di una più economica gestione dell'azienda, tra le fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e per riduzione di personale esiste una diversità limitata al profilo dimensionale, quantitativo e temporale preso in considerazione dalla legge 23 luglio 1991, n. 223.

Infatti, in assenza delle condizioni previsti da tale legge - dimensioni occupazionali dell'impresa (più di quindici dipendenti), numero dei licenziamenti (almeno cinque); arco temporale entro cui sono effettuati i licenziamenti (120 giorni) - l'esigenza di ridurre di una o più unità il numero dei dipendenti per ragioni inerenti all'attività produttiva normalmente concretizza di per sé un giustificato motivo oggettivo di



licenziamento individuale (così Cass. n. 777/2003; cfr. anche Cass. n. 5662/1999; Cass. n. 2463/2000; Cass. n. 9045/2000; Cass. n. 535/2003; Cass. n. 5794/2004).

Diversamente, ai sensi dell'art. 24, comma 1, legge n. 223 del 1991 (Norme di riduzione del personale) *“Le disposizioni in tema di licenziamento collettivo (di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12 e 15-bis, e all'articolo 5, commi da 1 a 5 della stessa Legge n. 223/1991), si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione”*.

L'art. 4 comma 2 della l. n. 223/91 sancisce che l'impresa che voglia effettuare almeno cinque licenziamenti in ciascuna unità produttiva (...) è tenuta a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza alle OOSS aderenti alla rappresentazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché alle associazioni di categoria .

La comunicazione deve contenere i motivi che determinano la situazione di eccedenza , il numero e i profili professionali del personale eccedente, nonché del personale impiegato, dei tempi di attuazione del programma di riduzione .

Copia della comunicazione deve essere inviata all'Ufficio del Lavoro.

Si deve, poi, procedere all'esame congiunto con le OOSS delle cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza, della possibilità di utilizzazione diversa del personale o di una sua parte nell'ambito della stessa impresa, l'eventuale ricorso a contratti di solidarietà .

Terminata tale procedura, sia in caso di raggiungimento dell'accordo sindacale, sia in caso di mancato raggiungimento, il Direttore dell'Ufficio del Lavoro deve convocare le parti per un ulteriore esame, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo .

Solo dopo tutto ciò, l'impresa ha la facoltà di licenziare gli impiegati, gli operai e quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno il recesso ed entro i sette giorni successivi l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità agli uffici competenti.



L'art. 5 della l. n. 223/91 prescrive, invece, quali criteri di scelta dei lavoratori da licenziare si debbano adottare in assenza di prescrizioni diverse contenute nell'eventuale accordo sindacale.

Quel che dunque emerge è che il datore di lavoro con più di 15 dipendenti che intenda operare una riduzione di personale deve effettuare una valutazione *ex ante*, sia del numero dei licenziamenti previsti, sia dei tempi di esecuzione dei recessi.

Infatti ciò che determina la necessità del ricorso alla procedura del licenziamento collettivo è proprio la previsione di operare almeno cinque licenziamenti nell'arco temporale di 120 giorni, ai fini del cui computo si deve tenere conto di ogni licenziamento comunque riconducibile alla stessa situazione di carattere oggettivo.

Con la conseguenza che il datore di lavoro deve tener conto di tutti i licenziamenti che trovano origine nella medesima situazione di crisi aziendale o di riorganizzazione aziendale, senza che, al fine di sottrarsi all'applicazione della disciplina, possa parcellizzare gli stessi.

Invero l'art. 24 l. n. 223/91, nel prevedere che i licenziamenti collettivi siano "comunque" riferibili alla medesima riduzione o trasformazione di attività, contiene una presunzione di riconducibilità di tutti i singoli licenziamenti ad una medesima causale, sempre che essi siano compresi nell'arco di 120 giorni e non siano addebitati a ragioni riguardanti il lavoratore.

Infine, per valutare la sussistenza dei requisiti numerico-temporali deve farsi riferimento all'intimazione dei cinque licenziamenti e non alla loro efficacia, nel senso che si deve tener conto anche dei licenziamenti che pur se intimati entro 120 giorni acquistino efficacia successivamente (*ex multis* cfr. Cass. 14322/2000)

4) La fattispecie concreta

Nel caso concreto risulta documentalmente dagli atti ed è pacifico che la società convenuta alla data del licenziamento per cui è causa:

- occupava più di 15 dipendenti (requisito dimensionale),
- effettuava, nel periodo dal 30.07.2019 al 14.10.2019, sei licenziamenti di lavoratori (C. [redacted] e [redacted] con lettera del 30.07.2019 e con efficacia dal 31.08.2019; [redacted] e [redacted], con lettera del 09.09.2019 e con efficacia dal 31.08.2019; [redacted], con lettera del 14.10.2019 e con efficacia dal 31.12.2019, oltre al ricorrente cfr. doc. n. 13, 14, 17 della memoria difensiva), presso la scuola [redacted] e quindi ha risolto il rapporto lavorativo con almeno 5



dipendenti (requisito numerico) nell'arco di 120 giorni (requisito temporale) tutti occupati nell'appalto [REDACTED] (requisito geografico/topografico);

- intimava detti licenziamenti sulla scorta della medesima ragione economica, come evincibile dalle lettere di licenziamento.

Con la conseguenza che la datrice di lavoro avrebbe dovuto rispettare, per la legittimità dei licenziamenti, la procedura di cui agli artt. 4, 5 e 24 della L. n. 223/91.

La [REDACTED] ha invece totalmente omesso il rispetto delle prescrizioni imposte dalla predetta disciplina

Sulla scorta delle precedenti cadenze argomentative il licenziamento intimato al sig. [REDACTED] deve ritenersi illegittimamente irrogato. Assorbiti gli ulteriori motivi di doglianza

5. Le conseguenze sanzionatorie

Occorre ora soffermarsi sulle conseguenze derivanti dal mancato espletamento della procedura delineata dagli artt. 4 e 5 della l. n. 223/91.

Quanto alla disciplina applicabile non vi è dubbio che essa vada rinvenuta nell'art. 18 l. n. 300/70 nella formulazione di cui alla L. n. 92/2012, non potendo trovare applicazione, nella specie, (come invece dedotto dalla società) la nuova disciplina dettata dal d.lgs n. 23/2015, risultando il ricorrente assunto con contratto a tempo indeterminato in epoca anteriore al marzo 2015.

Ritiene il Tribunale che la mancata applicazione della procedura di cui alla n. 223/91 non sia equiparabile ad una violazione puramente formale cui applicare il regime sanzionatorio attenuato di cui all'art 18, comma 3, St. lav., come richiamato dall'art. 5, comma 3, della l. n. 223/91.

In presenza di un'omissione del genere si ha infatti un difetto ontologico del recesso e si configura una situazione ben diversa da quella in cui una procedura sia stata prima attivata ma poi violata.

L'ipotesi in esame, al contrario, integra, la più grave situazione in cui il datore di lavoro disponga dei recessi senza sentirsi vincolato da alcun criterio, con la conseguenza che la tutela del lavoratore non può, per questo, essere meno ampia

Osserva il Tribunale che il comma 3 dell'art. 5 della l. n. 223/91 (come novellato dalla l. n. 92/12 nella formulazione applicabile alla fattispecie) stabiliva quanto segue :
“Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20



maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12 nonche' di violazione delle procedure di cui all'articolo 189, comma 6, del codice della crisi e dell'insolvenza, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni”

Per l'inosservanza delle procedure era dunque prevista la tutela indennitaria forte di cui all'art. 18, comma 7, terzo periodo che, a sua volta, richiama l'art. 18, comma 5. Diversamente per la violazione dei criteri di scelta nella individuazione dei lavoratori da licenziare la norma stabiliva la più pregnante tutela reintegratoria di cui al comma 4 dell'art. 18 .

Poiché nella fattispecie, come detto, la procedura (che è obbligatoria), è stata totalmente omessa deve trovare applicazione la medesima disciplina prevista per la violazione dei criteri di scelta e dunque il comma quarto dell'art. 18.

L'interpretazione accolta con la dichiarazione di illegittimità del licenziamento, è quella che appare, in assenza di una puntuale previsione del legislatore, la soluzione più conforme anche alla normativa comunitaria.

Invero l'art 27 della Carta di Nizza (Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, approvata il 7 dicembre 2000) dispone che “ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto comunitario e dalle legislazioni e prassi nazionali”. In questa prospettiva la Corte di giustizia ha affermato che tali obblighi sorgono anteriormente ad una decisione del datore di risolvere il rapporto di lavoro e vanno comunicati in tempo utile per permettere alle parti di giungere ad un accordo . Un siffatto obbligo è strumentale al rafforzamento della tutela dei lavoratori e tende ad uniformare la normativa in materia degli Stati membri . Tutto ciò sta a significare che si pone in contrasto con la normativa comunitaria una disciplina nazionale che riduca gli obblighi di cui alla Carta di Nizza ; ne consegue che il datore di lavoro ha diritto di effettuare i licenziamenti collettivi solo dopo la conclusione delle procedure di consultazione e la notifica del progetto di licenziamento .

E' stato allora osservato che la procedura di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori è “evento strutturale e fisiologico nella gestione



dell'impresa" e che, pertanto, da un lato il legislatore non può introdurre limiti di carattere sostanziale e, quindi, circoscrivere nel merito le decisioni organizzative del datore di lavoro, dall'altro, però, può assegnare ai vincoli di tipo procedurale la funzione di tutelare l'occupazione e di attutire l'impatto della crisi dell'impresa. Questi vincoli, del resto, costituiscono il contrappeso della libertà di iniziativa economica del datore di lavoro, tant'è che sono elevati al rango di diritti fondamentali dell'Unione.

Il negoziato, in sintesi, non costituisce mero adempimento formale, ma assume una rilevanza centrale, tutt'altro che priva di connotati sostanziali (cfr in tal senso Cass. 1852/2019)

5.1 Pertanto accertata la illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente in data 14.10.2019 lo stesso deve essere annullato e la società resistente va condannata alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro ed alla corresponsione di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (€ 2118,00 importo non contestato) dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, nella misura massima di dodici mensilità. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.

Sulla tematica del risarcimento del danno va osservato che la previsione normativa contenuta nella nuova formulazione dell'art. 18 citato secondo cui la indennità risarcitoria non deve contemplare ciò che il lavoratore ha percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative non comporta una modifica della delineazione degli oneri probatori così come si è cristallizzata nella giurisprudenza degli ultimi anni.

La norma, secondo il Tribunale, assume semplicemente una valenza ricognitiva di un principio generale già presente nell'ordinamento giuridico.

Pertanto va confermato l'orientamento giurisprudenziale secondo cui spetta al datore di lavoro che eventualmente contesti la richiesta del lavoratore di risarcimento del danno, causatogli dall'illegittima estromissione dall'organizzazione aziendale e dalla conseguente mancata retribuzione, di provare l'"*aliunde perceptum*". Nessun altro onere probatorio può infatti essere posto a carico del lavoratore, poiché il fatto che riduce l'entità del danno presunto è costituito proprio dalle somme percepite dal lavoratore per effetto della nuova occupazione reperita (ovvero per altro titolo) e grava esclusivamente sul datore di lavoro l'onere di provare, pur con l'ausilio di presunzioni semplici,



l'aliunde perceptum o *l'aliunde percipiendum*, allo scopo di conseguire il ridimensionamento della quantificazione del danno (vedi Cass. 17.11.2010 n. 23226; Cass. 8 giugno 1999, n. 5662).

Nel caso di specie la difesa della società convenuta nulla ha dedotto e/o documentato.

6. Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano nella misura indicata in dispositivo in relazione ai parametri indicati dal D.M. n. 55 del 2014 in considerazione del valore della causa (scaglione € 26.000 – 52.000) e della attività processuale svolta.

P.Q.M.

- 1) accoglie il ricorso e, per l'effetto, annulla il licenziamento comminato dalla società convenuta in data 14.10.2019 e condanna la ██████████ alla reintegrazione del ricorrente ██████████ nel posto di lavoro con la assegnazione di mansioni rispettose dell'inquadramento contrattuale applicato ed alla corresponsione di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (pari ad € 2118,00) dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, nella misura massima di dodici mensilità nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione;
- 2) condanna la società convenuta alla refusione delle spese di lite che si liquidano in € 3.513,00 oltre spese generali nella misura del 15%, iva, cpa come per legge, oltre spese vive per c.u. pari ad €259,00, da distrarsi in favore del procuratore antistatario ex art. 93 c.p.c.

Si comunichi alle parti a cura della Cancelleria.

Latina, 16 marzo 2021

Il Giudice
dott.ssa Simona Marotta

