

REPUBBLICA ITALIANA

CORTE D'APPELLO DI PALERMO IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Palermo, Sezione per le controversie di lavoro, composta da:

- 1) dott. Michele De Maria Presidente
- 3) dott. Cinzia Alcamo Consigliere relatore
- 3) dott. Donatella Draetta Consigliere

riunita in camera di consiglio, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile iscritta al n. 17 R.G.A. 20210, promossa in grado di reclamo DA (...)  
-reclamante - CONTRO (...)  
-reclamato -

OGGETTO: Impugnativa di Licenziamento.

I procuratori delle parti hanno ritualmente depositato le note di trattazione scritta, per l'udienza del 3 giugno 2021, ai sensi dell'art. 83 del D.L. n. 18/20, convertito nella legge n. 27/2020 come modificato dall'art. 221 legge n. 77 del 2020, insistendo nelle conclusioni di cui ai propri atti difensivi.

**FattoDiritto**

Con sentenza n.3941/2020 emessa il 17.12.2020 il Tribunale G.L. di Palermo ha respinto l'opposizione ex art.1, comma 51 L. n. 92/2012 all'ordinanza con cui il medesimo Tribunale aveva accolto l'impugnazione del licenziamento per giusta causa intimato a Tizio dalla "... (da ora in poi: la società) con raccomandata spedita il 7 aprile 2020, dichiarando nullo il recesso, perché ritorsivo, ordinando, ai sensi dell'art.18 comma 1° dello S.D.L. la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro e il pagamento in suo favore di una indennità risarcitoria commisurata alle retribuzioni a decorrere dal licenziamento sino all'effettiva reintegra, oltre contributi e accessori.

Per la riforma di tale decisione la ... ha proposto reclamo ex art.1, comma 58 L. n. 92 cit., con ricorso depositato l'8 gennaio 2021.

Tizio ha resistito con memoria del 21 maggio 2021 chiedendo il rigetto del gravame.

All'udienza del 3 giugno 2021, a seguito di trattazione ai sensi dell'art. 83 del D.L. n. 18/2020, convertito nella legge n. 27/2020 come modificato dall'art. 221 legge n. 77 del 2020, la causa è stata decisa come da dispositivo, in atti, ritualmente comunicato.

Con il primo motivo l'appellante lamenta l'erroneità della pronuncia in ordine alla ritenuta insussistenza della giusta causa o, in subordine, del giustificato motivo di recesso.

Ribadisce difatti, che a fronte dell'inadempimento contrattuale dell'obbligo di comunicazione violato, la colpa del dipendente assurge semmai ad elemento di valutazione del grado di rilevanza del dovere violato.

Si duole dell'erronea valutazione in ordine al difetto di proporzionalità evidenziando la carenza della condotta contestata nell'apparato sanzionatorio conservativo del Ccnl e rileva che, quindi, a fronte dell'inadempimento imputabile al dipendente, la ritenuta sproporzione avrebbe dovuto condurre alla risoluzione del rapporto e alla sola tutela indennitaria di cui all'art.18 comma 5 dello S.d.L..

Censura il percorso motivazionale con cui il Tribunale, pur avendo ritenuto pacifici i fatti contestati, non li abbia valutati di gravità tale da giustificare il provvedimento espulsivo. Sottolinea il carattere specifico della contestazione disciplinare e il riferimento in essa alla condotta tenuta in violazione degli obblighi discendenti dal rapporto di lavoro.

Contesta, in ultimo, la sussistenza del ritenuto comportamento ritorsivo che, a suo dire, il Tribunale avrebbe ricavato dalla pretesa sproporzione tra gravità dell'addebito e sanzione applicata, evidenziando, invece, la necessità che il motivo illecito sia stato l'unico determinante il recesso ovvero che il fatto contestato sia inesistente.

Conclude, quindi, perché in riforma della sentenza, la domanda del Tizio sia respinta o, in subordine, sia dichiarata la risoluzione del rapporto con il riconoscimento della sola tutela indennitaria, nella misura variabile fra 6 e 24 mensilità.

Va premesso che il licenziamento è stato intimato all'esito di un procedimento disciplinare nell'ambito del quale al dipendente era stato contestato (in data 26-30 marzo 2020) che:

"...Il giorno 23 marzo 2020 la scrivente, nell'estrarre i certificati medici dal sito Inps, ha accertato la presenza di un certificato, da cui risultava che Lei sarebbe stato in malattia dal 5 marzo 2020 al 19 marzo 2020. Il predetto certificato risulta rilasciato il 17 marzo 2020. Dato che Lei era stato regolarmente in servizio dal 5 marzo all'8 marzo, Le è stato chiesto di riferire in ordine alla predetta incongruenza. Lei ha riferito che il certificato era stato rilasciato in quanto Sua moglie il 5 marzo 2020 era venuta a contatto con una persona infettata dal coronavirus. Pertanto, la Società presso cui la stessa lavora avrebbe attivato il 16 marzo 2020 (una volta avuta la conferma della positività del predetto collega di Sua moglie) i protocolli previsti dall'ASP. Questa

avrebbe dunque disposto la procedura di isolamento volontario fiduciario per tutti i componenti del Suo nucleo familiare, per 14 giorni a decorrere dal contatto (e dunque dal 5 marzo 2019 al 19 marzo 2019). Lei però non ha informato la scrivente di quanto sopra indicato, atteso che ciò è risultato in modo del tutto casuale dal controllo delle certificazioni mediche, e dal raffronto con i turni di servizio. Non ha dunque messo la scrivente nelle condizioni di valutare la situazione suddetta (isolamento volontario determinato da contatto di un familiare con una persona infettata dal coronavirus), e ciò in un momento in cui - la data del rilascio del certificato - Lei avrebbe dovuto trovarsi in isolamento volontario (con conseguente impossibilità di svolgere qualsiasi tipo di attività). Tale comportamento irresponsabile ha esposto la scrivente al rischio di incorrere in una violazione dei provvedimenti emanati per contrastare l'emergenza determinata dalla diffusione del coronavirus, in quanto la mancata conoscenza della situazione ha impedito di adottare qualsiasi provvedimento al riguardo, anche a tutela della salute e della incolumità degli altri dipendenti".

Il Tribunale evidenziava che "i fatti di causa non sono controversi tra le parti:  
il 5 marzo la moglie del Tizio veniva in contatto con una persona (collega di lavoro) affetta da coronavirus;

il 16 marzo l'ASP comunicava alla moglie del Tizio la positività della collega al virus e, per l'effetto, disponeva l'isolamento volontario fiduciario per lei e per il marito con effetto retroattivo dalla data del contatto (5 marzo) fino al quattordicesimo giorno successivo (19 marzo);

il Tizio, comunque in congedo dal lavoro (per quanto qui interessa) dall'11 marzo al 9 aprile, rispettava la misura dell'isolamento volontario fiduciario dal 17 al 19 marzo;

il Tizio non comunicava al proprio datore di lavoro di essere stato posto in isolamento fiduciario dal 5 al 19 marzo, né le ragioni di detta misura (contatto della moglie con un soggetto positivo al coronavirus), fino a quando la ..., il 23 marzo, non ne veniva a conoscenza occasionalmente tramite la consultazione dei certificati medici dei propri dipendenti sul sito dell'INPS".

Il Giudice ne ha ricavato, quindi, che la condotta addebitata al lavoratore, consistente nell'omessa comunicazione al proprio datore di lavoro della situazione di rischio di contagio che suo malgrado lo aveva coinvolto, è senz'altro sussistente, avendo il Tizio obiettivamente impedito alla di valutare l'adozione di eventuali misure a tutela della salute delle persone venute a contatto con il dipendente durante il servizio (in un periodo nel quale egli era ritenuto potenzialmente contagioso, ossia dal 5 all'8 marzo 2020) ma che, d'altra parte, la non aveva precisato quale fosse stato lo specifico dovere inadempito dal lavoratore, e che la omissione imputata "seppure connotata da una certa imprudenza, non possa dirsi sostenuta da un grado di colpa tale da integrare un illecito disciplinare, considerato che allorché aveva ricevuto notizia del provvedimento di isolamento fiduciario il Tizio era in congedo dal servizio (dall'11 marzo) e che la misura sanitaria veniva adottata in conseguenza del rischio di contagio doppiamente indiretto, perché derivante dalla presenza di una persona affetta da coronavirus sul luogo di lavoro della moglie.

Oppone la società che il requisito di specificità è soddisfatto quando la contestazione fornisce le indicazioni essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto nel quale il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comportamenti in violazione dei doveri derivanti dal rapporto di lavoro, di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c., e non vi sia, quindi, alcuna lesione del diritto di difesa (così Cass. sez. VI, 16 ottobre 2019, n. 26199) e, nella fattispecie, l'omessa comunicazione di un fatto rilevante ai fini della tutela della salute degli altri dipendenti che il C.c.n.l.

- che di regola specifica i comportamenti vietati ai lavoratori, e le relative sanzioni - non poteva in alcun modo prevedere con riguardo agli obblighi collegati al rischio di contagio da Coronavirus 19, di recente valutazione.

Sottolinea come l'obbligo della c.d. quarantena, imposto ai soggetti esposti a contagio, sia tutelato penalmente e richiama le numerose misure a tutela della salute imposte dal Governo con reiterati Dpcm per impedire la diffusione di un virus ad ampia e celere diffusione e pericoloso. Ne fa derivare la considerazione che il Tizio avrebbe omesso i più elementari doveri di diligenza per essersi limitato ad avvisare di quanto prescritto dall'Asp esclusivamente il Comandante del centro di Mobilitazione (ove era stato temporaneamente distaccato) e non anche il suo datore di lavoro, così adempendo a quest'ultimo di adempiere a sua volta agli obblighi derivanti dall'art.2087 c.c. ossia di tutelare, sottoponendoli a controllo, i colleghi che avevano prestato la loro opera assieme al Tizio nelle giornate fra il 5 e l'8 marzo.

Insiste nel sostenere la sussistenza dell'inadempimento contrattuale, da solo idoneo a giustificare il recesso a prescindere dalla colpa - utile al solo fine di valutarne il grado rilevanza - e l'incidenza della eventuale sproporzione sulla forma di tutela da accordare.

Ciò premesso reputa la Corte di condividere, in relazione ai parametri contrattuali di riferimento della vicenda in esame, ed in ordine all'omissione che costituisce l'oggetto della contestazione disciplinare su trascritta, le argomentazioni svolte dal Tribunale che ne ha, sostanzialmente e correttamente ridimensionato la portata, rispetto alla nozione di giusta causa - in linea con l'elaborazione giurisprudenziale - e di gravità nell'ambito del contesto temporale in cui si inserisce.

Già con missiva del 31.03.2020, di riscontro alla contestazione disciplinare, il dipendente aveva precisato di essere stato informato soltanto in data 16.03.2020 dalla propria moglie - a sua volta avvisata telefonicamente dall'ASP territorialmente competente, v. doc n.2 all.11- della circostanza che, essendovi stato un caso accertato di paziente positivo al Covid-19 all'interno dell'azienda presso la quale ella lavorava, in quanto familiare convivente della stessa, avrebbe dovuto effettuare n. 14 giorni di isolamento fiduciario domiciliare, a far data dal 05.03.2020 sino al 19.03.2020.

Considerato che il Tizio aveva prestato servizio alle dipendenze della soltanto nelle giornate dal 05.03.2020 all'08.03.2020 (essendo stato, nei giorni successivi, richiamato alle armi), in un periodo nel quale non era (né poteva essere) a conoscenza della predetta circostanza, lo stesso aveva, correttamente, rappresentato di non aver ricevuto alcuna indicazione dall'ASP di Palermo circa la necessità di effettuare una mappatura dei potenziali contagi, e dunque di informare di quanto sopra tutti i soggetti con i quali era venuto a contatto nei giorni precedenti. (v. doc. 2 - all. 8).

Il Tizio e la moglie avevano, invece, avvertito della circostanza suddetta i propri medici curanti, i quali, sentita l'ASP, in data 17.03.20 avevano redatto, come da protocollo e conformemente all'Ordinanza n. 5/2020 Pres. Reg. Sic., certificato medico, con decorrenza dal 05.03.20 (data del potenziale contatto con soggetto successivamente riscontrato contagiato) sino al 19.03.20.

Pertanto, l'ASP ed i medici curanti raccomandavano ai soggetti coinvolti (circa 150 dipendenti della medesima società ..., avviati alla procedura di isolamento volontario per 14 giorni) di osservare l'isolamento domiciliare nei successivi giorni, sino al 19.03.20.

Risulta attestato, altresì, dal medico di base del Tizio che "il documento telematico digitalmente predisposto dal sottoscritto medico di base in data 17/03/2020, ad istanza del Sig. Tizio, non era finalizzato ad accertare una malattia, né tantomeno a certificare che il Sig. Tizio fosse stato contagiato dal Covid-19, anche perché sintomi assenti. Piuttosto detto documento, adattato nell'emergenza, era l'unico Format disponibile, e non altrimenti modificabile, utilizzato dai medici di base al solo fine di attestare il maturato periodo di 14 giorni dal probabile contatto. Mentre, con decorrenza dalla data di rilascio

(17.03.2020) valeva soltanto a giustificare l'assenza dal lavoro per i soli giorni successivi, sino al maturare del 14° giorno (n. 3 giorni residui), in osservanza all'Ord. n. 5/20 del Pres. Reg. Sic., per prevenire la diffusione del Covid-19." (v. doc. 2 - all. 12, 13, 13 bis).

Risulta che dall'11.03.2020 il Tizio era in servizio, in regime di richiamo militare, presso l'ufficio del Centro di Mobilitazione Sicilia e della necessità di dovere rimanere in isolamento domiciliare per prevenzione covid-19 aveva, quindi, informato il Comandante del Centro di Mobilitazione, comunicando che, per tal ragione, non si sarebbe recato al lavoro nei giorni seguenti e sino al 19.03.20.

E', poi, incontestato che durante l'ultimo periodo di attività alle dipendenze della ... S.p.A. (tra il 05.03.2020 e l'08.03.2020), il Tizio non aveva ancora ricevuto alcuna comunicazione/raccomandazione di osservare l'isolamento domiciliare per prevenire la diffusione del covid-19.

E', parimenti, rimasta deduzione pacifica che nei suddetti giorni il dipendente aveva svolto servizio antirapina presso la Banca MPS sita in Palermo, Via Ammiraglio Don Rizzo, con orario 08:15-14:00 - 14:30- 15:45 (giornate del 5 e 6 marzo); servizio presso la portineria dell'Università (adibito al controllo autovetture in ingresso dalla garitta ivi posizionata), con orario 15-22, nelle giornate del 7 e 8 marzo; e che nello svolgimento di entrambi i servizi egli si era attenuto alle indicazioni fornite in quel periodo per contrastare i rischi dell'epidemia, evitando dunque

contatti diretti e ravvicinati con altri soggetti e con i colleghi al cambio turno, che avvenivano in spazio esterno e con il dovuto distanziamento.

Se, dunque, la contestazione disciplinare si sostanzia, non già nell'aver violato gli obblighi di isolamento dal 5 all'8 marzo 2020 (atteso che tale consapevolezza il Tizio ha acquisito successivamente e si è, quindi, attenuto alle restrizioni) ma nel non aver, una volta avuta conoscenza (in data 16.03.2020) della necessità di sottoporvisi, informato la società, consentendole di "adottare qualsiasi provvedimento al riguardo, anche a tutela della salute e della incolumità degli altri dipendenti", è agevole la considerazione che risulta carente di specificità, in uno con la contestazione disciplinare, anche il pedissequo provvedimento sanzionatorio, con il quale, rinviando al contenuto dell'addebito, il datore di lavoro si limita a spiegare che "Le giustificazioni di Lei presentate il 31 marzo successivo confermano la sussistenza del comportamento che Le è stato contestato, ed in ogni caso non giustificano le evidenti non trasparenti azioni ed omissioni da Lei compiute che, si ribadisce, nell'attuale situazione sanitaria assumono particolare gravità", senza tuttavia chiarire quali siano tali "evidenti non trasparenti azioni ed omissioni" (v. doc. 2, all. 1, pag. 2) e quale sia, in altri termini, la condotta imputata al lavoratore o il dovere inadempito, in modo da consentirgli un'adeguata difesa. (v.

Cass. sez. lav. sent. n.6889/2018:il requisito della specificità della contestazione sussiste ogniqualvolta la stessa offra le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati al lavoratore, a condizione che la mancata precisazione di alcuni elementi fattuali non determini un'insuperabile incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati, tale da pregiudicare in concreto il diritto di difesa del medesimo.)

In ogni caso, l'omessa comunicazione a parte datoriale della necessità di sottoporsi ad isolamento domiciliare è una condotta che rimane assolutamente neutra e, in quanto non destinata a determinare - in carenza di prova - quelle conseguenze paventate dalla società, è assolutamente priva di qualsivoglia rilievo disciplinare, e dunque, non idonea a legittimare il provvedimento espulsivo.

Ciò in quanto non sussisteva, in capo al lavoratore, alcun obbligo informativo, non avendo egli ricevuto in tal senso specifiche indicazioni da parte dell'ASP territorialmente competente, unica legittimata ad effettuare la c.d. "mappatura dei contagi" ed impartire direttive consequenziali, in un momento, peraltro, in cui, come noto, (si tratta dei primi mesi di diffusione della pandemia) il regime emergenziale che aveva determinato un'iniziale generale disorientamento anche nelle competenti Istituzioni, era affrontato con reiterati Dpcm che di volta in volta illustravano ai consociati i comportamenti da adottare a tutela della salute pubblica.

Né può dirsi violata alcuna norma di legge e tantomeno del Ccnl, atteso che alla data del 16 marzo 2020 il Tizio non era in servizio presso ... s.p.a. da 8 giorni e, anche in ragione delle disposizioni vigenti all'epoca, non era tenuto ad avvisare di quanto accaduto il datore di lavoro e/o tutti i soggetti con i quali egli era potenzialmente venuto in contatto dal 05.03.2020.

In ogni caso, come anticipato, la società ha omesso di spiegare quale sia stato il pregiudizio specifico, anche potenziale, subito per effetto della condotta contestata al lavoratore e quali misure abbia adottato una volta appresa - in data 23.03.2020 ossia pochi giorni dopo rispetto alla notizia pervenuta al dipendente - la circostanza che il Tizio era stato sottoposto ad isolamento domiciliare sino al 19.03.2020.

Non risulta, in altre parole, che la ... abbia chiesto ai dipendenti venuti in contatto con il Tizio di sottoporsi a tampone, ovvero a test sierologico (per la verifica dell'eventuale presenza nel soggetto degli anticorpi del virus), o che abbia effettuato una mappatura dei potenziali contagi.

Vale ricordare, altresì, il consolidato insegnamento della Suprema Corte secondo il quale, "la sussistenza in concreto di una giusta causa di licenziamento va accertata in relazione sia della gravità dei fatti addebitati al lavoratore - desumibile dalla loro portata oggettiva e soggettiva, dalle circostanze nelle quali sono stati commessi nonché dall'intensità dell'elemento intenzionale -, sia della proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, anche quando si riscontrino l'astratta corrispondenza di quel comportamento alla fattispecie tipizzata contrattualmente, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione dell'inadempimento in senso accentuativo rispetto alla regola della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 c.c. - (cfr.Cass.Sez. L. Sent.n. 21017 del 16/10/2015, Sez. L. Sent. n.10842 del 25/05/2016 Sez. L. Sent. n. 8826 del 05/04/2017 e Cass. sent.n.29090/2019.), per ricavarne l'insussistenza di quella intenzionalità che la società vorrebbe addebitare al dipendente.

L'episodio nel quale la società ha ravvisato la violazione del dovere di diligenza risulta, dunque, privo di quell'offensività idonea ad incidere sulla sussistenza del fatto contestato (la nozione di insussistenza del fatto contestato "...comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare o quanto al profilo oggettivo ovvero quanto al profilo soggettivo della imputabilità della condotta al dipendente" (v. Cass. n. 10019/2016, Cass. Sez. L., Sent. n. 13178 del 25/05/2017-Cass n.12174 dell'8.05.2019- ed ancora Cass.n. 3076 del 10.02.2020, secondo cui la tutela reintegratoria ex art. 18, comma 4, st.lav. novellato, applicabile ove sia ravvisata l'"insussistenza del fatto contestato", comprende l'ipotesi di assenza ontologica del fatto e quella di fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità).

D'altra parte, non sussiste neppure il denunciato motivo ritorsivo che il Tribunale ha sostanzialmente ricavato dalla ritenuta sproporzione tra la gravità dell'inadempimento contestato e la sanzione applicata.

In altri termini, se pur, come rilevato dalla società, il licenziamento nullo perché ritorsivo presuppone che il motivo illecito sia stato l'unico determinante il recesso ossia che il fatto contestato sia (come nella specie) inesistente (v. Cass. n.31395/2019 e n.23583/2019) appaiono inconsistenti gli elementi addotti dal Tizio a sostegno del denunciato intento ritorsivo.

Questa Corte, con la sentenza n.496/2019, che il lavoratore richiama a sostegno delle proprie ragioni, ha avuto modo di prendere posizione sulle circostanze narrate dal Tizio e ribadite in ricorso escludendo che a fondamento del licenziamento vi fosse un comportamento ritorsivo affermando testualmente che "privo di pregio e, invece, il motivo di reclamo attinente alla natura ritorsiva dell'irrogato licenziamento, stante la genericità della descritta causa petendi (il Tizio sarebbe stato allontanato per ragioni ritorsive correlate al ruolo sindacale svolto in seno all'azienda) "e l'assenza di adeguato conforto probatorio ove solo si consideri che gli asseriti contrasti con la società (il riferimento era ad un esposto del 22 febbraio 2016 inoltrato dal dipendente contro la società, riportato fra i documenti di cui all'allegato 16 del fascicolo di Tizio) appaiono manifestazioni di una fisiologica contrapposizione dialettica tra il rappresentante di uno dei tanti sindacati presenti in azienda ed i vertici societari".

Non risulta impugnato dal lavoratore tale capo della sentenza che, invece, pone a fondamento della illegittimità del primo licenziamento intimato al Tizio in data 17 aprile 2017, la dedotta violazione della disciplina contrattuale in materia di cambio di appalto.

Le ulteriori circostanze che il Tribunale ha, poi, richiamato per sostenere le proprie conclusioni assumono, invece, una connotazione differente che conduce ad una diversa lettura dei fatti.

Premesso che lo svolgimento dell'attività sindacale deve risultare correlata da un nesso di causa-effetto con il recesso datoriale, la documentazione (all.nn.15,16) comprovante che il Tizio è un soggetto sindacalmente attivo all'interno del sindacato autonomo SAVES, e che un certo numero di iscritti a tale sindacato si sia spostato (ben tre anni prima del recesso per cui è causa) dal sindacato UGL (di cui aveva fatto parte lo stesso Tizio) risulta irrilevante nei rapporti tra quest'ultimo e la società - dimostra, semmai, l'esistenza di un particolare rapporto fiduciario fra il Tizio e i colleghi in questione - in quanto non pregiudicando in alcun modo la società, non è elemento su cui poter fondare una ritorsione.

Anche le rivendicazioni sindacali documentate (v. all. 16) nell'arco temporale di circa 4 anni (siano esse fondate o meno) non rendono plausibile una reazione della società dopo un quadriennio dal loro inizio.

Come rilevato dalla società, inoltre, tutte le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative avevano rifiutato di sottoscrivere un accordo in ordine alle procedure di mobilità avviate dalla ... (v. verbali sindacali del 16 giugno 2017, 6 luglio 2017 e 17 luglio 2017) - alle quali non aveva, peraltro, partecipato il sindacato SAVES che, come rilevato dalla ..., in quanto soggetto non firmatario del C.c.n.l. di categoria, non rientra tra i soggetti a ciò legittimati ai sensi dell'art. 4 della l. 223 del 1991- opponendosi, quindi, alla volontà della società di ridurre il personale, senza che ciò avesse comportato alcuna conseguenza per i loro rappresentanti.

E ciò non spiegherebbe allora, in carenza di ulteriori elementi probatori, perché il comportamento di un rappresentante sindacale - il Tizio per la .... - non avente nemmeno la legittimazione di partecipare ai tavoli sindacali ai sensi della l. 223 del 1991 potesse causare un licenziamento ritorsivo nei suoi confronti.

La decisione, poi, di numerosi lavoratori di impugnare i licenziamenti loro intimati, a tutela dei loro interessi, risulta assunta senza la partecipazione del Tizio.

Né si reputano idonei a supportare la tesi del Tizio le vicende (v. all.n.18 e n.21) risalenti nel tempo, la prima delle quali riguardante fatti avvenuti nel 2015 per i quali era stata già disposta

l'archiviazione nel 2018; la seconda relativa ad una denuncia per diffamazione nei confronti del Tizio inoltrata in data 31 luglio 2019 (ossia otto mesi prima del licenziamento) dal legale rappresentante della società, a fronte di affermazioni calunniose del dipendente (che non giustificerebbe, quindi, un'ulteriore reazione di carattere ritorsivo).

In ultimo, le rivendicazioni sindacali di (v. all. n.19) riscontrate dalla società con l'indicazione delle ragioni del proprio comportamento, risultano sollevate anche dai rappresentanti dei sindacati maggioritari, senza che ciò abbia determinato comportamenti ritorsivi nei loro confronti, a suffragio dell'assunto volto ad escludere che la decisione assunta nei confronti del Tizio possa essere stata motivata da ragioni diverse da quelle esposte nella lettera del 7 aprile 2020.

Il licenziamento è, dunque, illegittimo sicché, in riforma della sentenza impugnata va applicata la tutela reintegratoria di cui all'art. 18 comma 4 S.d.L., con le statuizioni di cui in dispositivo.

La riforma della sentenza, anche in relazione al regime di tutela applicabile, giustifica la compensazione di un terzo delle spese del doppio grado che, per la restante parte, seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo, secondo i minimi tariffari stabiliti per le cause di valore indeterminabile, esclusa, per questo grado, la fase istruttoria e il richiesto aumento del 30% per l'utilizzo di collegamenti ipertestuali, in realtà non tutti agevolmente consultabili.

#### **P.Q.M.**

La Corte, definitivamente pronunciando nel contraddittorio delle parti, in riforma della sentenza n. 3941/2020 del 17/12/2020 emessa dal Tribunale G.L. di Palermo, dichiara illegittimo il licenziamento intimato da ... a Tizio e condanna la società predetta, in persona del legale rappresentante, a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro con le medesime mansioni e qualifica ricoperte alla data di cessazione del rapporto e a corrispondergli un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in ogni caso non superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale.

Compensa per un terzo le spese del doppio grado di giudizio e condanna la società reclamante al rimborso, in favore del reclamato, della restante parte delle spese, che liquida in Euro 4.746,00 per il primo grado, ed in Euro 3.308,00, per il secondo, a titolo di compensi professionali, oltre, per entrambi i gradi, Iva, Cpa e spese generali come per legge, se dovute.

Così deciso nella camera di consiglio della sezione lavoro della Corte d'Appello di Palermo il 3 giugno 2021.