



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte di Appello di Napoli sezione lavoro nelle persone dei Sigg. Magistrati

Dott. Piero Francesco De Pietro

Presidente

Dott. Stefania Basso

Consigliere rel.

Dott. Anna Rita Motti

Consigliere

ha pronunciato in grado di appello in funzione di Giudice del Lavoro, all'esito dell'udienza del 17/06/2025, tenuta secondo le modalità previste dall'art. 127 ter c.p.c., la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al numero 423 dell'anno 2025 del Ruolo Lavoro/Previdenza

TRA

[REDACTED] in persona del suo legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in [REDACTED] presso lo studio dell'avv. [REDACTED] che la rappresenta e difende

Appellante

E

[REDACTED] elettivamente domiciliato in [REDACTED] alla [REDACTED] presso lo studio degli avvocati [REDACTED] che lo rappresentano e difendono

Appellato

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato presso questa Corte in data 06.03.2025, la [REDACTED] ha proposto tempestivo appello avverso la sentenza n. 904/2025 emessa in data 26.02.2025, con la quale il Tribunale di Napoli Nord, in funzione di Giudice del Lavoro, così statuiva: *“in accoglimento della domanda di impugnativa del licenziamento irrogato dalla società [REDACTED] in data 20.3.2024 ne dichiara la nullità;*



- Per l'effetto ordina alla [REDACTED] di reintegrare [REDACTED] nel posto di lavoro;

- Per l'effetto condanna la [REDACTED] al pagamento in favore di [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] 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”.

Con la prima doglianza lamenta la nullità della sentenza impugnata evidenziando che il Tribunale avrebbe deciso la causa prima del giorno fissato per l'udienza di discussione senza neanche attendere il deposito delle note di parte ricorrente; sottolinea, in particolare che all'udienza del 14.01.2025, il giudice aveva rinviato la causa per la decisione all'udienza del 27.02.2025; che con successivo decreto aveva disposto “che “l'udienza già fissata per il giorno 25/01/2025 sia sostituita dal deposito di note scritte, da depositarsi entro il termine perentorio del giorno di tale udienza sostituita””; che, dunque, era evidente l'errore materiale in cui era incorso il Tribunale nell'individuare, con il decreto del 16.01.2025, la data del 25.02.2025 in luogo di quella del 27.02.2025 (data indicata con l'ordinanza del 14.01.2025). Con la seconda doglianza evidenzia l'erroneità della sentenza per travisamento dei fatti, posto che alcuna ritorsione è stata posta in essere nei confronti del lavoratore. Con l'ultima doglianza lamenta l'erroneità della decisione nella parte della condanna alle spese, avendo “quantificato le spese legali facendo riferimento alle tabelle forensi anche per le fasi dell'istruttoria e quella decisionale e con riferimento allo scaglione “massima complessità””. Ha concluso chiedendo il rigetto della domanda proposta dal [REDACTED] in riforma della sentenza impugnata.

Si è costituito l'appellato, resistendo all'appello di cui ha chiesto il rigetto.

All'esito dell'udienza odierna, tenuta secondo le modalità di cui all'art. 127 ter c.p.c., lette le note ritualmente depositate dalle parti, la causa è stata decisa.

MOTIVI DELLA DECISIONE



L'appello è infondato e, pertanto, non può essere accolto.

Destituita di fondamento appare la prima censura.

Ed invero, dalla lettura degli atti di causa del primo grado emerge chiaramente che – se è vero che con l'ordinanza emanata all'esito dell'udienza del 14.01.2025 – il giudice aveva individuato come data di rinvio quella del 27.02.2025, è anche vero che è inequivocabile il secondo provvedimento (decreto di fissazione dell'udienza con le modalità di cui all'art. 127 ter c.p.c.) con il quale lo stesso Tribunale (pur facendo riferimento all' "*udienza già fissata*") individuava specificamente la data del 25.02.2025. Contrariamente a quanto ritiene l'appellante, non vi sono elementi per poter ritenere che l'indicazione di questa seconda data sia il frutto di un errore materiale, che, anzi, al contrario, proprio l'attenta analisi delle date in cui è stata tenuta ogni udienza (tutte ricadenti di martedì) lascia presupporre che fosse proprio il martedì il giorno deputato alla trattazione delle cause di lavoro e, dunque, appare più verosimile che l'errore sia stato compiuto con l'ordinanza del 14.01.2025 (ove veniva individuata la data del 27.02.2025 che cadeva di giovedì) e non con il decreto del 16.01.2025 (posto che il 25.02.2025 cadeva esattamente di martedì). In ogni caso, è la data indicata nel provvedimento successivo quella che deve essere presa in considerazione.

D'altro canto, nel depositare la documentazione richiesta dal Tribunale, anche la parte ricorrente individuava il 25.02.2025 come data di udienza (cioè quella comunicata con il decreto).

Ne discende che perfettamente legittimo è il comportamento del Tribunale che ha deciso la causa con sentenza depositata all'esito dell'udienza del 25.02.2025 una volta lette le note di parte resistente e visto il deposito, da parte ricorrente, della documentazione richiesta.

Altrettanto destituita di fondamento è la seconda censura.

La sentenza impugnata, per vero, ricostruisce attentamente la successione temporale dei fatti e, condivisibilmente, ne trae la conclusione che il licenziamento impugnato fosse ritorsivo.

Gli elementi che inducono a tanto sono plurimi.

In primo luogo, premesso che è incontestato il passaggio ex art. 2112 c.c. del [REDACTED] dalle dipendenze della [REDACTED] alle dipendenze della [REDACTED] (in virtù del contratto di fitto di azienda intercorso tra le due società), soltanto dopo la notifica del ricorso proposto dal



lavoratore per ottenere il pagamento delle differenze retributive correlate allo svolgimento di un'attività lavorativa per un ammontare di ore nettamente superiori rispetto a quelle pattuite, veniva disposto il suo trasferimento presso l'unità produttiva di [REDACTED]. Si legge espressamente nella comunicazione datata 20.10.2023 *“tale provvedimento si è reso necessario per esigenze aziendali”*.

Nella stessa data (20.10.2023), la società a stretto giro *“cambiava”* il trasferimento in distacco affermando quanto segue: *“facendo seguito alle intese intercorse le confermiamo il suo distacco temporaneo”*.

Senonché – in disparte la considerazione che non vi è alcuna prova che realmente vi fossero state delle *intese* tra le parti – desta sospetto e, anzi, smentisce totalmente la tesi di parte appellante il fatto che nella medesima giornata venga cambiato il tipo di provvedimento adottato nei confronti del lavoratore (prima trasferimento, poi distacco), venga fatto riferimento a delle *intese* soltanto nel secondo ed esclusivamente dopo che il lavoratore si era rifiutato di apporre la sua firma al primo provvedimento, il [REDACTED] abbia impugnato il provvedimento di distacco/trasferimento. Per altro proprio quest'ultima circostanza risulta incompatibile con le asserite *intese* che sarebbero intercorse tra le parti e ciò, in particolare, alla luce dei motivi dell'impugnazione con la quale viene prioritariamente smentito proprio l'intervento di qualsivoglia intesa o accordo tra le parti, viene evidenziato il motivo ritorsivo, viene contestata la legittimità dell'orario di lavoro imposto.

Inoltre, contrariamente a quanto asserito dall'appellante, la missiva del 23.02.2023 non aveva affatto quale *unica finalità* quella *“di impugnare il verbale di conciliazione sottoscritto, al momento della cessione d'azienda, con tale società (la [REDACTED] ndr) e di muovere alla stessa la richiesta di pagamento di differenze retributive”*. In tale nota, infatti, (indirizzata ad entrambe le società) letteralmente si legge: *“Da verifiche contabili è emerso che al nostro assistito non è stata corrisposta la retribuzione a lui spettante in ragione delle mansioni svolte, dell'orario di lavoro effettivamente prestato a fronte del fittizio part-time e ben oltre i limiti legali, la mancata corretta fruizione delle ferie, delle maggiorazioni per lavoro straordinario e festivo, dei ROL, delle ex festività, il tutto in violazione di norme di legge e di contratto a fronte di un unico rapporto di lavoro svolto sin dal 2015 senza soluzione di continuità ex art. 2112 c.c. come da vostra*



██████████ e il nostro assistito, nostro tramite, impugna ad ogni effetto di legge il verbale di conciliazione che (omissis) è stato costretto a firmare sotto minaccia di licenziamento nonostante il rapporto (omissis) sia proseguito senza soluzione di continuità sempre alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, con le stesse mansioni, presso gli stessi supermercati e con gli stessi dipendenti. Per quanto precede vi invitiamo a corrispondere al nostro assistito la corretta retribuzione con riserva di richiedere le spettanze retributive maturate e non corrisposte dentro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della presente”.

A tale missiva, del resto, faceva seguito il ricorso giudiziario depositato innanzi al Tribunale di Napoli Nord in data 06.07.2023 soltanto contro la ██████████ per ottenere la condanna della stessa al pagamento delle differenze retributive.

A tanto aggiungasi l’orario di lavoro imposto al ██████████ con il distacco/trasferimento: dal lunedì al sabato dalle 9:00 alle 12:00 e dalle 17:00 alle 20:00, ad eccezione del martedì e, dunque, con un intervallo di ben 5 ore nell’arco della stessa giornata.

Successivamente, messi in malattia il lavoratore, veniva licenziato sulla base della seguente contestazione: “Oggetto: contestazione disciplinare consegnata sul posto di lavoro in data 16-02-2024 durante il proprio turno di lavoro.

Egr. sig. ██████████

le contestiamo ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della L. 300/1970 e del CCNL categoriale, le seguenti circostanze e violazioni con valenza disciplinare:

a) con nota datata 20/10/2023 le comunicavamo il suo distacco temporaneo presso la ██████████ sito in ██████████ alla ██████████ con decorrenza dal 23/10/2023 e per la durata di mesi tre;

b) Lei con nota datata 7/11/2023, a firma degli avvocati ██████████ ██████████, impugnava il distacco e contestava altresì l'orario di lavoro;

c) durante l'assegnazione temporanea di cui sopra le, si assentava continuativamente per malattia nei seguenti periodi:

- protocollo n. ██████████, periodo dal 18/12/2023 al 27 /1 2/2023;
- protocollo n. ██████████, periodo dal 29/1 2/2023 al 12/01/2024;
- protocollo n. ██████████, periodo dal 15/01 /2024 al 14/02/2024;

e) la particolare e sospetta sistematicità delle Sue assenze per malattia, rispetto ad una contestata assegnazione temporanea presso altro punto vendita, ci ha indotto a conferire, in data 01/02/2024, mandato all'Agenzia investigativa ██████████



La sequenza degli avvenimenti (missiva del 23.02.23, il deposito del ricorso in data 06.07.2023, notifica dello stesso in data 12.07.23, distacco prima e trasferimento poi del 20.10.2023, contestazione disciplinare del 16.02.2024 e successivo

licenziamento del 20.03.24), nonché le modalità utilizzate per imporre un distacco/trasferimento ed un orario di lavoro certamente disagiata ed i motivi addotti per il licenziamento lasciano propendere per la sussistenza di un orsivo nei confronti del lavoratore.

Come rimarcato anche dal Tribunale, inoltre, la contestazione posta a base del recesso si palesa del tutto infondata.

Invero, è opportuno considerare, innanzitutto, che dal certificato di malattia del  emerge che la patologia lamentata è lo stato d'ansia che, proprio sulla base della certificazione medica, risulta incompatibile con l'attività lavorativa, ma che certamente non rende il lavoratore totalmente inabile a qualsivoglia attività. Dunque, legittimo si palesa il comportamento del lavoratore che ha svolto – durante il periodo di malattia – delle attività che non soltanto non erano incompatibili con la patologia lamentata e non ne aggravavano l'andamento, ma che addirittura potevano contribuire ad una sua ripresa. Va, infatti, evidenziato che mai la datrice di lavoro ha contestato o impugnato con le modalità previste dalla legge le certificazioni mediche (che sono atti provenienti da pubblico ufficiale e sono, dunque, impugnabili solo con la querela di falso), né tanto meno ha provato che si trattasse di attività che potessero aggravare la malattia o ritardarne la guarigione.

Sul punto è chiarificatrice la Suprema Corte che anche di recente ha ribadito che “*il datore di lavoro non ha dimostrato, come era suo onere (cfr. Cass. n. 13063/2022 secondo cui, in materia di licenziamento disciplinare intimato per lo svolgimento di altra attività, lavorativa o extralavorativa, durante l'assenza per malattia del dipendente, grava sul datore di lavoro la prova che la malattia in questione sia simulata ovvero che la predetta attività sia potenzialmente idonea a pregiudicare o ritardare il rientro in servizio del dipendente medesimo, atteso che l'art. 5 della legge n. 604 del 1966 pone a carico del datore di lavoro l'onere della prova di tutti gli elementi di fatto che integrano la fattispecie che giustifica il licenziamento e, dunque, di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, idonee a connotare l'illecito disciplinare contestato), l'incompatibilità dell'attività svolta con la ripresa psico-fisica*” (così in motivazione Cassazione civile sez. lav., n. 30722/2024).

E ciò in disparte la considerazione che una delle giornate era la domenica e l'agenzia investigativa ha confermato che il lavoratore è rimasto tutta la giornata a casa: “*Domenica 04.02.2024*”

Ore 8:30 circa la macchina del richiesto è ferma in 



Ore 16:00 circa la macchina del richiesto è ferma in [REDACTED] Non
si è mosso.

Alle ore 17:00 lasciamo la zona" ([REDACTED] è il luogo di residenza del
[REDACTED] ndr).

Rebus sic stantibus non si può che concordare con il Tribunale che ha ritenuto sussistente il motivo ritorsivo, quale unico motivo illecito determinante, con la conseguente nullità del recesso.

Da ultimo destituita di fondamento è anche l'ultima censura relativa al regime delle spese.

Il Tribunale ha fatto corretta applicazione del principio della soccombenza individuando l'ammontare delle spese tenuto conto della oggettiva difficoltà della questione: è evidente, infatti, che egli abbia applicato le tabelle vigenti per la liquidazione dei compensi degli avvocati e non prendendo in considerazione la tabella per le questioni di massima complessità, bensì quelle di media complessità. In particolare, sebbene in motivazione abbia evidenziato l'assenza di attività istruttoria, egli ha liquidato la somma di € 5664,00 che è esattamente il minimo previsto per le cause di valore indeterminabile di complessità media, ivi inclusa la fase istruttoria. Ebbene, tale inclusione certamente non inficia la validità della liquidazione: invero, i parametri individuati dalle tabelle di cui al D.M. n. 147/2022 possono considerarsi indicativi sia pure con delle specifiche e particolari limitazioni. Secondo la Suprema Corte, infatti, *"in tema di liquidazione delle spese processuali ai sensi del D.M. n. 55 del 2014, l'esercizio del potere discrezionale del giudice, contenuto tra il minimo e il massimo, non è soggetto a sindacato di legittimità, attenendo pur sempre a parametri fissati dalla tabella, mentre la motivazione è doverosa allorquando il giudice decida di aumentare o diminuire ulteriormente gli importi da riconoscere, essendo necessario, in tal caso, che siano controllabili le ragioni che giustificano lo scostamento e la misura di questo (conf. Cass. n. 89/2021, secondo cui, in tema di liquidazione delle spese processuali successiva al D.M. n. 55 del 2014, non trova fondamento normativo un vincolo alla determinazione secondo i valori medi ivi indicati; Cass. n. 12537/2019; Cass. n. 30286/2017; Cass. n. 2386/2017; Cass. n. 26608/2017; Cass. n. 29606/2017)"* (così da ultimo Cassazione civile sez. II, n. 10452/2023).



Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo sulla base del D.M. n. 147/2022 per le cause di valore indeterminabile di complessità media.

P.Q.M.

La Corte così provvede: rigetta l'appello e, per l'effetto, conferma la sentenza impugnata. Condanna parte appellante al pagamento delle spese del grado che si liquidano in € 8.000,00 oltre IVA, CPA e spese generali come per legge con attribuzione in solido agli avv.ti [REDACTED]. Dà atto che ricorrono le condizioni processuali, ai sensi dell'art. 1 comma 17 della legge 24 dicembre 2012 n. 228 che ha introdotto il comma 1-quater all'art. 13 D.P.R. 115/2002, per il pagamento dell'ulteriore contributo unificato previsto dall'art. 13 comma 1 bis D.P.R. n. 115/2002, ove dovuto.

Napoli 17.06.2025

Il Consigliere est.

Dott. Stefania Basso

Il Presidente

Dott. Piero Francesco De Pietro

