

# Giudice di pace Castrovillari, Sez. lavoro, Sent., 16/01/2023, n. 781

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) › Categoria, qualifica, mansioni

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) › Licenziamento

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI CASTROVILLARI  
UFFICIO DEL GIUDICE DEL LAVORO

Il Giudice del lavoro,  
decidendo sul ricorso ex art. 1. co. 47 e ss L. n. 92 del 2012,

## Svolgimento del processo - Motivi della decisione

Con l'atto introduttivo del presente giudizio, il ricorrente, premesso che dopo un periodo di "tirocinio" svolto presso la resistente, era stato assunto dalla stessa a far data dal 11.12.2013, inquadrato nella categoria di operaio con mansioni di aiuto commesso corrispondenti al 5 livello del CCNL Confcommercio, rappresentava che:

- a partire dall'inizio del periodo c.d. pandemico (segnatamente dal 16.03.2020), salvo un breve periodo dal 19.07 al 31.10.2020 in cui veniva richiamato in servizio, era stato continuativamente collocato in C.I. per Covid dalla datrice di lavoro (cfr. doc. 12 cit.);

- quando era ancora in C.I. (cfr. sempre doc. 12 cit.), aveva ricevuto- una lettera della datrice di lavoro datata 1 luglio 2021- con cui, del tutto inaspettatamente, gli veniva comunicato il suo licenziamento per giustificato motivo oggettivo " calo di fatturato dovuto a crisi economica con conseguente impossibilità per l'azienda a sostenere i costi del personale";

- in data 22-VII-2021, il ricorrente, assieme ad altri 2 colleghi destinatari di analogo provvedimento, tramite il proprio legale di fiducia, impugnava stragiudizialmente il predetto licenziamento eccependone, tra l'altro, la nullità, in quanto disposto in spregio dell'allora vigente divieto previsto dalla disciplina emergenziale anti-pandemica ([art. 18 D.L. n. 18 del 2020](#) e succ. proroghe) (doc. 3 e 3-bis);

- con una successiva missiva del 27/07/2021 (cfr. doc. 4), la datrice di lavoro comunicava al ricorrente la immediata revoca del licenziamento, asserendo che solo " a causa di un disguido con lo Studio (...) Le è stata erroneamente inviata una notifica di licenziamento", confermando la continuazione del rapporto di lavoro senza alcuna interruzione nonché il perdurare della sua posizione in C.I. in Deroga;

- alla luce di tanto, da quel momento, il ricorrente, aveva motivo di fare affidamento sul fatto di ritenersi collocato nuovamente in C.I. fino a nuova comunicazione aziendale;

- tale stato di cose veniva ribadito dal rappresentante della società nel corso di un tentativo di conciliazione monocratica esperito presso l'ITL di Cosenza a seguito della denuncia presentata dal lavoratore per la rivendicazione di differenze retributive (cfr. doc. 9);

- senonché, il 4 gennaio 2022, perdurando il silenzio dell'azienda, il ricorrente, preoccupato dal fatto che già da qualche mese non stava più ricevendo né i cedolini-paga, né lo stipendio, né il trattamento

---

di C.I., si recava presso un patronato di sua fiducia e veniva a conoscenza di essere stato licenziato il 2.11.2021 (cfr. docc. 6 e 12 cit.);

- con nota del 20.01.2022, inviata sia a mezzo p.e.c., che a mezzo raccomandata, il ricorrente cautelativamente impugnava anche il predetto licenziamento, denunciando, tra l'altro, il fatto che dello stesso il ricorrente fosse venuto a conoscenza solo del tutto casualmente, non essendogli stato lo stesso giammai comunicato per iscritto (cfr. docc. 5 e 5-bis).

- A tanto faceva seguito una nuova missiva della resistente che, per quanto riportante la data del 20.01.2022, risulta essere stata spedita il 07.02.2022 e dunque chiaramente dopo la ricezione della seconda predetta impugnativa di licenziamento. Con tale lettera la resistente rispondeva: "si comunica anche a mezzo della presente il suo licenziamento del 02.11.2021, che si ribadisce con la presente, per motivi comunicati, motivi che qui si ribadiscono e si rinnovano e cioè: "che per motivazioni relative alla necessità di riduzione del personale per ragioni inerenti all'attività produttiva, ci vediamo costretti a cessare il rapporto di lavoro in essere" (doc. 7),

- Anche tale comunicazione veniva espressamente impugnata e contestata con nota mediante la quale il ricorrente, assieme ad altro suo collega destinatario di analogo provvedimento, chiedeva l'immediata revoca del licenziamento e, frattanto, provvedeva comunque anche a mettere ad ogni effetto la propria prestazione a disposizione del datore di lavoro (cfr. docc. 8 e 8-bis).

Concludeva come in atti.

Si costituiva la società esponendo che:

- Il ricorrente dalla data di cessazione della C.I., non riprendeva più il lavoro, ne comunicava la sua volontà di riprendere il lavoro e/o di essere disponibile a riprendere il lavoro, salvo la missiva del 20.01.2022;

- si era già convenuto che alla cessazione della C.I. lo stesso sarebbe stato licenziato per i motivi già conosciuti;

- Il ricorrente conosceva e sapeva che la C.I. sarebbe terminata il 31.10.2021, come verbale di accordo sindacale (vedi doc. n.13) ed infatti già il 27 luglio 2021 aveva fatto ricorso alla Commissione di Conciliazione presso l'ispettorato del Lavoro di Cosenza con una richiesta di intervento all'Ispektorato del Lavoro ove tra le varie istanze contenute nella richiesta di intervento vi era anche "...DIFFERENZE RETRIBUTIVE RIGUARDANTI IL TFR";

- Il procedimento presso l'ispettorato del Lavoro si era concluso con la diffida alla Società (...) corrispondere solo il trattamento di fine rapporto (doc. n.12) che peraltro era stato liquidato -come da lettera raccomandata a.r. del 01.08.2022- con bonifico del 23.08.2022, prima della notifica dell'odierno ricorso; la somma era stata riscossa ed accettata senza contestazione alcuna da parte del ricorrente;

- Il licenziamento era stato ribadito e rinnovato con la missiva del 20.01.2022 ricevuta dal ricorrente il 08.02.2022.

Quanto all'obbligo di repechage, esponeva che le uniche funzioni rilevanti ed ancora sostenibili per la Società erano un autista ed una addetta al controllo delle vendite (vedi doc. ESTRATTO LIBRO UNICO DICEMBRE 2021e ESTRATTO LIBRO UNICO AGOSTO 2022 allegati alla presente memoria), come si può altresì appurare dal calo di fatturato emergente dagli estratti copia del registro Iva 2020 ( relativo all'anno 2019), 2021 (relativo all'anno 2020) e 2022 (relativo all'anno 2021) (allegava copia degli estratti Registro IVA e copia Visura Storica presso la Camera di Commercio di Cosenza).

Chiedeva il rigetto del ricorso.

Il ricorso merita accoglimento.

Non vi è prova alcuna della risoluzione consensuale del contratto di lavoro ed anzi dal verbale dell'ispettorato -allegato telematicamente -emerge che il lavoratore era stato posto in C.I. senza

---

---

ulteriori disposizioni.

Al termine del periodo predetto, il datore di lavoro avrebbe dovuto comunicare o l'eventuale rientro o il licenziamento, cosa che non ha fatto.

Invece quest'ultimo ha licenziato il lavoratore con effetti dal 2.11.2021 (circostanza appresa dal lavoratore attraverso ricerche personali sulla sua situazione contributiva) facendo seguire la comunicazione scritta solo a febbraio del 2022, dopo la ricezione della impugnativa da parte del ricorrente.

In conclusione, il ricorso deve essere accolto sulla scorta della ragione più liquida, ovvero la nullità del licenziamento intimato in forma orale.

Conseguentemente va riconosciuta la cd. tutela reintegratoria piena.

La resistente deve dunque essere condannata alla reintegra del lavoratore nel posto di lavoro, oltre che al risarcimento del danno per il periodo successivo al licenziamento e fino all'effettiva reintegra, dedotto quanto percepito da altra occupazione, oltre che al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali per tutto il periodo dal giorno del licenziamento a quello della reintegra, salva la facoltà del lavoratore di optare per l'indennità sostitutiva pari a quindici mensilità della retribuzione globale di fatto

La condanna alle spese segue la soccombenza.

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

Il Giudice del lavoro, così provvede:

- Condanna la resistente alla reintegra del lavoratore nel posto di lavoro precedente, oltre al risarcimento del danno per il periodo successivo al licenziamento e fino all'effettiva reintegra, dedotto quanto percepito da altra occupazione;
- Condanna, altresì, la resistente al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali per tutto il periodo dal giorno del licenziamento a quello della reintegra, salva la facoltà del lavoratore di optare per l'indennità sostitutiva pari a quindici mensilità della retribuzione globale di fatto;
- Condannainfine, la resistente al pagamento delle spese del giudizio liquidate in Euro (...) oltre accessori di legge, con distrazione.

### **Conclusione**

Così deciso in Castrovillari, il 14 gennaio 2023.

Depositata in Cancelleria il 16 gennaio 2023.