

Tribunale Venezia, Sez. lavoro, Sent., 13/09/2023, n. 531

LAVORO E PREVIDENZA (CONTROVERSIE IN TEMA DI) › In genere

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VENEZIA
SEZIONE PER LE CONTROVERSIE DI LAVORO

Il Giudice dott.ssa ANNA MENEGAZZO ha pronunciato la seguente

SENTENZA CONTESTUALE AI SENSI DELL'ART. 429 c.p.c.

Nella controversia iscritta al n. 316/2023 R.G., promossa con ricorso depositato in data 22.2.2023

da

LM,

- ricorrente -

rappresentata e difesa dagli Avvocati CA e SM, come da mandato in calce al ricorso, elettivamente domiciliata presso il loro studio in X,

contro

X S.R.L., in persona del legale rappresentante pro tempore,

- resistente -

rappresentata e difesa dagli Avvocati TN, FM e FF, come da mandato in calce alla memoria di costituzione, elettivamente domiciliata presso il loro studio in X

OGGETTO: Licenziamento individuale per giust. motivo oggettivo.

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

La ricorrente, assunta a part time da X s.r.l. come banconiera per il ristorante X sito in X in data 1.10.2020 ed inquadrata al 5 livello del CCNL di categoria, impugna il licenziamento comminatogli dalla società convenuta il 31.1.2022 per asserito giustificato motivo oggettivo consistente nella contrazione del lavoro a causa della pandemia. Sostiene che il licenziamento sia nullo in quanto fondato su motivo illecito determinante, perché espressione della precedente gestione del ristorante (in quanto moglie del precedente perché originato dalla volontà aziendale di escludere dall'azienda una dipendente scomoda gestore e sua collaboratrice) - in quest'ottica andrebbe letta la condotta della convenuta consistente nel suo progressivo demansionamento nella messa in cassa integrazione in via pressoché esclusiva dal settembre 2021 - e comunque illegittimo perché non sussistente il giustificato motivo oggettivo indicato nella lettera di licenziamento, nonché per violazione dell'obbligo di repace. Conclude dunque come riportato in epigrafe.

Costituendosi in giudizio X sostiene a sua volta la legittimità del licenziamento sostiene a sua volta la legittimità del licenziamento a fronte della contrazione di clientela e dell'insufficienza dei ricavi rispetto agli investimenti fatti per l'apertura del ristorante, nega un comportamento vessatorio nei confronti della ricorrente e conclude per il rigetto del ricorso come da conclusioni riportate in epigrafe

La causa subiva inizialmente alcuni rinvii finalizzati ad una composizione bonaria, che non davano esito positivo; quindi, disattese le istanze istruttorie formulate dalle parti la causa perveniva in decisione all'udienza odierna, previo deposito di note conclusive.

Dal bilancio depositato in atti peraltro risulta che nel 2021 la società ha prodotto un utile idoneo a coprire le perdite riferite alla annualità precedente (doc. 23 reist). La nota particolare a pag. 12 del doc. 23 reist.), e da LUL (doc. 7 reist.) emergono pluralità di nuove corso del 2021, anche nel periodo in cui la ricorrente risulta posta in cassa integrazione, e così integrativa al bilancio inoltre riferisce di assunzioni ed iniziative di investimento (si veda in assunzioni anche coerenti con il livello assegnato alla ricorrente (5 livello) effettuate nel pure verso la fine del 2021 in periodo quindi immediatamente licenziamento..

Tutto ciò smentisce la sussistenza del giustificato motivo individuato nella lettera di licenziamento e depone indubbiamente per l'illegittimità del licenziamento medesimo.

Parte ricorrente assume che il licenziamento in questione sia non solo illegittimo, bensì nullo perché fondato su di un motivo illecito determinante.

Il licenziamento cd. ritorsivo, ricondotto dalla giurisprudenza al licenziamento affetto da nullità quale negozio giuridico fondato su di un motivo illecito unico e determinante (cfr. [art. 1345 c.c.](#)) è ravvisato nelle fattispecie in cui il provvedimento espulsivo costituisca una reazione ritorsiva o di "vendetta" rispetto a condotte legittime del dipendente. In giurisprudenza si suole utilizzare la definizione di licenziamento ritorsivo quale "ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore" (tra le altre: [Cass., 1195/19](#)).

E' orientamento consolidato nella giurisprudenza che spetti al lavoratore l'onere di prova circa la sussistenza, a fondamento del licenziamento, di un motivo illecito determinante, ma che detta prova possa esser data anche attraverso presunzioni (Cass., 23583./19).

Nella fattispecie in esame sussistono univoci indizi circa la natura ritorsiva del licenziamento considerati:

- l'evidente insussistenza del motivo oggettivo specifico indicato nella lettera di licenziamento;

la palese illegittimità del licenziamento per essere questo avvenuto con tempistiche pressoché coincidenti con l'assunzione di nuovo personale avente il medesimo inquadramento della ricorrente: da LUL risulta assunto il 22.12.2021 FR come cameriere a tempo determinato con scadenza prevista per il 30.6.2022, inquadrato al 5 livello; si veda peraltro anche l'assunzione di MA in data 1.1.2022 come cameriere ed inquadramento al 3 livello;

- la messa in cassa integrazione della ricorrente, da settembre a dicembre 2021, in concomitanza con assunzioni di altro personale, cassa integrazione peraltro disposta nei fatti nei confronti solo della ricorrente, del figlio F e di un altro dipendente (confronti LUL sub doc. (...) reist, ed ammissioni contenute nella memoria di costituzione, pag. 5);

- il contemporaneo licenziamento anche del figlio della ricorrente, che come la M aveva partecipato alla precedente gestione, rispetto alla quale X intendeva prendere le distanze: a pag. 15 della memoria di costituzione si legge infatti che "In questo senso, la odierna convenuta non aveva alcun interesse a "spendere" le figure del ricorrente e della madre con i propri clienti e fornitori ed, anzi, era assolutamente interessata a rendere ben evidente il completo distacco tra l'attuale gestione e le precedenti."

Da tutto quanto fin qui argomentato consegue, ex [art. 2 D.Lgs. n. 23 del 2015](#), che il licenziamento debba essere dichiarato nullo e la società convenuta condannata alla reintegra della ricorrente nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno pari alle retribuzioni che sarebbero maturate calcolate in relazione all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto - dal licenziamento alla reintegra, dedotto quanto percepito.

nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per il medesimo periodo di tempo.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, ogni contraria istanza disattesa, dichiara nullo il licenziamento intimato alla ricorrente e condanna la società convenuta a reintegrarla nel posto di lavoro ed a risarcirle il danno corrispondendole indennità pari alle retribuzioni che sarebbero maturate - calcolate in relazione all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto - dal licenziamento alla reintegra, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per il medesimo periodo di tempo.

Condanna altresì parte resistente a rifondere alla ricorrente le spese di lite, che liquida in complessivi Euro 4.000,00, oltre CPA ed IVA ed al rimborso forfetario del 15%, e le spese di contributo unificato per Euro 259,00.

Conclusione

Così deciso in Venezia, il 13 settembre 2023.

Depositata in Cancelleria il 13 settembre 2023.