

N. 9177/19 R.G.L.



**TRIBUNALE DI MILANO**  
SEZIONE LAVORO  
ORDINANZA EX ART. 1, CO. 47SS., LEGGE 92/2012

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Chiara COLOSIMO, nel procedimento ex art. 1, co. 47ss., Legge 92/2012 promosso

da

contro

con l'Avv. Lupi e l'Avv. Compagnino

letti gli atti,  
esaminati i documenti,

a scioglimento della riserva assunta il 13 gennaio 2020,  
osserva,

**IN FATTO**

con ricorso ex art. 1, co. 47ss., Legge 92/2012 depositato il 30 settembre 2019,  
ha convenuto in giudizio \_\_\_\_\_ impugnando il  
licenziamento intimatogli per giusta causa e chiedendo al Tribunale di:

*“In via preliminare*

*Accertare e dichiarare che i provvedimenti disciplinari comminati con lettera del 29.4.2019 (ammonizione scritta) e con lettera del 29.4.2019 (sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un giorno) sono illegittimi perché comminati in violazione dell'art. 227 del vigente c.c.n.l.*

*Nel merito, in via principale*

- a) Accertare e dichiarare la nullità del licenziamento comminato al ricorrente con lettera del 04.06.2019, perché fondato su ragioni discriminatorie, di rappresaglia o comunque su motivo illecito, ex art. 1345 c.c., art. 4 l. n. 604/66 e art. 18, 1 comma, l. n. 300/70;*
- b) ai sensi dell'art. 18, 1 comma, l. n. 300/70 ordinare alla società convenuta, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, di reintegrare il ricorrente nel proprio posto di lavoro o in un posto di lavoro equivalente;*
- c) ai sensi dell'art. 18, 2 comma, l. n. 300/70, condannare la società convenuta, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, a risarcire immediatamente al ricorrente il danno da illegittimo licenziamento, in misura pari a tutte le retribuzioni maturate e maturande dal giorno del licenziamento al giorno dell'effettiva reintegra nel posto di lavoro, al tallone mensile di € 3.533,93 (€ 3.029,09 x 14 : 12) e comunque non inferiore a cinque mensilità della*



retribuzione globale di fatto, pari ad Euro 17.669,69), oltre a rivalutazione monetaria ed interessi come per legge dal dovuto al saldo;

d) condannare , in persona del suo legale rappresentante pro tempore , con sede in , al versamento in favore dell'INPS ed INAIL, nonché dei fondi integrativi contrattuali collettivi, dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento di licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione, previa chiamata in causa degli Enti stessi, qualora se ne ravvisi il litisconsorzio necessario.

In via subordinata, salvo gravame, ferme le conclusioni rassegnate in via principale ai capi sub a), b), c) e d).

aa) Accertare e dichiarare la illegittimità e/o nullità del licenziamento intimato al ed ai sensi dell'art. 18, 4° comma, legge n. 300/70, oltre ad ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro, condannare la società convenuta, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, a pagare una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro, al tallone mensile di € 3.533,93 (€ 3.029,09 x 14 : 12), oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali

In via ulteriormente subordinata e salvo gravame

aa) Accertare e dichiarare la illegittimità e/o nullità del licenziamento comminato per giusta causa ed ove convertito in licenziamento per giustificato motivo oggettivo;

ab) Accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento del 04.06.2019, perché comminato in violazione dell'art. 3 della legge n. 604/66, per manifesta insussistenza del fatto, posto a fondamento del licenziamento e, conseguentemente

ac) Annullare il predetto licenziamento ed ai sensi dell'art. 18, 5° comma, condannare in persona del suo legale rappresentante pro tempore , con sede in alla reintegrazione del ricorrente nel proprio posto di lavoro o in altro equivalente ed al pagamento di un' indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra, al tallone mensile di € 3.533,93 (€ 3.029,09 x 14 : 12), nei limiti di ventiquattro mensilità della retribuzione globale di fatto, ovvero quella diversa misura, non inferiore a dodici mensilità, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dovuto al saldo".

Con vittoria delle spese di lite da distrarsi a favore del procuratore antistatario.

Si è costituita ritualmente in giudizio l' , eccettuando l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

Con vittoria delle spese di lite.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione e ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di istruttoria, il Giudice ha invitato i procuratori alla discussione orale e, all'esito, si è riservato di provvedere.



IN DIRITTO

è stato assunto da il 16 febbraio 2009, in qualità di impiegato, con inquadramento al I livello C.C.N.L. e orario di lavoro di 38 ore settimanali (doc. 1, fascicolo ricorrente).

Il 20 maggio 2019 ha contestato al ricorrente quanto segue: "ai sensi degli artt. 7 L. n. 300/1970 e 220 e seguenti del CCNL Commercio, Le contestiamo quanto segue. Il giorno 4 maggio 2019 ed il giorno 5 maggio 2019, Lei è stato autorizzato a fruire di 2 giorni di permesso retribuito al fine di assistere soggetto disabile ai sensi dell'art. 33, comma 3 della Legge 104/1992. Abbiamo motivo di ritenere che, nel corso delle giornate di permesso, Lei sia stato impegnato in incombenze personali e comunque estranee alle motivazioni che avevano giustificato la richiesta di astensione retribuita dall'attività lavorativa. Quanto sopra le contestiamo ad Ogni fine commesso al rapporto di lavoro. La condotta sopra descritta, se confermata, configura una grave violazione del dovere generale di diligenza e lealtà, di sicura rilevanza penale e contenente i presupposti per l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla legge e dal contratto collettivo. Attendiamo le Sue eventuali giustificazioni entro 5 giorni dal ricevimento della presente e La invitiamo a specificare, in particolare, quali attività connesse all'assistenza a favore del soggetto disabile abbia svolto nelle giornate sopra specificate. Vista la apparente gravità di quanto emerso, Lei è sospeso cautelatamente dal servizio sino alla fine del procedimento disciplinare" (doc. 18, fascicolo ricorrente).

Ritenute insufficienti le giustificazioni rese dal dipendente, con lettera del 4 giugno 2019, la società gli ha così intimato il licenziamento: "...abbiamo attentamente valutato le Sue giustificazioni scritte del 23 maggio 2019. Riteniamo, innanzitutto, che le stesse dimostrino confessorialmente che Lei abbia svolto attività del tutto estranee all'assistenza in favore di soggetto disabile, per la quale Lei è stato autorizzato a fruire di 2 giorni di permesso retribuito. In secondo luogo, se anche fossero vere le Sue giustificazioni di comodo, Lei avrebbe avuto l'obbligo di avvertire la società per modificare il titolo del permesso. Vista la gravità del comportamento contestato, riteniamo definitivamente compromesso il rapporto fiduciario con la nostra azienda e, pertanto, Le comunichiamo il licenziamento per giusta causa con effetto dal ricevimento della presente ed effetto economico dall'inizio della sospensione cautelare" (doc. 20, fascicolo ricorrente).

Con il presente giudizio, contesta la legittimità del licenziamento sotto molteplici profili.



In primo luogo, il lavoratore deduce la natura ritorsiva e discriminatoria del provvedimento espulsivo in quanto conseguenza della fruizione delle garanzie di cui alla Legge 104/1992, nonché del contenzioso avviato al fine di impugnare il trasferimento da ultimo disposto dalla convenuta da \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ (docc. 5-7, fascicolo ricorrente).

Dal punto di vista sostanziale, esclude la ricorrenza di condotte disciplinarmente rilevanti e, in subordine, di una mancanza di gravità tale da determinare la lesione del vincolo fiduciario e giustificare la risoluzione immediata del rapporto di lavoro.

Preliminarmente, tuttavia, \_\_\_\_\_ impugna due sanzioni conservative, richiamo scritto e sospensione dal servizio e dalla retribuzione per giorni uno, irrogate da \_\_\_\_\_ il 29 aprile 2019 a seguito di contestazione in ordine alla mancata osservanza dei turni di lavoro e all'omessa esecuzione di attività lavorativa (docc. 13-17, fascicolo ricorrente).

\*\*\* \* \*\*\*

Sui fatti di causa, deve osservarsi quanto segue.

Sono circostanze pacifiche in giudizio, e comunque documentali, che \_\_\_\_\_ sia separato dalla moglie e abbia una figlia minore che risiede a \_\_\_\_\_ con la madre (il Tribunale di \_\_\_\_\_ ha stabilito che il ricorrente può tenere con sé la figlia due fine settimana al mese - cfr. doc. 26, fascicolo ricorrente), e che il ricorrente goda dei benefici di cui alla Legge 104/1992 per prestare assistenza a una sorella - che risiede in Provincia di \_\_\_\_\_ - disabile psichica al 100% (cfr. docc. 33, fascicolo ricorrente; doc. 12, fascicolo convenuta).

Nel corso del procedimento disciplinare, \_\_\_\_\_ ha così reso le proprie giustificazioni scritte: "*riscontro la Vostra del 20 maggio 2019 per precisare quanto segue: 1) come a Voi noto il mio contratto di lavoro sottoscritto il 16 febbraio 2009 prevede un mio impiego alle dipendenze di Codesta società dal lunedì al venerdì; 2) detto orario da me è stato rispettato ed osservato sino alla fine di febbraio 2019; 3) inopinatamente dal mese di marzo 2019 mi è stato imposto un orario di lavoro suddiviso su sette giorni settimanali con riposo di un giorno; 4) al solo fine di aspettare la decisione del Giudice investito circa l'illegittimità del mio trasferimento ho subito, ma non accettato la variazione impostomi. Il giorno 3 maggio 2019 era già stato programmato un incontro con mia figlia, con la quale sarei dovuto andare a trovare mia sorella ed i miei genitori nella mia città di origine; 5) purtroppo mia figlia ha avuto un forte mal di gola che mi*



ha impedito di raggiungere i miei familiari; 6) non potendo abbandonare mia figlia di nove anni presso la mia residenza di . ho dovuto fermarmi rinviando la visita a mia sorella di qualche giorno. Non ritengo di aver posto in essere alcun atto illecito o di aver tenuto un comportamento disciplinarmente sanzionabile e Vi invito a volermi riammettere nel mio posto di lavoro" (doc. 19, fascicolo ricorrente).

Anche nel ricorso introduttivo del giudizio, parte attrice ha sostenuto: "a) il ricorrente aveva richiesto per il giorno 4 e 5 maggio un permesso per assistere la sorella disabile (si badi trattarsi di giornate durante le quali, in base alla lettera di assunzione il ricorrente non avrebbe dovuto lavorare); b) il 3.5.2019, essendo il turno a lui assegnato di tenere la figlia, ha avuto accompagnata la stessa dalla ex moglie a . Purtroppo la figlia, di minore età, è stata colpita da una forte faringite ed il ricorrente piuttosto che lasciare la figlia in balia di nessuno ha preferito rinviare l'incontro con i genitori e la sorella. Il ricorrente si è trovato, dunque, nella non simpatica situazione di scegliere tra la possibilità di far visita ed assistere la sorella, oltre a far visitare alla figlia i nonni e la zia ed accudire la figlia minore. La scelta è caduta nel dovere di accudire una minore piuttosto che andare ad assistere la sorella bisognosa, ma che comunque restava accudita dalla badante, alla quale sono state pagate le due giornate lavorate in regime di straordinario. Il ricorrente, se solo avesse voluto, avrebbe potuto riferire che la sorella si era recata momentaneamente presso la residenza del ricorrente e che subito dopo il 5/6.5.2019 si era ritrasferita presso la sua residenza . Il ricorrente ha scelto la verità, ritenendo di non aver posto in essere alcun comportamento illegittimo" (pagg. 11-12, ricorso).

Interrogato liberamente nel corso del giudizio, ha poi dichiarato: "usufruisco dei permessi legge 104/1992 per prestare assistenza a mia sorella che vive a in Provincia di . Il 4 e 5 maggio 2019 è vero che non sono andato da mia sorella, non ci sono andato perché ci dovevo andare con mia figlia, ma il giorno prima, che ero di riposo, ho scoperto che mia figlia aveva mal di gola e non se la sentiva di affrontare il viaggio. Non ho avvisato l'azienda perché ho fatto una stupidaggine, non li ho avvisati perché ero sotto pressione perché avevo ricevuto una contestazione disciplinare. Il giorno prima mia figlia aveva un po' di febbre. Non ho prestato assistenza a mia figlia, ci ha pensato la mia compagna. Il 4 maggio al pomeriggio sono stato fuori 4 ore alla riunione , . Il 5 mattina sono stato in giro con mia figlia, abbiamo fatto la spesa e abbiamo mangiato a casa. Non ho proprio pensato alle conseguenze di questa distrazione. Alla riunione ) c'era , uno dei responsabili dell'associazione che è anche il responsabile delle comunicazioni della società che ci ha ospitato. La



riunione è stata convocata lo stesso 4 maggio. Non c'è biglietto del treno per quei giorni perché intendevo andare in macchina?.

La versione dei fatti fornita dal ricorrente risulta confutata dalla documentazione versata in atti dalla parte convenuta, risultanze che ne fanno emergere l'assoluta inverosimiglianza e, soprattutto, che palesano la grave riprovevolezza della condotta serbata dal lavoratore.

Nei giorni oggetto di contestazione disciplinare, infatti, ha sottoposto a monitoraggio a mezzo di agenzia investigativa.

Per quel che attiene alla legittimità delle verifiche così compiute, pare sufficiente osservare come il Supremo Collegio abbia recentemente affermato che "i controlli del datore di lavoro, anche a mezzo di agenzia investigativa, sono legittimi ove siano finalizzati a verificare comportamenti del lavoratore che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti od integrare attività fraudolente, fonti di danno per il datore medesimo, non potendo, invece, avere ad oggetto l'adempimento/inadempimento della prestazione lavorativa, in ragione del divieto di cui agli artt. 2 e 3 Statuto dei Lavoratori": nella specie, il controllo non era diretto a verificare le modalità di adempimento della prestazione lavorativa, bensì la potenziale condotta fraudolenta del dipendente nel corso di un'assenza autorizzata ai sensi della Legge 104/1992 (Cass. Civ., Sez. VI, 1 marzo 2019, n. 6174).

Gli investigatori hanno riferito quanto segue: "...nella mattinata del 04 Maggio 2019 si è recato insieme ad una ragazzina, forse la figlia, all'aeroporto di [redacted] dove ha recuperato un uomo e una donna. Successivamente i quattro si sono recati a [redacted] in un'abitazione sita al civico [redacted] di [redacted], dove sono giunti alle ore 11.43. Nel primo pomeriggio, alle ore 13.49, una donna, verosimilmente la compagna del nominato, e la ragazzina si sono allontanate insieme all'interno di una vettura targata [redacted]; parcheggiata all'esterno del civico [redacted], seguite da [redacted], da solo, alla guida della propria [redacted]. Poco dopo le due auto hanno preso direzioni diverse. Da verifiche svolte, la suddetta [redacted] è risultata intestata a [redacted], nata a [redacted] il [redacted], residente a [redacted]; riteniamo si tratti della compagna di [redacted]. Effettuati diversi giri in auto senza una meta apparente, alle ore 14.14 [redacted] si è fermato nei pressi di un sito commerciale sito in [redacted] a [redacted] al cui interno si è trattenuto per circa un quarto d'ora. Successivamente si è diretto a [redacted], dove ha



effettuato una breve visita al civico di ; ricordiamo che il nominato risulta proprietario di un immobile ad uso abitativo catastalmente censito al civico della medesima via e verosimilmente coincidente con l'immobile suddetto, immobile che potrebbe essere ancora in vendita. Allontanatosi dal luogo, ha raggiunto quindi dove, dopo aver acquistato un gelato da passeggio, alle ore 15.52 è stato visto citofonare ed entrare in una palazzina sita al civico Sulla targa affissa all'esterno sono presenti le indicazioni e ), sul campanello i nominativi . Trascorsi appena alcuni istanti, è uscito e si è fermato ad attendere all'esterno per circa un'ora, sfogliando una sorta di fascicolo prelevato dalla borsa e consultando di tanto in tanto il cellulare. Alle ore 16.51 ha quindi incontrato un uomo unitamente al quale ha bevuto qualcosa in un bar antistante il civico. Successivamente i due sono tornati dinanzi al civico di al quale hanno quindi fatto ingresso, poco dopo le ore 17.00, al seguito di un uomo calvo con occhiali da vista appena sopraggiunto in loco. Trascorse circa due ore, e l'uomo calvo hanno lasciato il civico e, dopo una breve sortita al bar, hanno raggiunto a piedi la vettura del nominato in sosta in avviandosi insieme. Poco dopo, alle ore 19.17, il nominato si è fermato lungo dove successivamente i due si sono congedati salutandosi. Il giorno successivo, 05 Maggio 2019, il nominato si è allontanato in auto dall'abitazione di residenza in tarda mattinata insieme alla ragazza già vista in sua compagnia il giorno precedente, verosimilmente la figlia. Dopo una sosta finalizzata al rifornimento di carburante, il nominato ha raggiunto il supermercato sito in ), accedendovi insieme alla minore. Effettuati alcuni acquisti, i due hanno lasciato l'esercizio commerciale ed alle ore 12.55 hanno fatto ritorno nell'abitazione di . Alle ore 14.52 e la ragazza si sono allontanati nuovamente in auto, diretti a , in varcando il confine . alle ore 15.33. In seguito, alle ore 15.57, il nominato è stato visto recuperare la propria auto precedentemente parcheggiata nei pressi della locale stazione ferroviaria e riavviarsi, da solo, rientrando al proprio indirizzo di residenza alle ore 16.43. In serata, alle ore 18.24, ha lasciato quindi il civico insieme alla donna che riteniamo essere la compagna, diretto nel centro commerciale sito in , a presso il quale i due si sono trattenuti dalle ore 18.44 quanto meno sino alle ore 19.30, orario di sospensione del servizio" (doc. 23, fascicolo convenuta).

Orbene, secondo ), la "figlia ha avuto un forte mal di gola" che gli "ha impedito di raggiungere i... familiari?" e, "non potendo abbandonare [la] figlia di nove anni



presso la... residenza di... , sarebbe stato costretto a "fermar[s]i rinviando la visita [alla] sorella di qualche giorno" (giustificazioni scritte - doc. 19, fascicolo ricorrente); ancora "la figlia, di minore età è stata colpita da una forte faringite ed il ricorrente piuttosto che lasciare la figlia in balia di nessuno ha preferito rinviare l'incontro con i genitori e la sorella... si è trovato, dunque, nella non simpatica situazione di scegliere tra la possibilità di far visita ed assistere la sorella, oltre a far visitare alla figlia i nonni e la zia ed accudire la figlia minore. La scelta è caduta nel dovere di accudire una minore piuttosto che andare ad assistere la sorella bisognosa" (pagg. 11-12, ricorso).

Sennonché, dalle immagini allegate alla relazione investigativa e dalla relazione medesima emerge, incontrovertibilmente, che... ha trascorso ben poco tempo con la figlia affetta da "una forte faringite" che mai avrebbe potuto "abbandonare" o "lasciare... in balia di nessuno", ed è parimenti emerso che la figlia - così malata da non poter affrontare il viaggio sino a Roma - ha di fatto trascorso tutto il fine settimana fuori casa.

In particolare, sabato 4 maggio 2019, la figlia di... lo ha dapprima accompagnato alla... a recuperare compagna e suocero; giunta a casa alle 11.43, alle 13.49 è uscita in auto con la compagna del ricorrente che è parimenti uscito per andare da tutt'altra parte e occuparsi, tra le 13.49 e le 19.17, senza mai far ritorno a casa, di attività affatto diverse dall'assistenza della minore malata. Domenica 5 maggio 2019, l... ha portato in tarda mattinata la figlia con sé a fare la spesa e alle 14.52 l'ha riaccompagnata in auto in

Il fatto che... non sia rimasto un solo istante con la figlia nel pomeriggio di sabato, in uno con il fatto che quest'ultima sia uscita di casa sia il sabato che la domenica, sono circostanze che confutano *in unum* la versione del ricorrente.

E' evidente, infatti, non solo che le condizioni della minore non fossero proibitive, ma nemmeno che il lavoratore si sia trovato nella necessità di prestarle una continua assistenza. A tacer d'altro, la presenza della compagna - cui la minore è stata di fatto affidata per l'intera giornata di sabato - consente di escludere a priori che... si sia trovato di fronte al rischio di "abbandonarla a se stessa".







Sotto questo profilo, del tutto inverosimili le giustificazioni del lavoratore nella parte in cui ha inteso sostenere *“non li ha avvisati perché ero sotto pressione perché avevo ricevuto una contestazione disciplinare”* (cfr. interrogatorio libero): le contestazioni disciplinari erano già state sanzionate e questo fatto, al più, avrebbe dovuto indurre il dipendente a serbare una condotta assolutamente accorta e diligente, non il contrario. E' peraltro documentale che \_\_\_\_\_ si sia organizzato (o ri-organizzato, poco rileva) l'intero fine settimana dedicando molte ore a occupazioni del tutto personali, così che non risulta assolutamente plausibile che non abbia avuto modo o tempo di segnalare all'azienda che non avrebbe prestato la prevista assistenza alla sorella.

La giurisprudenza di merito ha già avuto modo di evidenziare che *“...la concessione dei permessi comporta un disagio per il datore di lavoro, giustificabile solo a fronte di un'effettiva attività di assistenza. Pertanto, l'uso improprio del permesso, anche soltanto per poche ore, costituisce un abuso del diritto, in forza del disvalore sociale alla stessa attribuibile, tale da determinare nel datore di lavoro la perdita della fiducia nei confronti del lavoratore e legittimare la sanzione del licenziamento per giusta causa”* (Tribunale di Bologna, Sez. Lav., 20 luglio 2017, n. 765).

Il principio trova pieno conforto nell'orientamento – ancor più rigoroso – del Supremo Collegio: *“la condotta del lavoratore nella fruizione dei permessi retribuiti previsti dalla l. 5 febbraio 1992, n. 104, consistente nell'aver svolto l'attività assistenziale soltanto per una parte marginale del tempo totale concesso, concreta un abuso in grave violazione dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di cui agli artt. 1175 c.c. e 1375 c.c. e costituisce pertanto giusta causa di recesso del datore di lavoro”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 22 marzo 2016, n. 5574).

\*\*\* \*\*

si duole della natura ritorsiva e/o discriminatoria del licenziamento.

Fermo restando che l'una e l'altra ipotesi non sono sovrapponibili e che il tenore del ricorso consente di comprendere che oggetto di doglianza è la pretesa ritorsività del provvedimento espulsivo, deve rammentarsi che *“il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta che questa sia, è un licenziamento nullo, quando il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante dello stesso, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1418 c.c., comma 2, art. 1345 e 1324 c.c. Esso costituisce ingiusta ed arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito (diretto) o di altra persona ad esso legata e pertanto*



*accumunata nella reazione (indiretto), che attribuisce al licenziamento il connotato della ingiustificata vendetta. Siffatto tipo di licenziamento è stato ricondotto, data l'analogia di struttura, alla fattispecie di licenziamento discriminatorio, vietato dagli art. 4 l. n. 300 del 1970, e 3 l. n. 108 del 1990 – interpretati in maniera estensiva – che ad esso riconnettono le conseguenze ripristinatorie e risarcitorie di cui all'art. 18 dello statuto dei lavoratori? (Cass. Civ., Sez. Lav., 8 agosto 2011, n. 17087).*

Più nello specifico, a differenza di quel che accade per la discriminazione (che opera obiettivamente, in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta, a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro), al fine di ottenere l'accertamento della nullità del licenziamento perché fondato su motivo illecito ex art. 1345 c.c., o comunque ritorsivo, è necessaria la prova del fatto che si tratti dell'unica ragione posta a fondamento della determinazione datoriale di interrompere la collaborazione lavorativa con il dipendente (Cass. Civ., Sez. Lav., 5 aprile 2016, n. 6575; cfr. anche Cass. Civ., Sez. Lav., 9 luglio 2009, n. 16155; Cass. Civ., Sez. Lav., 5 agosto 2010, n. 18283; Cass. Civ., Sez. Lav., 9 marzo 2011, n. 5555; Cass. Civ., Sez. Lav., 18 marzo 2011, n. 6282).

E' esclusivo onere del lavoratore dimostrare che l'intento di rappresaglia ha avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro (*ex multis*, Cass. Civ., Sez. Lav., 14 luglio 2005, n. 14816); tuttavia, la ricorrenza di una giusta causa di licenziamento assume portata assorbente in quanto circostanza idonea a escludere la sussistenza del motivo ritorsivo determinante lamentato in ricorso.

\*\*\* \*\*

Il ricorrente ha chiesto, poi, di accertare l'illegittimità delle due sanzioni conservative del 29 aprile 2019.

La domanda è improcedibile.

L'art. 1, co. 47, Legge 92/2012 stabilisce che *"le disposizioni dei commi da 48 a 68 si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro"*; il successivo comma 48 dispone, tra l'altro, che *"la domanda avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento di cui al comma 47 si propone con ricorso al tribunale in funzione di giudice del*



lavoro” e che “con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi”.

Nel caso di specie, le sanzioni conservative qui impugnate sono del tutto irrilevanti ai fini del decidere, sia in quanto non richiamate ai fini della recidiva, sia in quanto – accertata la ricorrenza di una giusta causa di licenziamento – deve escludersi a priori la possibilità di ritenere ritorsivo il provvedimento espulsivo.

\*\*\*\*

La regolazione delle spese di lite segue soccombenza e, conseguentemente, deve essere condannato alla rifusione delle stesse nella misura di cui al dispositivo.

Ordinanza immediatamente esecutiva ex art. 1, co. 49, Legge 92/2012.

**P.Q.M.**

dichiara l'improcedibilità della domanda avente ad oggetto le sanzioni conservative.

Rigetta, per il resto, il ricorso.

Condanna \_\_\_\_\_ alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi € 5.000,00 oltre accessori come per legge.

Ordinanza immediatamente esecutiva ex lege.

**MANDA**

alla Cancelleria per la tempestiva comunicazione alle parti costituite.

Milano, 18 gennaio 2020

  
IL GIUDICE DEL LAVORO  
dott.ssa Chiara COLOSIMO

