



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Tommaso Maria Gualano ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **2049/2020** promossa da:

_____, con il patrocinio dell'avv. _____,
e dell'avv. _____, elettivamente domiciliato in
POGGIBONSI presso il difensore avv. _____

Parte ricorrente

contro

_____ con il patrocinio dell'avv. COMPAGNINO MASSIMO e
dell'avv. LUPI MASSIMO e dell'avv. PRIMERANO PAOLA, elettivamente domiciliata in VIA
SALVINI 10 MILANO presso il difensore avv. COMPAGNINO MASSIMO

Parte resistente

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

_____ ha convenuto in giudizio _____, formulando le
seguenti conclusioni:

“In via principale:

*1) Accertare e dichiarare, per i motivi di cui in fatto e diritto, **la nullità del licenziamento** per cui è causa, **in quanto discriminatorio e/o ritorsivo** e conseguentemente condannare la _____, in persona del legale rappresentante pro-tempore, a **reintegrare** il signor _____ nel posto di lavoro, nelle stesse mansioni come da contratto, oltre alla **condanna alla corresponsione di un'indennità economica** pari all'ultima retribuzione di fatto, da quantificarsi dal momento del licenziamento all'effettiva reintegra sul posto di lavoro e comunque non inferiore alle 5 mensilità o quella diversa somma che dovesse essere ritenuta di giustizia.*

In via subordinata

*2) accertare e dichiarare **l'illegittimità del licenziamento** intimato perché **il fatto non sussiste o per mancanza di giusta causa o perché il licenziamento intimato non può essere legittimamente considerato disciplinare** per i motivi esposti in narrativa e conseguentemente condannare la convenuta alla **riassunzione** del ricorrente o, in alternativa, al **pagamento di un'indennità** commisurata, nella sua quantificazione, alla condizione familiare personale del lavoratore, padre di 4 figli, con compagna invalida al 100% e disoccupata, e, comunque, non inferiore a 12 mensilità o comunque a quella diversa quantificazione che dovesse risultare in base ai diversi requisiti dimensionali della società e/o*

comunque a quella diversa quantificazione che dovesse essere ritenuta di giustizia in ottemperanza all'art 24 della Carta Sociale Europea, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. In ulteriore via subordinata:

3) Nell'ipotesi in cui il Giudice non dovesse ritenere esistenti i requisiti della giusta causa e del giustificato motivo al licenziamento oggetto della presente causa, **Voglia condannare comunque il datore di lavoro alla corresponsione di un'indennità omnicomprensiva pari a 36 mensilità**, come stabilito dal decreto dignità (d.l. 87/18 convertito in l. n. 96/2018) o a quella maggiore o minore somma che il Giudice dovesse ritenere applicabile di giustizia e/o ragione anche in base ai requisiti dimensionali della società convenuta;

In ulteriore via gradatamente subordinata:

4) qualora venisse riconosciuto legittimo il licenziamento ma non per giusta causa, condannare la convenuta a **corrispondere al ricorrente la somma** indicativamente quantificata in Euro 10.000,00 e/o comunque in quella maggiore o minore somma ritenuta di giustizia e/o ragione, a titolo di indennità sostitutiva del preavviso.

In ogni caso:

Si chiede la condanna di parte convenuta al pagamento degli interessi legali e rivalutazione monetaria maturati e maturandi dalla scadenza del credito e sino all' effettivo saldo;

In ogni caso:

Si chiede la condanna di parte convenuta al pagamento di spese, diritti ed onorari di causa, oltre alle spese generali (15%), CPA, IVA e contributo unificato come per legge”.

Dedotto di essere stato assunto dalla società convenuta a far data dal 1.6.2009 con inquadramento come impiegato (IV livello CCNL Commercio), il ricorrente ha impugnato il licenziamento per giusta causa comunicato con lettera del 16.7.2020 (ricevuta il 27.3.2020) e preceduto dalla contestazione disciplinare del 2.7.2020 (“*assenza ingiustificata*” per un totale di 15 giorni, “*dal 23 marzo 2020 al 27 marzo 2020, nonché dal 30 marzo 2020 al 3 aprile 2020, dal 22 aprile al 24 aprile 2020, dal 28 aprile al 29 aprile 2020*”)

Ha dedotto, in tesi, la nullità del recesso perché discriminatorio e/o ritorsivo e, in subordine, la sua illegittimità per insussistenza del fatto o, comunque, per violazione del principio di proporzionalità della sanzione irrogata, facendo altresì rilevare l'omessa affissione in azienda del codice disciplinare.

Costituitasi in giudizio, la convenuta ha preliminarmente eccepito la decadenza dall'impugnazione del mancato rispetto dei termini di cui all'art. 6 L. 604/1966 e, nel merito, ha contestato la fondatezza in fatto ed in diritto della domande svolte, concludendo per il rigetto del ricorso e, in subordine, per la riduzione delle eventuali pronunce di condanna accolte dal Tribunale.

La causa, istruita documentalmente, è stata decisa all'esito dello scambio delle note di trattazione scritta di cui all'art. 83 D. L. n. 18/2020 convertito dalla L. n. 27/2020, come modificato dall'art. 221 D.L. 34/2020, convertito con modifiche dalla L. 77/2020, come ulteriormente risultante dalle modifiche introdotte dall'art. 1 comma 3, lett. a) e b) n. 7 del D.L. n. 125/2020.

Possono dirsi documentate o, comunque, incontestate le seguenti circostanze di fatto:

- il ricorrente, padre di tre figli minori nati dalla relazione con la propria compagna (priva di occupazione lavorativa ed affetta da invalidità totale per sordomutismo, a sua volta madre di altro figlio minore nato da un precedente rapporto), ha fatto richiesta in distinti momenti, in favore del figlio minore _____, della fruizione del congedo speciale di paternità COVID-19 ai sensi del D.L. 18/2020 per i periodi dal 23 marzo 2020 al 27 marzo 2020, dal 30 marzo 2020 al 3 aprile 2020, dal 22 aprile al 24 aprile 2020 e dal 28 aprile al 29 aprile 2020 (doc. 5 fasc. ric. e docc. 8, 10, 11 e 12 fasc. res.), inserendo – quanto alla posizione lavorativa della compagna – la scelta “altro” tra quelle disponibili nella “mascherina” computerizzata presente al momento della compilazione della domanda *online* (vd. *screen shot* doc. 8 fasc. ric., nonché copia completa delle domande *online sub* docc. 8, 10, 11, e 12 fasc. res.);
- nelle suddette giornate, il _____ non si è presentato al lavoro;
- con distinte comunicazioni, tutte datate 16.6.2020, l’INPS ha reso edotto il lavoratore del diniego alle domande di congedo con motivazione “*l’altro genitore risulta privo di occupazione*” (doc. 5 fasc. res.); e ciò sul presupposto che, ai sensi del comma 4 dell’art. 23 D.L. 18/2020, “*La fruizione del congedo di cui al presente articolo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore*”;
- con lettera del 2.7.2020 la convenuta, acquisita in data 16.6.2020 da parte dell’INPS notizia del rigetto delle domande di congedo parentale (doc. 13 fasc. res.), ha contestato al dipendente l’assenza ingiustificata dal lavoro nei giorni sopra indicati (doc. 7 fasc. ric.; doc. 14 fasc. res.);
- dopo le giustificazioni fornite dal lavoratore (doc. 9 fasc. ric.; doc. 15 fasc. res.) _____ ha irrogato il licenziamento per giusta causa, evidenziando che il _____, presentate domande di congedo straordinario Covid-19 “*ben consapevole di non averne i requisiti*” ed agendo quindi “*in aperta mala fede*” per aver rilasciato dichiarazioni false ad datore di lavoro ed all’INPS, ha realizzato “*un grave abuso di fiducia al fine di potersi assentare dal lavoro nelle giornate contestate senza che ricorressero valide ragioni*” (doc. 1 fasc. ric.; doc. 16 fasc. res.);
- alla data di irrogazione del licenziamento, il ricorrente beneficiava del permesso di allattamento per la figlia minore _____, con scadenza al 27.7.2020 (doc. 13 fasc. ric.).

Ciò chiarito, e rilevata la tempestività del deposito in data 11.1.2021 (ore 13:05) delle note autorizzate di parte convenuta, si osserva quanto segue.

A) Al licenziamento, notificato il 23.7.2020, il _____ ha fatto seguire in data 17.9.2020 il deposito del presente ricorso giudiziale, notificato a _____ il 9.10.2020.

La convenuta, rilevato che la volontà di impugnare il provvedimento espulsivo è stata portata a conoscenza del datore di lavoro solo al momento della notifica del ricorso e, quindi, oltre 60 giorni dalla data di notifica del licenziamento, ha eccepito la decadenza dall'impugnazione ai sensi dell'art. 6 L. 604/1966.

Il ricorrente ha conflittato l'eccezione, sostenendo che la decadenza in esame non operi a fronte di un licenziamento nullo e che, in ogni caso, il termine di decadenza non sia nel caso di specie maturato, dovendosi guardare alla data di deposito del ricorso (e non a quella di notifica dello stesso).

Chiarito che il termine decadenziale opera anche in caso di licenziamento nullo (con la sola eccezione di quelli inefficace perché comunicato verbalmente: cfr., Cass., ord., 523/2019), ciò che rileva nel caso di specie è il termine (non di notifica, ma) di deposito del ricorso e, a tale data (17.9.2021), non era maturata la decadenza in esame (cfr., Cass., SU., 8830/2010)¹.

¹ Vd. in motivazione: “9.7 I principi dianzi ricostruiti ed evidenziati con riguardo alla disciplina generale della decadenza trovano specifico riscontro ed applicazione nell'ipotesi prevista dalla [L. n. 604 del 1966, art. 6](#), là dove, per l'appunto, l'effetto impeditivo della decadenza si riconnette puramente alla formulazione di una dichiarazione impugnatoria e pertanto la decadenza deve intendersi impedita nel momento in cui detta dichiarazione sia emessa dal soggetto legittimato e non, invece, nel successivo momento in cui il destinatario la abbia ricevuta.

Non rileva dunque, a tali fini, che la comunicazione dell'impugnazione giunga all'indirizzo del datore di lavoro: la natura recettizia dell'impugnazione, quale atto unilaterale destinato in certam personam, implica che gli effetti tipici e propri di quell'atto, connessi al tenore ed al contenuto della dichiarazione, si producano nel momento in cui il destinatario abbia legale conoscenza dello stesso, ma non comporta invece l'irrilevanza del comportamento del dichiarante e degli effetti che eventualmente vi si riconnettono con riferimento al periodo anteriore alla receptio. Così, al momento della ricezione della dichiarazione si produce l'effetto tipico della stessa, consistente nella contestazione al datore di lavoro dell'illegittimità del recesso, mentre il comportamento del lavoratore interessato, utile ad impedire la decadenza dal diritto di conseguire la pronuncia di annullamento del recesso datoriale, viene a compiersi nel momento in cui la dichiarazione impugnatoria è emessa e, dunque, nel momento in cui detta dichiarazione è esternata dal dichiarante e posta al di fuori della personale sfera di disponibilità di questo, in particolare una volta che sia avvenuta la consegna all'ufficiale postale della missiva raccomandata destinata ad essere recapitata al datore di lavoro. Sussiste cioè, sul piano logico, una scissione tra il comportamento interruttivo della decadenza ed il perfezionamento della fattispecie impugnatoria; detta scissione viene a riprodursi sul piano cronologico allorché l'emissione e la ricezione della dichiarazione impugnatoria abbiano luogo in momenti temporalmente distinti, il che accade quando, come nel caso in esame, la dichiarazione di impugnazione del licenziamento sia comunicata al datore di lavoro a mezzo del servizio postale[...].”

“9.10[...]Va specificamente affermato che la prospettata scissione tra il comportamento impeditivo della decadenza e l'efficacia dell'atto dichiarativo di impugnazione del licenziamento non resta esclusa, con riguardo alle dichiarazioni extra-processuali, sol perché al lavoratore interessato sia dato optare tra l'emissione di una dichiarazione extraprocessuale e la notificazione di atto introduttivo del giudizio nelle forme previste dalle norme di rito. In primo luogo, infatti, appare evidente che il principio di libertà ed equivalenza delle forme della comunicazione impugnatoria non può trovare ragionevole limitazione in considerazione del dato puramente accidentale per cui l'impugnazione del licenziamento sia compiuta con atto idoneo all'instaurazione del giudizio, piuttosto conseguendo in tal caso che gli effetti processuali dell'atto si aggiungeranno a quelli sostanziali, tipici e propri della dichiarazione impugnatoria a prescindere dalla relativa forma, sì che, essendo destinato l'atto introduttivo del giudizio ad essere notificato alla controparte datoriale, il solo deposito del ricorso varrà quale impulso della comunicazione dell'impugnazione del licenziamento, idoneo ad impedire la decadenza del lavoratore; la medesima conclusione deve valere con riguardo all'istanza di conciliazione

L'eccezione preliminare sollevata da _____ è quindi infondata.

B) Passando al merito, la condotta contestata e posta a base del licenziamento è costituita dall'assenza ingiustificata dal lavoro del _____ per un totale di 15 giorni, dal 23 marzo 2020 al 27 marzo 2020, nonché dal 30 marzo 2020 al 3 aprile 2020, dal 22 aprile al 24 aprile 2020, dal 28 aprile al 29 aprile 2020 (vd. lettera di contestazione del 2.7.2020 in atti).

E' noto che, secondo la giurisprudenza, *“il datore di lavoro, su cui a norma dell'art. 5 della legge n. 604 del 1966 grava l'onere della prova della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, può limitarsi, nel caso in cui la giusta causa sia costituita dalla assenza ingiustificata del lavoratore dal servizio, nella sua valenza di inadempimento sanzionabile sul piano disciplinare, a provare l'assenza nella sua oggettività, mentre grava sul lavoratore l'onere di provare gli elementi che possono giustificare l'assenza e in particolare la sua dipendenza da causa a lui non imputabile”* (Cass., 2988/2011).

Nel caso di specie, l'assenza dal lavoro del ricorrente nei giorni in questione risulta effettivamente non giustificata, in quanto egli non si trovava nelle condizioni per fruire del congedo parentale ex D.L. 18/2020 (come poi riscontrato dall'INPS).

A fronte di ciò, il lavoratore ha sostenuto che il fatto non possa a lui essere imputato, perché l'INPS in ritardo (oltre i 30 giorni di durata del procedimento amministrativo ex lege 241/1990), e solo dopo l'avvenuta fruizione dei congedi, aveva comunicato il mancato accoglimento delle relative istanze; aggiungeva che al momento delle domande, per errore giustificabile, non era stato a conoscenza che i permessi speciali Covid-19 richiedessero la condizione che l'altro genitore non avesse una occupazione di lavoro (*“mero errore in buona fede determinato dalla difficoltà di lettura di nuove norme promulgate d'urgenza e modificanti il procedimento ordinario”*) ed aveva indicato l'opzione *“altro”* con riferimento alla posizione della campagna (ritenendo con ciò di aver segnalato la situazione di invalidità della stessa) a causa della *“difficoltà di compilare queste domande online, laddove il sistema non lascia spazio a certificazioni o spiegazioni diverse da quelle prestabilite”* (cfr., pag. 9 ricorso).

Sul punto, può osservarsi quanto segue:

obbligatoria ante causam ai sensi dell'art. 410 c.p.c., destinata ad essere comunicata a cura dell'amministrazione procedente al datore di lavoro, di guisa che l'onere del prestatore deve intendersi assolto con il solo deposito della menzionata istanza”.

E' poi da aggiungere che la citata pronuncia, giunge, al termine del proprio percorso argomentativo, a superare il precedente indirizzo espresso da Cass., SU., 5395/1982 (richiamata al punto 6 della motivazione), secondo cui il lavoratore, al fine di evitare il maturare della decadenza, ha l'onere entro il termine non solo di manifestare la volontà di impugnazione del recesso, ma anche di renderla nota al datore di lavoro.

- a) a mente dell'art. 23 D.L. 18/2020, il ricorrente non godeva dei presupposti per fruire dei suddetti permessi, stante lo stato di disoccupazione della propria compagna;
- b) all'atto della presentazione delle richieste, il ricorrente – spuntando la scelta “altro” tra quelle disponibili nella “tendina” elettronica relativa alla “situazione lavorativa altro genitore” – ha dichiarato che la propria compagna era titolare di una occupazione diversa da quelle specificamente riportate nelle altre opzioni possibili (“autonomo/a”; “dipendente”; “Gestione separata”, “*labor. a domicilio/servizi domestici*”: cfr., doc. 8 fasc. ric.);
- c) il sistema prevedeva, quale opzione, anche quella “*non lavoratore/non lavoratrice*” (vd. lo stesso doc. 8 cit.) e, quindi, consentiva di scegliere l'opzione relativa allo stato di non occupazione dell'altro genitore del minore per il quale era domandata la fruizione del congedo;
- d) la scelta “*altro*”, in quanto riferita come tutte le altre alla (sola) “*situazione lavorativa dell'altro genitore*”, non poteva evidentemente riferirsi a situazioni diverse dalla predetta situazione lavorativa e, in particolare, a stati soggettivi di invalidità;
- e) dall'esame delle domande *online* prodotte nella loro completezza (come depositate dalla convenuta e non anche dal ricorrente: docc. 8, 10, 11 e 12 fasc. res.), si ricava che il _____, in occasione di ciascuna di esse, abbia espressamente dichiarato, tra le altre cose, “*Che nel nucleo familiare non vi è altro genitore disoccupato o non lavoratore*”.

Il fatto che egli non fosse a conoscenza del contenuto della norma, oltreché inidonea a costituire una esimente, è circostanza non provata e che comunque non può giustificare il fatto di aver reso dichiarazioni non corrispondenti allo stato reale dei fatti; la chiara delimitazione dell'ambito delle scelte all'interno della “*situazione lavorativa dell'altro genitore*” e la previsione, tra le opzioni, anche di quella “*non lavoratore/non lavoratrice*”, contraddice l'esistenza di difficoltà di compilazione della domanda *online* e di incertezze nascenti dalla assenza di spazi dedicati a certificazioni o spiegazioni, tenuto anche conto che, già in precedenza e più volte, il ricorrente aveva fatto richiesta di congedi parentali ed aveva dimostrato di seguire ed essere a conoscenza della normativa di settore, tanto da rendere sul punto una intervista pubblicata su *internet* (cfr., docc. 4-7 fasc. res.).

Deve quindi concludersi che l'assenza dal lavoro nei giorni in questione sia stata ingiustificata e che il lavoratore non ne potesse non essere consapevole, per avere – al momento della presentazione delle relative domande – reso dichiarazioni non corrispondenti alla realtà.

La realizzazione del fatto contestato comporta:

- la legittimità del recesso ai sensi dell'art. 54 D.Lgs. 151/2001: seppur quest'ultimo sia stato irrogato in costanza di fruizione del permesso per allattamento, la fattispecie rientra all'interno della

previsione derogatoria di cui al comma 3, lett. a) della predetta disposizione (“*colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro*”);

- l’infondatezza del dedotto motivo ritorsivo a base del recesso (volontà di liberarsi di un lavoratore che faceva uso, come già avvenuto anche negli anni precedenti, di congedi parentali), che deve costituire l’unica e determinante ragione a base del licenziamento e non può ricorrere quando il fatto contestato sia risultato sussistente;
- la sussistenza della condotta contestata al lavoratore, senza che possa rilevare in alcun modo la circostanza che il avrebbe avuto diritto al conseguimento dei permessi parentali ordinari (svincolati dallo stato di occupazione/disoccupazione dell’altro genitore), in quanto non richiesti e non posti a base delle assenze dal lavoro di cui si discute;
- che la sanzione espulsiva sia stata proporzionata rispetto al fatto contestato, in quanto la condotta realizzata ha presentato sul piano oggettivo e soggettivo una gravità “qualificata” che l’ha resa tale da far venir meno il legame fiduciario a base del rapporto di lavoro, così da integrare gli estremi della giusta causa *ex art. 2119 c.c.* (indipendentemente dalla irrilevante circostanza dell’affissione o meno in azienda del codice disciplinare), anche considerato che l’art. 238 CCNL applicato sanziona con il licenziamento il caso dell’assenza ingiustificata superiore a tre giorni nell’anno solare.

In conclusione, il ricorso deve essere rigettato.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale, Sezione lavoro, definitivamente decidendo, ogni altra contraria eccezione e richiesta disattesa,

1) rigetta il ricorso;

2) condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali, che liquida in € 3.513,00 per compenso di avvocato *ex DM 55/2014*, oltre rimborso forfettario 15%, IVA e CAP come per legge se dovuti.

Sentenza pronunciata all’esito dello scambio delle note di trattazione scritta di cui all’art. 83 D. L. n. 18/2020 convertito dalla L. n. 27/2020, come modificato dall’art. 221 D.L. 34/2020, convertito con modifiche dalla L. 77/2020, come ulteriormente risultante dalle modifiche introdotte dall’art. 1, comma 3, lett. a) e b) n. 7 del D.L. n. 125/2020.

Firenze, 15 giugno 2021

Il Giudice

dott. Tommaso Maria Gualano

Ai sensi dell’art. 52 D.Lgs. 196/2003, in caso di diffusione, omettere le generalità e gli altri dati identificativi delle persone.