

CORTE D'APPELLO DI TORINO,  
Sez. Lav., Sentenza 5 maggio 2022,  
Pres. MILANI, Est. CASARINO,  
I.S.I.L. srl (Avv.ti A. VALENTINI,  
C. LOIACONO) c. TACCOLI (Avv.  
ti E. POLI, A. VERGNANO).

**Licenziamento ritorsivo - Motivo illecito determinante presupposto per il licenziamento nullo - Esclusione - Legittimità licenziamento.**

**Rinuncia all'esercizio del potere disciplinare - Comportamenti concludenti ed univoci del datore di lavoro - Presunzione - Esclusione.**

*Il carattere determinante del motivo illecito può restare escluso dall'esistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di licenziamento solo ove questa ragione risulti allegata e comprovata dal datore di lavoro e, quindi, sia tale da poter da sola sorreggere il licenziamento malgrado il concorrente motivo illecito che emerge all'esito della causa. La presunzione di rinuncia del datore di lavoro all'esercizio del potere disciplinare deve ricavarsi da comportamenti del datore di lavoro medesimo concludenti ed univoci (\*).*

---

(\*) Il commento di Paola Druetta, *Presupposti per l'esistenza di un licen-*

### *Sentenza*

nella causa di lavoro iscritta al n. 101/2022 R.G.L. promossa da:

I.S.I.L. srl (C.F. 03913160010), con sede legale in Alpignano (TO), via Collegno n. 84, in persona dell'Amministrazione Delegato sig. Davide Spinetti, rappresentata e difesa, anche disgiuntamente, dagli avv.ti Alessandro Valentini e Claudia Loiacono del Foro di Torino, elettivamente domiciliata presso il loro studio in Torino, Corso Re Umberto n. 71, per procura su foglio separato allegato alla busta telematica.

*Reclamante/reclamata incidentale*

*contro*

Taccoli Alessandro (C.F. TC-CLSN66P10C639U), residente in Bussoleno, Borgata s.ta Petronilla 35, elettivamente domiciliato in Torino, via Susa 31, presso lo studio degli avv.ti Elena Poli ed Alessandro Vergnano, che lo rappresentano e difendono congiuntamente e disgiuntamente per procura allegata alla busta contenente l'atto introduttivo della

*ziamento ritorsivo*, segue il testo della sentenza in epigrafe.

causa del Tribunale di Torino RGL 6811/2020, inviata telematicamente ex art. 83, 3° comma c.p.c.

*Reclamato/reclamante incidentale*

*oggetto: reclamo ex art. 1, comma 58, L. 92/9012*

*Conclusioni*

Per la reclamante: come da ricorso depositato in data 2.3.2022.

Per il reclamato: come da memoria depositata in data 22.4.2022.

*Fatti di causa*

Con ricorso ex art. 1 comma 48 legge 92/2012, Alessandro Taccoli, premesso di essere stato assunto da I.S.I.L. srl in data 1.10.2003 con qualifica di impiegato tecnico (V categoria CCNL metalmeccanici) e mansioni di tecnico di qualità controllo e coordinamento presso lo stabilimento di Alpignano e di essere stato eletto nel 2018 come componente della RSU aziendale nelle liste della FIOM, ha impugnato il licenziamento a lui intimato il 6.4.2020 deducendone in primo luogo la nullità in quanto ritorsivo e discriminatorio, e quindi chiedendo

l'applicazione delle conseguenze ex art. 18 commi 1 e 3 L. 300/70, e sostenendone, in subordine, l'illegittimità con conseguente applicazione dell'art. 18 comma 4 L. 300/1970, in ulteriore subordine chiedendo di applicare comunque le tutele di cui all'art. 18 comma 5 o di cui all'art. 18 comma 6 L. 300/1970.

I.S.I.L. srl ha contestato le domande attoree e ne ha chiesto il rigetto.

Il Tribunale, istruita la causa con interrogatorio libero delle parti ed escussione di testimoni, con ordinanza del 30.4.2021 ha accertato l'illegittimità del licenziamento, ha condannato la convenuta a reintegrare il ricorrente e a pagargli l'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino all'effettivo ripristino del rapporto di lavoro nei limiti di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto, e ha condannato la convenuta al versamento dei relativi contributi previdenziali ed assistenziali.

Il Tribunale, pur considerando provate, all'esito dell'istruttoria, alcune delle condotte contestate al ricorrente, ha tuttavia ritenuto che esse integrassero la fattispecie dell'"insubordinazione lieve" punibile,

ai sensi dell'art. 9 del CCNL, con sanzione conservativa e non con il licenziamento, ed ha ritenuto applicabili le conseguenze ex art. 18 comma 4 L. 300/1970. Il Tribunale non ha vagliato la discriminatorietà/ritorsività del licenziamento ritenendo che, tenuto conto che non erano trascorsi, alla data della pronuncia, 12 mesi dal momento in cui il licenziamento era diventato efficace, la parte ricorrente non avrebbe potuto ottenere un maggior beneficio dall'accertamento della pretesa discriminatorietà o ritorsività del licenziamento.

I.S.I.L. srl ha proposto opposizione ex art. 1 comma 57 L. 92/2012; a sua volta Alessandro Taccoli ha riproposto la domanda di accertamento della nullità del licenziamento per la sua natura discriminatoria o ritorsiva.

Il Tribunale, disposto nuovamente l'interrogatorio libero delle parti, con sentenza n. 157/2022 del 1.2.2022 ha respinto l'opposizione.

I.S.I.L. srl propone reclamo ex art. 1, comma 58, L. 92/2012; Alessandro Taccoli resiste al reclamo e propone a sua volta reclamo incidentale condizionato, per il caso di accoglimento del reclamo principale, sull'omessa pronuncia in ordine alla domanda di accertamento del carat-

tere discriminatorio del licenziamento o sul suo rigetto implicito, o, in subordine, per insussistenza dei fatti contestati, per la loro punibilità con sanzioni conservative e per tardività della contestazione.

All'esito dell'udienza di discussione del 5.5.2022 la Corte si è riservata la decisione.

### *Ragioni della decisione*

I fatti posti a base del licenziamento sono stati contestati al lavoratore da I.S.I.L. srl con lettera del 25.3.2020, del seguente tenore: “(...) lei si è reso protagonista di diverse e censurabili condotte rilevanti sul piano disciplinare, concretizzatesi in episodi di insubordinazione di particolare gravità nei confronti dei suoi responsabili. Più precisamente, è stato riscontrato nel dettaglio quanto segue. In diverse occasioni di seguito elencate il sig. Fabio Angelino che ricopre la mansione di Responsabile Qualità ed è il Suo diretto responsabile, Le ha richiesto di prestare lavoro in regime di orario straordinario, così come espressamente previsto dal Suo contratto di lavoro; in particolare ciò è avvenuto nelle seguenti date:

- il giorno 11 febbraio 2020 Le

veniva fatta richiesta di svolgere lavoro straordinario per il giorno sabato 15 febbraio 2020, prestazione che Lei non eseguiva;

- il giorno 17 febbraio 2020 Le veniva fatta richiesta di svolgere lavoro straordinario per il giorno sabato 22 febbraio 2020, prestazione che Lei si è rifiutato di eseguire;

- il giorno 6 marzo 2020 Le veniva fatta richiesta di svolgere straordinario per la settimana successiva, dal giorno 9 al giorno 13 marzo 2020, prestazione da Lei non eseguita; nell'occasione della richiesta, vogliamo mettere in luce, Lei rispondeva al sig. Angelino utilizzando la seguente espressione: “Hai ricominciato a fare dispetti? Ma adesso i dispetti comincio a farli io e ve ne accorgete”;

Ancora il giorno 6 marzo 2020, attorno alle ore 09,20 Lei ha incrociato nel corridoio dei coils di materia prima il sig. Luca Ghiraldi, Impiegato Responsabile Produzione, lo ha raggiunto alle spalle e, ponendoglisi di fronte con il viso a pochi centimetri dal suo e fare minaccioso ha iniziato a urlare e insultarlo utilizzando, sul luogo di lavoro e durante l'orario lavorativo, le seguenti espressioni, del tutto non in linea con quanto richiesto in un

corretto rapporto con i responsabili e, più in generale, con i colleghi: “Sei contento adesso? Bastardo! Siete contenti? Pezzo di merda, mi fai schifo... Tu e quell'altro stronzo (ndr. Il sig. Angelino) ce l'avete fatta... E adesso cosa avete ottenuto con quella mail? Sapete solo rompermi i coglioni... Mi fate schifo... Bastardi! Siete delle merde, adesso sarai soddisfatto, bastardo... Chi cazzo ti credi di essere schifoso... Mi fai pena... Uomo di merda”. Alla richiesta di chiarimenti in merito a tale Suo atteggiamento, Lei accennava alle richieste di straordinario rivolteLe, continuando nel frattempo a inveire contro il sig. Ghilardi;

Inoltre, il giorno 16 marzo 2020 Lei, di rientro in Azienda, veniva salutato dal Suo responsabile sig. Angelino ma, in luogo di rispondere nei modi consoni al luogo di lavoro e al normale rapporto fra colleghi, Lei proferiva le seguenti testuali parole “Puoi anche non salutarmi più” e “Adesso accendo il computer per vedere che altri dispetti mi hai fatto”. In tale frangente per di più, nonostante il Suo responsabile abbia cercato di trovare con Lei un'intesa nella programmazione dell'orario straordinario che Lei avrebbe dovuto effettuare, Lei rispondeva che tali

*prestazioni di lavoro straordinario non servissero e che fossero solo parte di una strategia per arrecare dispetto nei Suoi confronti. Le evidenziamo che tali Suoi comportamenti hanno avuto ricadute organizzative, anche significative, sul regolare svolgimento delle normali attività lavorative, creando un clima di tensione che ha finanche generato disagi alle procedure di controllo della produzione e del sistema di Qualità aziendale.*

*Dalle risultanze sopra evidenziate, pertanto, risulta che:*

*1. In un primo frangente Lei si è sistematicamente, tramite diverse modalità, rifiutato di svolgere una Sua prestazione contrattualmente prevista.*

*2. In seguito e in più occasioni, Lei è arrivato persino a compiere atti di insubordinazione, sia nei confronti del Suo responsabile diretto sig. Angelino, e sia nei confronti del Suo responsabile sig. Ghiraldi, utilizzando espressioni inaccettabili nei confronti degli stessi durante l'orario di lavoro e sul luogo di lavoro”.*

Nella sentenza conclusiva della fase di opposizione il Tribunale, con valutazione di fatto soltanto in parte coincidente con quella del giudice

della fase sommaria, ha ritenuto provato il primo dei tre episodi relativi alla richiesta di prestare lavoro straordinario, mentre ha ritenuto insussistenti gli altri due episodi relativi allo straordinario non prestato (statuizione non oggetto di impugnazione da parte di I.S.I.L. srl). Ha poi ritenuto dimostrati i due episodi del 6.3.2020 (che hanno riguardato uno Luca Ghilardi, responsabile di produzione, e l'altro Fabio Angelino, responsabile della qualità e diretto superiore di Taccoli), mentre ha considerato quello del 16.3.2020, pur provato, privo di rilievo disciplinare.

Secondo il Tribunale i tre episodi confermati in giudizio costituiscono insubordinazione e sono riconducibili alla fattispecie di cui all'art. 10 lett. A) del CCNL metalmeccanici (“insubordinazione ai superiori”), e quindi punibili con il licenziamento con preavviso.

Tuttavia, secondo il Tribunale, deve ritenersi fondata la domanda, riproposta da Taccoli nella memoria di costituzione per la fase di opposizione, di nullità del licenziamento per la sua natura ritorsiva. Ciò sulla base delle seguenti considerazioni:

- è trascorso un lungo periodo di tempo (quasi 20 giorni) tra la conoscenza, da parte di I.S.I.L. srl, dell'e-

episodio del 6.3.2020 (aggressione verbale subita da Luca Ghilardi) e la contestazione disciplinare del 25.3.2020, pur essendo la società a conoscenza della mancata prestazione da parte di Taccoli del lavoro straordinario nei giorni 15 e 22 febbraio 2020, senza che l'ulteriore episodio del 16.3.2020 possa avere influito sulla determinazione del datore di lavoro, trattandosi di condotta priva di rilievo disciplinare. La società non ha fornito plausibile spiegazione in merito all'impossibilità di contestare tempestivamente al lavoratore i fatti posti a base del licenziamento;

- tra il 6 marzo e la contestazione disciplinare del 25 marzo si colloca la lettera del 20.3.2020 della I.S.I.L. srl, con cui Claudio Spinetti (legale rappresentante dell'epoca) invitava Taccoli a svolgere il lavoro straordinario previsto nel contratto di assunzione (otto ore di lavoro straordinario settimanale), retribuito forfettariamente, e dichiarava, per il caso che non intendesse più prestare le ore di lavoro straordinario pattuite, la disponibilità a dispensarlo da ciò. Questa lettera è inequivoca nel senso della volontà aziendale di proseguire il rapporto di lavoro e di trovare una soluzione ai contrasti insorti in materia di prestazioni di

lavoro straordinario;

- questi elementi “*devono essere valutati quale tacita rinuncia all'esercizio del potere disciplinare ovvero quale assenza di lesione dell'interesse datoriale, che, a sua volta, implica l'assenza dell'indempimento da parte del lavoratore e dunque dei fatti posti a base del licenziamento o, meglio, della loro rilevanza disciplinare*” (v. sentenza);

- è documentalmente provato che il 24.3.2020 la RSU, di cui faceva parte Taccoli, aveva contestato all'azienda l'inadeguatezza delle misure di contrasto al rischio di contagio da Covid 19 e aveva dichiarato lo sciopero delle maestranze per un'ora al giorno per ciascun turno con uscita anticipata a partire dallo stesso 24 marzo, peraltro facendo seguito ad altre precedenti iniziative sindacali (documentalmente provate) maturate in un clima di particolare tensione tra l'azienda e i componenti della RSU all'indomani dello scoppio della pandemia: già il 16 marzo 2020 la RSU aveva infatti chiesto alla società di mettere in atto tutte le misure necessarie al contrasto dell'emergenza sanitaria sul luogo di lavoro e contestualmente aveva proclamato lo sciopero di tutte le prestazioni di lavoro straordinario,

al fine di limitare la presenza dei lavoratori in azienda;

- in base a detti elementi si deve ritenere che la decisione di risolvere il rapporto di lavoro di Taccoli sia dipesa esclusivamente dalle iniziative sindacali da questi intraprese in qualità di RSU e in particolare dalla proclamazione in data 24 marzo dello sciopero ad oltranza, con conseguente riconduzione dei motivi dell'atto all'intento di ritorsione nei confronti di Taccoli e nullità del recesso *ex art.* 1345 c.c.;

- è quindi applicabile l'art. 18 1° comma L. 300/1970, ma nella fattispecie per cui è causa la tutela per il licenziamento nullo perché ritorsivo non differisce (per le ragioni già illustrate nell'ordinanza conclusiva della fase sommaria) da quella prevista per il licenziamento illegittimo perché ingiustificato, con conseguente conferma dell'ordinanza opposta e rigetto dell'opposizione proposta dalla I.S.I.L. srl.

Nel reclamo I.S.I.L. srl deduce:

1) l'errato accertamento di un motivo ritorsivo, in quanto il Tribunale non ha considerato che, pur avendo Ghilardi riferito al datore di lavoro dell'aggressione del 6.3.2020 il giorno successivo, la relazione scritta su detto episodio è stata da lui

consegnata al legale rappresentante della società soltanto il 16.3.2020, e che, inoltre, in quel periodo I.S.I.L. srl si trovava ad affrontare l'emergenza per la pandemia di Covid 19.

Non è poi condivisibile l'affermazione del Tribunale secondo cui le frasi pronunciate da Taccoli il 16.3.2020 nei confronti di Angelino siano prive di rilevanza disciplinare, considerato l'atteggiamento oppositivo da sempre tenuto dal lavoratore in relazione alle richieste di lavoro straordinario.

In ogni caso la conclusione del Tribunale è giuridicamente errata perché la sussistenza dei fatti contestati e la loro punibilità, ai sensi del CCNL, con il licenziamento con preavviso, esclude che il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante del licenziamento;

2) la contestazione disciplinare è stata erroneamente ritenuta tardiva, rilevando sulle tempistiche le difficoltà organizzative dell'impresa dovute alla pandemia di Covid 19. In ogni caso, considerato che si tratta di una successione di comportamenti reiterati, si deve avere riguardo all'ultimo di essi (avvenuto il 16 marzo), e pertanto da detto momento alla contestazione disciplinare (25 marzo) sono trascorsi soltanto nove

giorni, termine che appare congruo, tanto più se raffrontato con quello previsto per il pubblico impiego privatizzato dall'art. 55bis comma 4 D.Lgs. 165/01 (40 giorni).

Il Tribunale si è inoltre contraddetto in quanto da un lato ha affermato che I.S.I.L. srl ha impiegato troppo tempo per contestare i fatti e, dall'altro, che avrebbe dovuto attendere più giorni per ricevere dal lavoratore la risposta alla lettera del 20.3.2020.

Il lavoratore, non dando riscontro a detta lettera (peraltro relativa soltanto all'aspetto del mancato svolgimento di ore di lavoro straordinario retribuite, impregiudicate le altre infrazioni disciplinari), ha rafforzato la convinzione di I.S.I.L. srl in merito all'opportunità di avviare il procedimento disciplinare con riferimento sia all'atteggiamento oppositivo rispetto alle richieste di lavoro straordinario che all'insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici.

Il fatto che tra le richieste della RSU (24.3.2020) e la contestazione disciplinare (25.3.2020) sia passato soltanto un giorno non consente di ritenere che il comportamento sindacale di Taccoli sia stato il motivo unico, decisivo e determinante del

licenziamento.

Con il reclamo incidentale condizionato Alessandro Taccoli si duole:

1) in via principale dell'omessa pronuncia sulla domanda di accertamento del vizio di discriminatorietà del licenziamento o della sua reiezione implicita.

Il reclamato sostiene che, anche tenuto conto di quanto ritenuto dalla giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. 6575/16, Cass. 31156/18, Cass. 28453/18), secondo cui il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie è nullo indipendentemente dalla ragione addotta, il Tribunale avrebbe dovuto, per prima cosa, esaminare proprio questo aspetto, senza neppure accertare se esistessero o meno le ragioni addotte da I.S.I.L. srl a sostegno del licenziamento.

Deduce inoltre che, anche tenuto conto del regime probatorio agevolato in materia di diritto antidiscriminatorio (art. 28 D.Lgs. 150/01), il vizio di discriminatorietà del licenziamento debba ritenersi sussistente per le stesse ragioni indicate dal Tribunale con riferimento al motivo ritorsivo, supportate da ulteriori elementi che rafforzano la riconducibilità del licenziamento al "fattore di rischio" costituito dalla



sua carica sindacale;

2) in via subordinata, che il Tribunale abbia ritenuto provati e disciplinarmente rilevanti tre dei sei episodi contestati al lavoratore e che abbia ritenuto che essi integrino la fattispecie dell'insubordinazione, in quanto:

- il primo episodio (mancata effettuazione del lavoro straordinario, richiesto l'11.2.2020, per sabato 15.2.2020) non è provato. Infatti, seppure non prestato il 15.2.2020 da Taccoli, lo straordinario di quella giornata è stato riassegnato da Angelino (suo diretto superiore) il successivo sabato (22.2.2020).

Comunque, si tratterebbe, al più, di comportamento punibile con una sanzione conservativa tipizzata dal CCNL *ex art. 9 lett. a)*, e in ogni caso non integrante un'insubordinazione;

- l'episodio del 6.3.2020 relativo ad Angelino, in primo luogo non è provato e in ogni caso è privo di rilievo disciplinare, o, comunque, non costituisce insubordinazione e quindi sarebbe punibile con una sanzione conservativa *ex art. 9 lett. l) CCNL*;

- l'episodio del 6.3.2020 relativo a Ghilardi non può ritenersi provato, in quanto: quest'ultimo non può essere considerato teste attendibile

tenuto conto del suo interesse all'esito del giudizio; la dinamica descritta nella sua deposizione è inverosimile mentre deve ritenersi più plausibile che ci sia stata una sua provocazione; in ogni caso non si tratterebbe di un'insubordinazione ma semmai di un'alterco, o, se ritenuta un'insubordinazione, essa sarebbe lieve e quindi punibile con sanzione conservativa ai sensi dell'*art. 9 comma 1 lett. c) CCNL*;

- pertanto, come affermato da recente giurisprudenza di legittimità (v. Cass. 11665/22), la tutela applicabile è quella prevista dall'*art. 18 4° comma*, e non dall'*art. 18 5° comma, L. 300/70*.

Per ragioni di chiarezza espositiva è opportuno per prima cosa esaminare (pur trattandosi del secondo motivo del reclamo incidentale condizionato) la rilevanza disciplinare dei comportamenti contestati a Taccoli e la loro punibilità con il licenziamento con preavviso, per poi successivamente verificare le doglianze relative alla nullità del licenziamento in quanto ritorsivo (oggetto del reclamo principale) o in quanto discriminatorio (oggetto del reclamo incidentale).

La valutazione del Tribunale sul punto dev'essere condivisa.

Sul primo episodio, relativo alla mancata effettuazione del lavoro straordinario del 15.2.2020, richiesto (via mail) da Angelino l'11.2.2020, il Tribunale ha correttamente ritenuto che, non avendo il lavoratore contestato che, in effetti, in quella giornata non si era recato al lavoro e quindi non aveva prestato il lavoro straordinario richiesto, l'illecito disciplinare sussiste in quanto l'assenza non è stata da lui giustificata neppure nei giorni successivi. In particolare, Taccoli il 14 febbraio era stato assente per malattia ma il certificato medico copriva soltanto quella giornata, sicché, quand'anche (come sostenuto da Taccoli) non gli fosse stato possibile procurarsi il certificato medico per il 15 febbraio in quanto lo studio del medico curante quel giorno era chiuso, era comunque necessaria una giustificazione, almeno *a posteriori*.

Inoltre, diversamente da quanto sostenuto dal reclamato, a fronte di una richiesta di Angelino dell'11 febbraio (per lo svolgimento di lavoro straordinario il 15 febbraio) non vi è prova che la richiesta di prestare lavoro straordinario il 22 febbraio fosse in sostituzione di quella formulata l'11 febbraio, poiché in detta richiesta non si fa alcun cenno a quella precedente dell'11

febbraio. Come ritenuto dal Tribunale, la richiesta di straordinario per il 22 febbraio costituisce quindi una richiesta ulteriore rispetto a quella per il 15 febbraio.

Né il fatto che Angelini, sentito come teste nella fase sommaria, inizialmente non si ricordasse con precisione dell'episodio, consente di ritenere che lo straordinario richiesto a Taccoli fosse stato spostato di una settimana o che il teste non avesse attribuito a questo episodio rilevanza disciplinare.

Ben può essere, infatti, che a distanza di tempo dai fatti il teste Angelino non ricordasse le singole date dei vari episodi, anche perché, come da lui riferito, da molto tempo Taccoli contestava lo svolgimento di lavoro straordinario, sia per proprie ragioni familiari sia perché sosteneva che lo straordinario non servisse e che la richiesta di svolgere lavoro straordinario venisse fatta per dispetto nei suoi confronti. Il teste ha spiegato che proprio per questo atteggiamento oppositivo di Taccoli da diversi anni comunicava via mail, soltanto a quest'ultimo, le giornate (sia nel corso della settimana che il sabato) in cui era richiesto lo svolgimento di lavoro straordinario. In particolare, a gennaio febbraio

2020 Angelino aveva mandato via mail a Taccoli il calendario relativo alla prestazione del sabato nei mesi successivi, chiedendogli di indicare in quali sabati sarebbe stato disponibile, richiesta a cui Taccoli non aveva risposto, ed anzi, interpellato da Angelino, aveva appunto risposto che lo straordinario non serviva e gli veniva richiesto per fargli dispetto.

A ciò erano quindi seguite le richieste, di volta in volta, di prestazione straordinario, mediante mail.

Quanto riferito dal teste Angelino sull'atteggiamento oppositivo di Taccoli riguardo al lavoro straordinario (oggetto di obbligazione assunta dal lavoratore nel contratto di assunzione, che prevedeva otto ore settimanali di straordinario retribuite forfettariamente) non vale ad introdurre nel giudizio comportamenti diversi ed ulteriori rispetto a quelli oggetto della contestazione disciplinare in violazione del principio di immutabilità della contestazione disciplinare, bensì unicamente ad inquadrare correttamente gli specifici comportamenti contestati (gli unici, quindi, oggetto di esame da parte della Corte) e a motivare la loro corretta qualificazione, da parte oltre che del datore di lavoro anche del Tribunale, quali episodi di insu-

bordinazione.

Entrambi gli episodi del 6.3.2020, all'esito dell'istruttoria, debbono ritenersi provati.

Come osservato dal Tribunale, i due episodi si sono verificati dopo che quel giorno Angelino aveva mandato a Taccoli mail di richiesta di lavoro straordinario infrasettimanale di un'ora al giorno a partire dal 9 marzo nonché di presenza in straordinario per sabato 14 marzo (v. doc. 29 Taccoli, mail del 6.3.2020 ore 8.36).

Sulla base delle allegazioni dello stesso lavoratore (v. capitoli 46-49 memoria difensiva della fase di opposizione, trascritti nella memoria di costituzione del presente grado) il Tribunale ha rilevato che egli era rimasto colpito che detta mail fosse stata inviata per conoscenza, oltre che (come di consueto) all'amministratore delegato Claudio Spinetti, anche a Luca Ghiraldi, responsabile della produzione (al quale invece simili comunicazioni venivano effettuate raramente), di avere perciò supposto che detta richiesta di straordinario provenisse da quest'ultimo, e di ritenere la richiesta ingiusta sia in considerazione delle sue difficoltà, comunicate pochi giorni prima, a svolgere in quel periodo lavoro stra-

ordinario infrasettimanale a causa di ragioni familiari, sia per la non necessità del lavoro straordinario (desunta da Taccoli dalla mancanza di richieste di straordinario nei mesi precedenti).

Ricevuta questa comunicazione via mail, Taccoli ha reagito nei confronti sia di Angelino che di Ghilardi.

Nei confronti del primo Taccoli si è rivolto dicendo: *“hai finito di fare i dispetti, adesso incomincio a farli io”*.

La circostanza è stata confermata dal teste Angelino, il quale, a differenza di quanto sostenuto dal reclamato, non può ritenersi inattendibile per il solo fatto che inizialmente non si ricordava dell’episodio, avendolo comunque confermato una volta avuta dal giudice lettura della contestazione disciplinare. Del resto, come riferito dal teste Angelino, non era la prima volta che Taccoli diceva che lo straordinario non serviva e che la richiesta dello straordinario veniva fatta per dispetto, considerato che, come già osservato, aveva reagito così alla richiesta, di gennaio-febbraio 2020, di indicare i sabati in cui era disponibile per lo straordinario. Il ripetersi di diversi episodi di contestazione dello straordinario

da parte di Taccoli giustifica quindi il fatto che Angelino non ricordasse quello del 6 marzo se non dopo essere stato stimolato nel ricordo dalla lettura, da parte del giudice, della lettera di contestazione disciplinare e della descrizione dello specifico episodio ivi contenuta.

Quanto all’episodio che ha coinvolto Ghilardi, il Tribunale ha considerato in primo luogo che, in base alle stesse deduzioni del reclamato, quest’ultimo gli si era avvicinato, dopo avere ricevuto la mail quella mattina ed avendo ritenuto che la richiesta di straordinario infrasettimanale provenisse, appunto, da Ghilardi, per chiedergli conferma di ciò e per manifestargli il suo disappunto al riguardo, per non avere tenuto conto delle sue difficoltà dovute alle ragioni familiari già comunicate e perché il lavoro straordinario secondo lui non era necessario.

Il teste Ghilardi ha così descritto l’episodio: *“durante il mio consueto giro all’interno dell’azienda Taccoli mi si è avvicinato ed ha iniziato ad insultarmi immediatamente dicendomi: “sei contento adesso, bastardo?, sei un pezzo di merda, mi fai schifo, tu e quell’altro ce l’avete fatta, sapete solo rompermi i coglioni, cosa credete di aver ottenuto con quella*

*mail?, mi fai pena, mi fai schifo". Io gli chiedevo il motivo di questa sua invettiva. Lui faceva riferimento ad una mail, poi si è girato e se ne è andato. Io non ho neppure avuto tempo di replicare perché, come detto, lui se ne è quasi subito andato via".*

A differenza di quanto sostenuto dal reclamato, non vi sono ragioni per ritenere il teste Ghilardi inattendibile né per considerare inverosimile la descrizione dell'episodio contenuta nella sua deposizione.

È vero che non vi sono altre persone che hanno assistito all'episodio e che quindi esso risulta confermato soltanto da Ghilardi, ma ciò non è comunque sufficiente a fondare un giudizio di inattendibilità nei confronti di un testimone che ha assunto l'impegno di dire la verità a rischio di sanzioni penali.

Né risultano pregresse ragioni di inimicizia di Ghilardi nei confronti di Taccoli, con cui neppure risultano assidui rapporti lavorativi non trattandosi, tra l'altro, del suo diretto responsabile.

La provocazione da parte di Ghilardi è soltanto supposta dal reclamato, ma, tuttavia, in mancanza di prova, bensì unicamente sul presupposto dell'inverosimiglianza della versione di Ghilardi.

L'episodio, come descritto dal teste Ghilardi non appare in realtà inverosimile, considerato che, come già osservato, Taccoli riteneva che la richiesta di straordinario infrasettimanale del 6.3.2020 fosse ingiusta per le ragioni già illustrate, che, dopo avere ricevuto la mail, aveva reagito dicendo ad Angelino che avrebbe iniziato a "fare i dispetti", e che già in passato aveva contestato le richieste di straordinario, ragion per cui, come rilevato, le richieste di straordinario gli venivano formulate via mail e non verbalmente.

Infine, il teste Angelino ha confermato l'episodio del 16 marzo (anche in questo caso dopo avere avuto dal giudice lettura della lettera di contestazione disciplinare, e pur non ricordando se detto episodio fosse stato preceduto da una sua richiesta di lavoro straordinario). Il teste ha infatti dichiarato che il reclamato nell'occasione gli ha detto "*non puoi salutarmi più, adesso accendo il computer per vedere che altri dispetti mi hai fatto*", aggiungendo peraltro che si trattava di una situazione ricorrente poiché spesso Taccoli reagiva così alle richieste di effettuare lavoro straordinario.

Le descritte condotte di Taccoli integrano comportamenti di insu-

bordinazione, ivi compresa quella del 16 marzo ritenuta dal Tribunale provata ma non disciplinarmente rilevante, considerato che anch'essa, definendo quale “dispetto” un'eventuale mail di richiesta di straordinario che fosse comparsa sulla propria posta elettronica una volta acceso il computer, costituisce contestazione delle richieste dei superiori di svolgere il lavoro straordinario contrattualmente pattuito.

Infatti, a differenza di quanto sostenuto dalla difesa del reclamato, non si tratta di meri alterchi o diverbi, ossia liti verbali che hanno visto lavoratori semplicemente contrapposti l'uno rispetto all'altro, poiché in ciascuno di essi Taccoli ha contestato le richieste di lavoro straordinario, omettendo di dare esecuzione all'ordine del superiore (mancata effettuazione dello straordinario del 15.2.2020), reagendo rispetto a dette richieste definendo lo straordinario richiesto come “dispetto” nei suoi confronti e minacciando di fare a sua volta “dispetti” al suo diretto superiore (episodi del 6 marzo e del 16 marzo nei confronti di Angelino), e aggredendo l'altro superiore gerarchico verbalmente, per di più con pesanti insulti (episodio del 6 marzo nei confronti di Ghilardi).

La reiterata contestazione del lavoro straordinario, che emerge dai descritti episodi, costituisce comportamento idoneo a pregiudicare l'esecuzione e il corretto svolgimento delle disposizioni impartite dai superiori (v. Cass. 27939/21, Cass. 1341/20 e Cass. 7795/17), venendo con esso contestata la stessa organizzazione aziendale: non costituisce infatti mero “alterco”, ma insubordinazione, la critica rivolta ai superiori con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti, in quanto suscettibile di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale, che viene compromessa allorché il lavoratore si rivolga nei confronti dei superiori gerarchici con toni ingiuriosi (v. Cass. 27939/21 cit.).

Già il solo episodio del 6.3.2020 relativo a Ghilardi integra un'insubordinazione, non certo lieve, considerati i gravi e ripetuti insulti a lui rivolti.

A maggior ragione, la considerazione complessiva di tutti gli episodi descritti porta a ravvisare un'insubordinazione, in quanto essi dimostrano la reiterata inosservanza della disciplina aziendale oltre che la violazione di obbligazioni contrattualmente assunte. Va infatti

ricordato che, a fronte dell'impegno di prestare otto ore di lavoro straordinario settimanale, a Taccoli veniva corrisposto un compenso forfettario.

Gli episodi sono pertanto riconducibili alla fattispecie dell'"*insubordinazione ai superiori*", punita, ai sensi dell'art. 10 lett. a) CCNL, con il licenziamento con preavviso, e costituiscono comunque quantomeno un "*notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro*" ai sensi dell'art. 3 L. 604/66.

La sentenza impugnata non è invece condivisibile nella parte in cui ha ritenuto che I.S.I.L. srl abbia rinunciato ad esercitare il potere disciplinare e che la contestazione disciplinare, e conseguentemente il licenziamento, siano quindi dovuti ad un motivo ritorsivo.

In particolare, a parere del collegio, gli elementi considerati dal Tribunale non consentono di ritenere che il datore di lavoro abbia, con comportamento concludente, rinunciato ad esercitare il potere disciplinare nei confronti di Taccoli.

In primo luogo, la lettera del 20.3.2020 (doc. 31 reclamato) non può essere considerata indice di un atteggiamento del datore di lavoro di tolleranza nei confronti dei com-

portamenti illeciti del lavoratore né, tantomeno, di rinuncia ad esercitare il potere disciplinare.

In questa lettera Claudio Spinetti, all'epoca legale rappresentante di I.S.I.L. srl, ha comunicato a Taccoli che il suo rifiuto di svolgere il lavoro straordinario richiesto dal superiore gerarchico causava disagio all'azienda, gli ha ricordato che nella lettera di assunzione era previsto lo svolgimento di otto ore di lavoro straordinario settimanale, correttamente retribuito da oltre 17 anni, lo ha invitato a non rifiutarsi di effettuare il lavoro straordinario se non per validi e comprovati motivi da comunicare per iscritto, e gli ha infine prospettato la possibilità di dispensarlo dal lavoro straordinario nel caso in cui egli non intendesse più svolgerlo.

Il datore di lavoro, evidenziate le difficoltà organizzative per il mancato svolgimento dello straordinario e rammentato l'obbligo contrattuale assunto da Taccoli, ha dunque posto il lavoratore davanti all'alternativa del rispetto della propria obbligazione o, in mancanza, dell'eliminazione di essa, con evidenti conseguenze sulla retribuzione in quanto fino ad allora comprensiva del forfait per il lavoro straordinario.

Nel corso dell'interrogatorio libero nella fase di opposizione, Taccoli ha dichiarato di avere ricevuto detta lettera il 24.3.2020; in ogni caso, tenuto conto dei tempi di recapito delle lettere raccomandate, il ricevimento della lettera è necessariamente avvenuto qualche giorno dopo il 20 marzo e quindi a ridosso della lettera di contestazione disciplinare.

Il 25.3.2020 è stata infatti redatta la lettera di contestazione disciplinare, prima, quindi, che il lavoratore abbia avuto tempo di rispondere alla lettera del 20.3.2020.

Il datore di lavoro, dunque, dopo avere posto al lavoratore l'alternativa sulla questione dello straordinario (l'adempimento dell'obbligazione prevista nel contratto di lavoro o la revisione delle pattuizioni contrattuali sul punto) ha evidentemente cambiato idea, decidendo di non attendere il riscontro del lavoratore su detta lettera e quindi la sua risposta sulla problematica del lavoro straordinario.

Il fatto che I.S.I.L. srl (dopo, comunque, avere richiamato il lavoratore all'osservanza dell'obbligazione relativa al lavoro straordinario) fosse dapprima disponibile anche ad una revisione delle pattuizioni

del contratto di lavoro in modo da risolvere definitivamente la questione dello straordinario (con l'“*aut aut*” del suo rispetto integrale da parte del lavoratore o dell'eliminazione dell'obbligo con correlativa eliminazione del compenso forfettario) e tuttavia, dopo pochi giorni, abbia deciso di non attendere il riscontro del lavoratore, non è però indice di una sua rinuncia all'esercizio del potere disciplinare.

Detto comportamento datoriale è semmai indicativo soltanto del fatto che fosse venuta meno la volontà della società reclamante di attendere la risposta del lavoratore, e che, quindi, I.S.I.L. srl intendesse a quel punto ottenere l'integrale rispetto degli obblighi contrattuali sullo straordinario.

L'esercizio del potere disciplinare non è argomento oggetto della lettera inviata al lavoratore. Quanto scritto in detta lettera non pregiudica pertanto la potestà disciplinare, che, in quel momento, si trovava ancora nella fase della valutazione dei comportamenti del lavoratore e doveva quindi ancora sfociare nella scelta se sollevare una contestazione disciplinare e quale tipo di sanzione prospettare al lavoratore, licenziamento, senza preavviso o con preavviso,



o sanzione conservativa, e dunque (salvo il primo caso), sanzioni che potevano essere compatibili con la prosecuzione (per un tempo più o meno lungo) del rapporto di lavoro.

La contestazione disciplinare non può, inoltre, essere considerata tardiva.

È vero, come osservato nella sentenza impugnata, che dall'episodio del 6.3.2020 che ha coinvolto Ghilardi, il più grave tra quelli contestati al lavoratore (che è stato da Ghilardi riferito ad uno degli amministratori della società il giorno successivo, come da lui dichiarato nella deposizione testimoniale), alla lettera di contestazione disciplinare (25.3.2020) sono trascorsi quasi 20 giorni.

Si tratta tuttavia di un tempo in assoluto certamente non eccessivo, compatibile con i tempi decisionali di una persona giuridica e quindi degli organi che la compongono, anche tenuto conto del carattere non isolato ma reiterato delle condotte del lavoratore, che richiedevano una valutazione non atomistica ma complessiva.

La tardività della contestazione disciplinare va a maggior ragione esclusa in un contesto in cui, come nel presente giudizio, essa venga

dedotta non quale vizio in sé del licenziamento, bensì quale elemento fondante la presunzione di una rinuncia tacita all'esercizio del potere disciplinare, la quale, invece, potrebbe ricavarsi da comportamenti concludenti soltanto laddove questi fossero del tutto univoci.

Per di più, all'interno di questo periodo si colloca, oltre all'ulteriore episodio del 16.3.2020 che ha coinvolto Angelino, la relazione scritta del 16.3.2020 di Ghilardi sull'episodio che lo ha riguardato (doc. I reclamante).

È normale che il datore di lavoro, prima di sollevare la contestazione disciplinare, abbia atteso (e verosimilmente richiesto) la relazione scritta di Ghilardi, in quanto la cristallizzazione in un documento scritto della descrizione del fatto costituisce una garanzia sotto il profilo del procedimento disciplinare nei confronti sia del "denunciante" che del lavoratore incolpato.

Esclusi, dunque, elementi idonei a fondare la presunzione di un comportamento concludente di rinuncia tacita all'esercizio del potere disciplinare, l'accertamento dei comportamenti contestati al lavoratore e la loro riconducibilità alla fattispecie punita, ai sensi del CCNL, con la

sanzione del licenziamento con preavviso, impediscono di ravvisare un motivo ritorsivo di licenziamento.

Infatti, secondo la giurisprudenza di legittimità (anche relativa al nuovo testo dell'art. 18 L. 300/1970 come modificato dalla L. 92/2012, che ha previsto, ai fini della nullità del licenziamento, la rilevanza del motivo illecito determinante *ex art.* 1345 c.c., anche non necessariamente unico), per aversi licenziamento nullo perché ritorsivo il motivo illecito addotto *ex art.* 1345 c.c. deve essere determinante: il carattere determinante può restare escluso dall'esistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo solo ove questa ragione del recesso risulti allegata e comprovata dal datore di lavoro, e, quindi, sia tale da poter da sola sorreggere il licenziamento, malgrado il concorrente motivo illecito che emerge all'esito della causa (v. Cass. 30429/2018 e Cass. 9468/2019).

In ogni caso, la mera contiguità temporale tra l'azione sindacale del 24.3.2020 (contestazione, da parte della RSU, di cui Taccoli faceva parte, dell'inadeguatezza delle misure di contrasto al rischio di contagio da Covid 19 adottate da I.S.I.L. srl e proclamazione dello sciopero delle

maestranze per un'ora al giorno per ciascun turno con uscita anticipata a partire dal 24 marzo) e la contestazione disciplinare del 25.3.2020 non è sufficiente a fondare in via presuntiva la ragione ritorsiva.

È vero, come osservato nella sentenza impugnata, che la proclamazione dello sciopero del 24.3.2020 era stata preceduta da altre azioni sindacali (il 16.3.2020 la RSU aveva chiesto alla società di mettere in atto tutte le misure necessarie al contrasto dell'emergenza sanitaria sul luogo di lavoro e contestualmente aveva proclamato lo sciopero di tutte le prestazioni di lavoro straordinario, al fine di limitare la presenza dei lavoratori in azienda), ma, tuttavia, non risulta (in quanto non dedotto) che I.S.I.L. srl abbia mai tenuto, in detta occasione o in periodi precedenti, un atteggiamento di chiusura nei confronti dei sindacati.

Anzi, I.S.I.L. srl ha sempre mantenuto rapporti con la RSU, ed anche il reclamato ha dato atto delle trattative tra I.S.I.L. srl e RSU per il rinnovo dei contratti aziendali, alle quali ha partecipato lo stesso reclamato, salvo che per la fase conclusiva della trattativa, che si è svolta soltanto con gli altri due componenti della RSU Margiotta e Ferranti (v.

quanto riferito da Taccoli nel corso dell'interrogatorio libero nella fase sommaria, secondo cui egli ha preso parte alle cinque bozze di accordo prima della stesura finale, e non, invece, a quest'ultima; v. anche interrogatorio libero del legale rappresentante durante la fase sommaria).

Questa circostanza dimostra che la società non aveva intenti vendicativi nei confronti dei soggetti sindacalmente attivi, di talché l'assenza di Taccoli dalle trattative finali tra I.S.I.L. srl e RSU (peraltro, come affermato dal reclamato, composta da persone tutte appartenenti alla medesima sigla sindacale, la FIOM) non può essere imputata alla volontà del datore di lavoro di emarginarlo, ma, semmai, a contrasti interni ai componenti della RSU.

Il reclamo principale è pertanto fondato.

Con il motivo di reclamo incidentale relativo al carattere discriminatorio del licenziamento il reclamato si duole che il Tribunale non abbia per prima cosa esaminato proprio questa domanda, considerato che, come precisato dalla giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. 6575/16, Cass. 31156/18, Cass. 28453/18), il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie è nullo in-

dipendentemente dalla motivazione adottata, e quindi il fatto che alla determinazione di detto licenziamento abbia concorso anche un motivo lecito (giusta causa o giustificato motivo oggettivo o soggettivo) non fa venir meno il vizio di nullità.

Il vizio di discriminatorietà del licenziamento, tenuto conto del particolare regime probatorio vigente nella materia, secondo la difesa del reclamato, sarebbe provato.

Il motivo è infondato.

Come ricordato da parte reclamata, per la tutela antidiscriminatoria l'art. 28 comma 4 D.Lgs. 150/2011 prevede un regime probatorio agevolato rispetto alla prova per presunzioni *ex art. 2729 c.c.*: *“Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata”*.

In base a questo particolare regi-

me probatorio il lavoratore deve pertanto provare il “fattore di rischio” (nel caso di specie, il ruolo di rappresentante sindacale) e il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, deducendo una correlazione significativa fra questi elementi che rende plausibile la discriminazione; a questo punto, il datore di lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivocche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso (cfr. Cass. Sez. Un. 20819/21).

Nel caso di specie, tuttavia, pur applicando detto specifico regime probatorio, non è ravvisabile l’asserito vizio di discriminatorietà del licenziamento.

Da una parte, come già osservato, deve escludersi una rinuncia tacita di I.S.I.L. srl all’esercizio del potere disciplinare, e, dall’altra, vi è allegazione e prova unicamente dello svolgimento di attività sindacale da parte della RSU, sia pure, come osservato dal reclamato, con una intensificazione della tensione con la parte datoriale proprio a partire dal momento in cui Taccoli è stato eletto RSU (in particolare, indizione di

scioperi aziendali soltanto a partire dall’ingresso di Taccoli nella RSU).

Non è invece provata alcuna correlazione tra il “fattore di rischio” (ruolo di Taccoli di componente della RSU) e il trattamento asseritamente meno favorevole rispetto a quello riservato ai colleghi non portatori del “fattore di rischio” (ossia lavoratori privi di cariche sindacali o comunque non sindacalmente attivi), posto che, come già osservato con riferimento al licenziamento ritorsivo, I.S.I.L. srl ha sempre trattato con la RSU, pur nel clima di tensione descritto dal reclamato, né sono stati allegati altri elementi di fatto (contestuali o anche precedenti all’epoca della contestazione disciplinare e del licenziamento del reclamato) che consentano di ritenere che ai rappresentanti sindacali (e in particolare al reclamato) siano stati riservati trattamenti diversi e deteriori rispetto agli altri lavoratori.

Non sussistono pertanto gli elementi richiesti dalla norma, come precisati dalla giurisprudenza di legittimità (v. Cass. Sez. Un. 20819/21 cit.) di precisione e concordanza che consentano di ritenere dimostrata (ancorché in termini di probabilità) una correlazione tra il ruolo sindacale ricoperto da Taccoli e il

licenziamento.

In conclusione, va pertanto accolto il reclamo principale e respinto il reclamo incidentale, con rigetto delle domande proposte con il ricorso introduttivo.

In applicazione del principio della soccombenza, Alessandro Taccoli è tenuto a rimborsare a I.S.I.L. srl le spese di entrambi i gradi di giudizio, liquidate in dispositivo ai sensi del D.M. 55/2014, tenuto conto del valore della causa e dell'attività difensiva svolta.

Infine, come conseguenza della riforma del provvedimento, il reclamato è tenuto a restituire quanto gli è stato pagato in esecuzione dell'ordinanza del 27.4.2021 (v., *sub* docc. F) e G) reclamante fase di opposizione, contabili che dimostrano il pagamento, il 12.5.2021, di euro 9.479,40 a titolo di spese legali e, il 14.2.2021, di euro 22.505,73 in favore di Taccoli).

*P.Q.M.*

Visto l'art. 437 c.p.c.,  
in accoglimento del reclamo principale e respinto il reclamo incidentale, respinge le domande proposte con il ricorso introduttivo;  
condanna Taccoli Alessandro

a rimborsare a I.S.I.L. srl le spese di entrambi i gradi, liquidate per il primo in euro 4.000,00 per la fase sommaria e in euro 5.000,00 per la fase di opposizione e per il reclamo in euro 6.000,00, oltre rimborso forfettario, IVA e CPA;

condanna Taccoli Alessandro a restituire a I.S.I.L. srl quanto percepito in esecuzione delle pronunce di primo grado.

Così deciso all'udienza del 5.5.2022.

Il Presidente  
Michele Milani

Il Consigliere est.  
Silvia Casarino

## PRESUPPOSTI PER L'ESISTENZA DI UN LICENZIAMENTO RITORSIVO

**Paola Druetta**

La vicenda si inserisce nell'ambito di un ricorso giudiziale *ex art.1*, comma 48, L. n. 93/2012 (c.d. Rito Fornero) con il quale un lavoratore aveva chiesto, in via principale, la declaratoria di nullità (con gli effetti dell'art. 18, comma 1 e 3, L. n. 300/1970) del recesso datoriale assumendone il carattere della ritorsività (e/o discriminatorietà), e, in via subordinata, l'illegittimità del licenziamento con applicazione dell'art. 18, comma 4, L. n. 300/1970.

La prima fase del Rito Fornero si concludeva con l'accoglimento della domanda dell'attore, azionata in via subordinata, e respingimento della domanda in via principale volta all'ottenimento della declaratoria di nullità del licenziamento.

Nel giudizio di opposizione il lavoratore proponeva nuovamente la domanda finalizzata ad ottenere la tutela massima di cui all'art. 18, L. n. 300/70, opposizione che veniva respinta.

In sede di reclamo davanti alla Corte di Appello di Torino veniva, quindi, pronunciata la sentenza qui commentata.

Si evidenzia come, nel caso di specie, la Corte di Appello di Torino ribaltando la valutazione in fatto già del Tribunale (che aveva qualificato la condotta come "lieve insubordinazione"), ha, invece, ritenuto sussistere una condotta del lavoratore disciplinarmente rilevante in quanto "insubordinazione ai superiori", riqualificando il licenziamento come legittimo poiché sorretto dal giustificato motivo soggettivo, con sola erogazione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Il fulcro della motivazione della sentenza della Corte di Appello, tuttavia, si concentra sulla questione giuridica della nullità del licenziamento sorretto da motivo illecito determinante (nella duplice veste di ritorsivo e discriminatorio), sugli oneri probatori incombenti sul

lavoratore che impugna il licenziamento e, soprattutto, sulla contemporanea presenza di eventuali fatti idonei a giustificare il licenziamento (siano essi giusta causa o giustificato motivo soggettivo o giustificato motivo oggettivo).

La sentenza presa in esame si colloca nel solco giurisprudenziale ormai consolidato da tempo, in ordine alle fattispecie di licenziamento “ritorsivo” e/o “discriminatorio”.

A questo riguardo si richiamano, in tema di licenziamento ritorsivo i principi cardine che regolano la suddetta tipologia di recesso.

In particolare nella dottrina e nella giurisprudenza è acquisito il principio secondo il quale il recesso del datore di lavoro si considera ritorsivo quando si concretizza in *“un’ingiusta e arbitraria reazione del datore, essenzialmente quindi di natura vendicativa, ad un comportamento legittimo del lavoratore e inerente a diritti a lui derivanti dal rapporto di lavoro o a questo comunque connessi”* (v. per tutte Cass. n. 14928/2015).

Il licenziamento per “ritorsione” diretta o indiretta è sempre nullo, a condizione che il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l’unico determinante del recesso e *“sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni”* (Cass. 17087/2011). Il licenziamento deve, dunque, consistere in un recesso motivato da un intento vendicativo del datore di lavoro a fronte di un comportamento lecito posto in essere dal lavoratore. Il giudice sarà quindi tenuto a valutare il complesso degli elementi acquisiti nel corso del giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo oggettivo (o soggettivo), nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale, consentano di ritenere raggiunta, anche in via presuntiva, la prova del carattere ritorsivo del recesso (Cass. n. 23583/2019).

Per quanto riguarda il licenziamento “discriminatorio”, richiamato nella suddetta vicenda in ragione della carica di RSU ricoperta dal

lavoratore (pur rientrando entrambe le ipotesi ovvero il licenziamento ritorsivo ed il licenziamento discriminatorio nell'ambito del licenziamento determinato da motivo illecito), esso prescinde dalla situazione personale del lavoratore, essendo intimato con riguardo al sesso, alla razza, alla religione, a motivi politici ed ad altre condizioni similari; in questo caso è previsto un onere probatorio agevolato rispetto al licenziamento ritorsivo, in quanto il lavoratore ha l'onere di *“allegare e dimostrare il fattore di rischio e il trattamento che si assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe, deducendo al contempo una correlazione significativa tra questi elementi, mentre il datore di lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee ad escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso”* (Cass. n. 23338/2018).

La Corte di Appello, nella sentenza oggetto del presente commento, dopo aver sostanzialmente richiamato i principi sopra descritti con particolare riguardo alla ritorsività del licenziamento, ha evidenziato la necessità che esso abbia carattere “determinante” (vedi ancora Cass. n. 2414/2022). Tale caratteristica, invero, era stata ritenuta non sussistente dal Tribunale. Infatti davanti al giudice di primo grado era stata evidenziata (e così provata) la sussistenza di una condotta disciplinarmente rilevante (lieve insubordinazione con applicazione di sanzione conservativa che aveva pertanto reso il licenziamento ingiustificato). La presenza, quindi, di una condotta del lavoratore disciplinarmente rilevante ha comportato, nella sostanza, l'esclusione, nella vicenda presa in esame, della configurabilità di un motivo illecito “determinante” con conseguente negazione della tutela massima possibile ex art. 18 Legge n. 300/1970.

Infine un'ultima considerazione può essere svolta in ordine all'argomento sollevato dal lavoratore in ordine alla sussistenza di una sorta di “presunzione di rinuncia” del datore di lavoro all'esercizio del potere



disciplinare testimoniata dalla asserita tardività della contestazione. Senza entrare in una analisi dettagliata dei fatti è interessante notare come il lavoratore non solo sollevi la tardività della contestazione (essendo intercorso un lasso temporale di circa 20 giorni tra l'accadimento dei fatti disciplinarmente rilevanti e l'avvio della procedura disciplinare *ex art. 7, L. n. 300/1970*), ma che tale circostanza venga allegata come “presunzione di rinuncia” da parte del datore di lavoro all'esercizio del potere disciplinare in forza del quale viene poi adottato il licenziamento, successivamente impugnato dal lavoratore. La contestazione disciplinare, come è noto, deve soddisfare i principi di “non generalità degli addebiti” e di “immediatezza della contestazione”. Nel caso in cui questi requisiti non vengano soddisfatti comportano per il datore di lavoro la illegittimità della sanzione disciplinare medesima (sia essa conservativa o meno). Nel caso preso in esame la Corte di Appello di Torino ha ritenuto opportuno e necessario richiedere l'allegazione di ulteriori comportamenti concludenti ed univoci del datore di lavoro che comprovassero la presenza della non generalità degli addebiti e della immediatezza della contestazione che non sono, evidentemente, mai stati forniti dal lavoratore.