

- TRIBUNALE DI MODENA - GIUDICE DEL LAVORO - 9
- EST. DOTT. CONTE - 19-07-2022 - LAVORO SUBORDINATO -
- OPPOSIZIONE EX L. N. 99/2012 - NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO -

N. 1023/2021 R.G.



TRIBUNALE DI MODENA

SEZIONE LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Modena, in persona del Giudice del Lavoro dott. Vincenzo Conte, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di I° grado iscritta al N. 1023/2021 R.G.

promossa da

_____ - P. IVA:
tempore, sig.

- in persona del legale rappresentante *pro*
, con sede legale in Modena, via _____

21, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Fabrizio Fiorini e Annalisa Bova;

OPPONENTE

contro

_____ - C.F.:
residente in Modena, via _____
Trovato;

è - nato a Napoli il _____

rappresentato e difeso dall'Avv. Yuri

OPPOSTO

Avente ad oggetto: licenziamento - giustificato motivo soggettivo - decadenza -
art. 18, L. n. 300/1970

CONCLUSIONI

Il procuratore dell'opponente conclude come da note autorizzate del 16.06.2022:

"Adversis reiectis,

NEL MERITO

Previe declaratorie del caso, accogliere la presente opposizione ad integrale riforma dell'ordinanza del Tribunale di Modena – Giudice Monocratico del Lavoro n. 2976/2021 dello 05.10.2021 ex art. 1, comma 49, l. n. 92/2012, nel procedimento RG n. 493/2021, con cui il Tribunale di Modena – Giudice Monocratico del lavoro ha statuito <<1) Dichiarare inefficace il licenziamento intimato da srl e, per l'effetto, ordina alla convenuta la reintegrazione di nel posto di lavoro; 2) Condanna srl a versare al ricorrente, a titolo di risarcimento del danno, un'indennità pari alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello di effettiva reintegrazione, e comunque non inferiore a cinque mensilità, dedotto quanto percepito dal lavoratore, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali sulle somme mese per mese maturate; 3) Condanna srl al pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali di legge, oltre agli interessi nella misura legale; 4) Condanna srl al pagamento delle spese di lite in favore del ricorrente, che liquida nella complessiva somma di euro 1.500,00 oltre rimborso spese generali ex art. 2 D.M. 55/2014 nella misura del 15%, IVA (se dovuta), e C.P.A.>> e pertanto-----

1_Accertarsi e dichiararsi, con riferimento alla forma scritta del recesso prescritta dall'art. 2 l. n. 604 del 1966 la legittimità del licenziamento per giustificato motivo soggettivo 13.8.2020 formalizzato al domicilio del convenuto opposto di Modena, via con raccomandata a.r. n. spedita in data 18.8.2020 e resa al mittente in data 28.10.2020;

2_Accertarsi e dichiararsi, per quanto allegato in premessa, che il convenuto opposto sig. è decaduto, per avvenuta decorrenza dei relativi termini utili, sia dall'impugnazione stragiudiziale operata con lettera 10.12.2020 (Doc. 6), sia dall'impugnazione giudiziale operata con ricorso RG n. 493/2021 (Doc. 1 in atti), con tutte le conseguenze di legge;

3_Accertarsi e dichiararsi, per le ragioni di cui in premessa, che il giustificato motivo soggettivo di cui al licenziamento scritto irrogato da s.r.l.s. con lettera 13-18.8.2020 (Doc. 5 in atti) è legittimo e fondato, con tutte le conseguenze di legge;

4_In subordine, dichiararsi che l'eventuale indennità spettante al convenuto opposto, stante l'applicabilità della c.d. tutela obbligatoria, nella denegata ipotesi in cui fosse ritenuto illegittimo e/o ingiustificato il suddetto licenziamento scritto per giustificato motivo soggettivo, è da limitarsi

nella misura minima di legge di un'indennità risarcitoria ricompresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità della retribuzione;

5_ In estremo subordine, nel denegato caso in cui venisse nuovamente disposta la reintegrazione nel posto di lavoro del convenuto opposto, si chiede che dalle somme eventualmente riconosciute come dovute al convenuto opposto medesimo venga detratto il c.d. aliunde perceptum e aliunde percipiendum nonché tutto quanto dallo stesso percepito per effetto della cessazione del rapporto di lavoro, a titolo di trattamento di fine rapporto e spettanze di fine rapporto.

Con vittoria di spese e compensi di avvocato”.

Il procuratore dell'opposto conclude come da note finali del 13.06.2022: “Voglia l'On.le Tribunale di Modena adito, in funzione del Giudice del Lavoro

In via principale e nel merito:

- Accertata e dichiarata, per le ragioni esposte nel presente atto, l'infondatezza delle argomentazioni avversarie

rigettare

le domande tutte ex adverso formulate in quanto infondate in fatto ed in diritto e, conseguentemente,

confermare integralmente in ogni suo punto l'ordinanza nr. 2976/2021 emessa in data 5/10/2021 all'esito del giudizio rubricato al numero di ruolo 493/2021 e, quindi, dichiarare l'inefficacia del licenziamento intimato da srl e, per l'effetto, ordinare alla convenuta la reintegrazione di nel posto di lavoro; condannare srl a versare al ricorrente, a titolo di risarcimento del danno, un'indennità pari alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello di effettiva reintegrazione e comunque non inferiore a cinque mensilità, dedotto quanto percepito dal lavoratore, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, oltre alla rivalutazione monetaria e interessi legali sulle somme mese per mese maturate; 3. Condannare srl al pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, oltre agli interessi nella misura legale; 4. Condannare srl al pagamento delle spese di lite in favore del ricorrente che liquida nella complessiva somma di € 1.500,00 oltre rimborso spese generali nella misura del 15% ed oneri fiscali;

In via subordinata e/o riconvenzionale:

- Accertato e dichiarato che, con pec del 12/10/2021, ha comunicato alla ditta ex datrice di lavoro di optare, in luogo della reintegrazione, e che, nel presente atto, ribadisce, per la

corresponsione, in suo favore, dell'indennità sostitutiva pari a nr. 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto,

in parziale riforma dell'ordinanza nr. 2976/2021 del 5/10/2021.

dichiarare la risoluzione del rapporto di lavoro intercorso con la ditta srl e condannare, in luogo della reintegra

SRL, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, a corrispondere, in favore del sig.

..... l'indennità sostitutiva di nr. 15 mensilità della ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 1.410,36 come documentato nella fase sommaria pari così alla complessiva somma lorda di € 21.155,40 o quella diversa maggior o minor somma che dovesse risultare in corso di causa, confermando, per il resto, l'ordinanza nr. 2976/2021 del 5/10/2021;

In via ulteriormente subordinata e/o riconvenzionale:

Nella denegata ed assurda ipotesi in cui il giudice ritenesse il recesso datoriale conforme al dettato di cui all'art. 2, legge 604/1966 e dunque comunicato in forma scritta, accertare e dichiarare la illegittimità e/o invalidità del recesso comunicato per insussistenza del giustificato motivo soggettivo addotto e ciò per le ragioni tutte qui esposte e, conseguentemente, condannare

SRL, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, a corrispondere, in favore del sig.

..... l'indennità risarcitoria pari a nr. 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per un importo complessivo lordo di € 8.462,16 o quella diversa maggior o minor somma che dovesse risultare in corso di causa.

In ogni caso con vittoria di spese, competenze, onorario, spese generali 15%, oltre oneri come per legge”.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO

DELLA DECISIONE

1. Fase Sommaria

1.1. Con ricorso ex art. 1, comma 48, Legge n. 92/2012, deduceva che: 1) l'1.10.2014 veniva assunto da S.r.l. con contratto di apprendistato professionalizzante a tempo indeterminato, con mansioni di aiuto cameriere di 5° livello; 2) il rapporto di apprendistato veniva trasferito in capo a “ S.r.l.” a far data dall'1.03.2017; 3) S.r.l. subentrava nel rapporto di lavoro in data 01.03.2019; 4) la datrice di lavoro comunicava al Centro

per l'Impiego la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo soggettivo, a decorrere dal 28.10.2020. Il ricorrente chiedeva dichiararsi la nullità del licenziamento orale e, per l'effetto, condannarsi la società resistente a reintegrarlo nel posto di lavoro e a versare l'indennità risarcitoria *ex art. 18, comma 1, Legge n. 300/1970*, nella misura delle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento sino a quello di effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali di legge.

1.2. Nonostante la regolarità della notifica, S.r.l. non si costituiva in giudizio e ne veniva dichiarata la contumacia.

1.3. Con ordinanza *ex art. 1, comma 47, L. n. 92/2012 del 05.10.2021*, il G.L. dichiarava inefficace il licenziamento intimato da S.r.l., per carenza della forma scritta *ex art. 2, L. n. 604/1966*, e, per l'effetto, condannava la convenuta a reintegrare nel posto di lavoro e versare, a titolo di risarcimento del danno, un'indennità pari alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello di effettiva reintegrazione, comunque non inferiore a cinque mensilità, dedotto quanto percepito dal lavoratore, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali sulle somme mese per mese maturate; S.r.l. veniva altresì condannata a versare i contributi assistenziali e previdenziali di legge, nonché a rifondere le spese di lite, liquidate in €. 1.500,00, oltre accessori di legge.

2. Fase di opposizione

2.1. S.r.l.s. proponeva tempestiva opposizione *ex art. 1, comma 51, L. n. 92/2012*, instando per la riforma dell'ordinanza pronunciata in data 05.10.2021. Essa eccepiva l'intervenuta decadenza dall'impugnazione del licenziamento *ex art. 6, L. n. 604/1966*, nonché l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande del convenuto; in caso di accertata illegittimità del licenziamento, chiedeva l'applicazione della tutela obbligatoria (nella misura minima di legge) e la

decurtazione dell'*aliunde perceptum* e dell'*aliunde percipiendum* dall'indennità eventualmente riconosciuta. Quanto al merito, deduceva che:

- nel luglio del 2020 veniva a sapere che [redacted] in servizio presso il Ristorante "[redacted]", prestava attività lavorativa alle dipendenze di altro datore di lavoro (Ristorante "[redacted]");
- con lettera di addebito del 29.07.2020 (comunicata con raccomandata di pari data, consegnata il 05.08.2020) contestava al lavoratore di svolgere, senza alcuna autorizzazione, "*lavoro presso un'altra azienda durante il periodo di cassa integrazione*";
- tale seconda attività emergeva dal percorso lavoratore del Centro per l'Impiego;
- [redacted] rendeva le giustificazioni scritte in data 05.08.2020, contestava l'addebito disciplinare e evidenziava di aver effettuato le dovute comunicazioni all'INPS per il lavoro intermittente svolto presso il Ristorante "[redacted]";
- l'attività lavorativa in esame era "*concorrente e incompatibile con quella principale presso [redacted] srls Ristorante [redacted]*";
- nel luglio-agosto 2020 apprendeva dal sig. [redacted] che "*egli abitava in Modena, via [redacted] e che, già in precedenza, il sig. [redacted] aveva comunicato di abitare in Modena, via [redacted] (e non in Modena, via [redacted])*";
- con lettera del 13.08.2020 intimava il licenziamento per giustificato motivo soggettivo (spedita con racc. a/r del 18.08.2020), notifica perfezionatasi per compiuta giacenza; la cessazione del rapporto di lavoro veniva comunicata al Centro per l'Impiego, con effetto dal 28.10.2020;
- non era configurabile un licenziamento orale, poiché la società aveva rispettato la forma prescritta dall'art. 2, comma 1, L. n. 604/1966;
- era onere del convenuto comunicare il proprio indirizzo di residenza e il domicilio ove inviare le comunicazioni datoriali;
- nel caso di specie doveva trovare applicazione la tutela obbligatoria ex art. 8, L. n. 604/1966 stante la carenza del requisito dimensionale, come documentato dal LUL.

2.2. , tempestivamente costituitosi in giudizio, contestava le deduzioni/eccezioni attoree e chiedeva il rigetto del ricorso in opposizione. Il convenuto ribadiva le doglianze formulate nella fase sommaria, insistendo per la dichiarazione di inefficacia del licenziamento, come statuito con l'ordinanza opposta, dando atto di aver esercitato l'opzione prevista dall'art. 18, L. n. 300/1970.

2.3. Sull'illegittimità del licenziamento

2.3.1. Alla luce delle difese e allegazioni di risultano pacifiche le seguenti circostanze di fatto, emerse già nella fase sommaria del procedimento:

- è stato assunto da S.r.l. in data 02.10.2014; il rapporto di apprendistato professionalizzante è proseguito con “ ” (a far data dall'1.03.2017), come attestato dal percorso lavoratore;¹
- S.r.l. è subentrata a “ ” in forza di contratto di affitto di azienda dell'1.03.2017 (cfr. visura camerale ²);
- è passato alle dipendenze di a far data dall'1.03.2017, come cameriere di V° livello CCNL Pubblici Esercizi (cfr. lettera del 28.02.2020 ³);
- il rapporto lavorativo è proseguito senza soluzione di continuità da S.r.l. a r.l., ai sensi dell'art. 2112 cod. civ.;
- con lettera di addebito del 29.07.2020, ha contestato al dipendente di svolgere, senza alcuna autorizzazione, attività lavorativa presso il Ristorante S.r.l.s. “durante il periodo di cassa integrazione” (cfr. raccomandata trasmessa in via , Modena);⁴
- reso le giustificazioni scritte in data 05.08.2020;⁵

¹ Cfr. doc. 2 ricorrente fase sommaria.

² Cfr. doc. 5 ricorrente fase sommaria.

³ Cfr. doc. 6 ricorrente fase sommaria.

⁴ Cfr. doc. 3 fascicolo opposto.

⁵ Cfr. doc. 4 fascicolo opponente.

- il 18.08.2020 l'opponente ha inviato dall'ufficio postale di Modena lettera di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, ritornata al mittente per compiuta giacenza (cfr. raccomandata trasmessa in via _____ Modena).⁶

2.3.2. L'art. 6 della L. n. 604/1966, come novellato dal Collegato Lavoro, così dispone: *"Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.*

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo".

Il lavoratore, quindi, deve proporre, a pena di decadenza, l'impugnativa stragiudiziale nel termine di 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento e deve poi proporre, a pena di inefficacia della precedente impugnativa, il ricorso giudiziale entro il più lungo termine di 180 giorni; la violazione del primo rende vano il rispetto del secondo e la mancanza del secondo rende inefficace il primo, sicché *"Le vicende dell'uno sono ontologicamente correlate alle vicende dell'altro"* (cfr. Trib. Milano 14.10.2020).

L'art. 6 cit. prevede che l'impugnazione del licenziamento possa essere effettuata con qualsiasi atto scritto idoneo a rendere nota la volontà inequivoca del

⁶ Cfr. doc. 5 fascicolo opponente.

lavoratore, non essendo prevista da alcuna disposizione normativa l'adozione di forme solenni (Cass. n. 10883/2021). La citata normativa, come è stato rilevato dalla Suprema Corte (Cass. n. 22824/2015, Cass. n. 17253/2016), configura una fattispecie decadenziale costruita su una serie successiva di oneri di impugnazione strutturalmente concatenati tra loro; si tratta, in sostanza, di un'unica fattispecie impugnatoria a formazione progressiva (Cass. n. 9203/2014, Cass. n. 7175/2017).

2.3.3. Come noto, poi, il licenziamento costituisce un atto unilaterale recettizio, con la conseguenza che esso produce effetto dal momento in cui perviene a conoscenza del lavoratore (Cass. n. 13434/2006). La Suprema Corte ha statuito che *“Un atto unilaterale recettizio, qual è il licenziamento, si presume conosciuto - ai sensi dell'art. 1335 c.c. - nel momento in cui è recapitato all'indirizzo del destinatario e non nel diverso momento in cui questi ne prenda effettiva conoscenza [...]”* (Cass. n. n.23589/2018, Cass. n. 6256/2016). L'art. 6, L. n. 604/1966 deve leggersi in combinato disposto con l'art. 1335 cod. civ., a mente del quale *“La proposta, l'accettazione, la loro revoca e ogni altra dichiarazione diretta a una determinata persona si reputano conosciute nel momento in cui giungono all'indirizzo del destinatario, se questi non prova di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia.”* Secondo il consolidato insegnamento giurisprudenziale, la nozione di “indirizzo” comprende qualunque luogo (sia fisico che virtuale) che, in ragione di un collegamento ordinario o di una normale frequenza, rientri *“nella sfera di dominio e di controllo del destinatario”* (Cass. n. 27412/2021, Cass. n. 19524/2019, Cass. n. 773/2003, Cass. n. 10564/1998). Cass. n. 18272/2002 ha precisato che *“Poiché l'intimazione del licenziamento e la comunicazione dei relativi motivi sono atti unilaterali recettizi, trovano applicazione le disposizioni di cui agli artt. 1334 e 1335 cod. civ.; ne consegue che non è configurabile un onere del datore di lavoro di consegnare materialmente nelle mani del lavoratore l'atto contenente il licenziamento e che la presunzione di conoscenza stabilita dall'art. 1335 cod. civ. opera per il solo fatto oggettivo dell'arrivo della*

dichiarazione all'indirizzo del destinatario, dovendosi per tale intendere il luogo più idoneo per la ricezione e cioè il luogo che, in base ad un criterio di collegamento ordinario (dimora o domicilio) o di normale frequenza (luogo di esplicazione di un'attività lavorativa) o per preventiva comunicazione o pattuizione dell'interessato, risulti in concreto nella sfera di dominio o controllo del destinatario". Dunque, la presunzione di conoscenza postula che l'atto sia recapitato in luogo che ne assicuri la conoscibilità e con il quale il destinatario abbia instaurato una stabile relazione. Come *ut supra* esposto, la lettera di licenziamento non è stata inviata presso la residenza conosciuta (via _____ n. _____, Modena) ma nella precedente abitazione del lavoratore, ubicata in Modena, via _____ n. _____. Il certificato storico di residenza attesta che _____ ha abitato in via _____ fino al 21.01.2020, essendosi trasferito in via _____ nel mese di gennaio 2020.⁷ Circostanza suffragata dal verbale di riconsegna dell'immobile di via _____ (datato 20.12.2019), dal contratto di locazione dell'unità abitativa sita in via _____ (sottoscritto in data 01.01.2020) e dalle utenze di luce e acqua.⁸ Deve, quindi, escludersi che la raccomandata n. _____ è entrata nella sfera di conoscibilità dell'opposto. Non può operare la presunzione di conoscenza *ex art.* 1335 cod. civ., in quanto il provvedimento espulsivo è stato recapitato in un luogo non riconducibile ad _____, trasferitosi nella nuova residenza circa otto mesi prima dell'invio della raccomandata. La notifica in esame è inesistente, poiché non vi è prova che il convenuto abbia ubicato la propria residenza o abbia eletto domicilio nel luogo dove l'ufficiale postale ha tentato la consegna del plico. Come chiarito dalla Suprema Corte, *"È inesistente la notificazione eseguita in luogo non avente alcun collegamento con il destinatario ovvero nel caso in cui sia stata omessa la consegna dell'atto da notificare, mentre è nulla quando essa, nonostante l'inosservanza di formalità e di disposizioni di legge, sia, comunque, materialmente*

⁷ Cfr. doc. 5 fascicolo opposto.

⁸ Cfr. doc.ti 4,6,7,8 fascicolo opposto.

avvenuta mediante rilascio di copia dell'atto a persona e luogo avente un qualche riferimento con il destinatario della notificazione" (Cass. n. 28285/2013, Cass. n. 5412/2017).

Si appalesa quindi infondata la pretesa dell'opponente di considerare efficace la comunicazione di licenziamento inoltrata presso un indirizzo diverso da quello di effettiva residenza del lavoratore.

2.3.4. Dalla documentazione in atti si ricava che [redacted] era perfettamente a conoscenza della nuova residenza di [redacted]. Si rileva, infatti, come la contestazione disciplinare del 29.07.2020 – quale antecedente logico-giuridico del recesso datoriale – sia stata inoltrata all'indirizzo corretto (via [redacted] n. [redacted]); la raccomandata è stata ritirata dal convenuto (cfr. avviso di ricevimento), il quale ha anche reso le giustificazioni scritte nei termini di legge. Pur avendo riscontrato il ritiro della precedente raccomandata, l'opponente ha inspiegabilmente trasmesso la lettera di licenziamento in un indirizzo diverso (via [redacted]). Anche la comunicazione di riduzione dell'orario lavorativo del 28.02.2020 è stata spedita in via [redacted]⁹ a ulteriore riprova della conoscenza, da parte della datrice di lavoro, della nuova residenza del dipendente.

L'indirizzo riportato nella lettera di licenziamento corrisponde alla precedente residenza di [redacted], variata all'inizio del 2020. Trattasi di errore o negligenza imputabile alla stessa datrice di lavoro, pertanto il recesso datoriale del 13.08.2020 è da considerarsi *tamquam non esset*.

Per tutte le ragioni esposte, deve escludersi che l'opposto sia incorso nella decadenza ex art. 6, L. n. 604/1966. La giurisprudenza ha chiarito che il licenziamento orale non abbisogna dell'impugnazione stragiudiziale: *"l'azione per far valere l'inefficacia del licenziamento verbale non è subordinata all'impugnazione stragiudiziale, anche a seguito delle modifiche apportate dall'art. 32 della l. n. 183 del 2010 all'art. 6 della l. n. 604 del 1966, mancando l'atto scritto da*

⁹ Cfr. doc. 2 fascicolo opposto.

*cui la norma fa decorrere il termine di decadenza” (Cass. n. 523/2019, Cass. n. 25565/2018). In ogni caso, considerato che _____ - collocato in CIGS a zero ore - è stato informato della cessazione del rapporto di lavoro non dal datore di lavoro ma da terzi, in occasione dell’accesso presso l’INPS, cui è seguita verifica documentale presso il Centro per l’Impiego (con il rilascio del percorso lavoratore in data 10.12.2020), deve considerarsi tempestiva l’impugnazione stragiudiziale del 10.12.2020.¹⁰ L’organizzazione sindacale che ha predisposto l’impugnativa dà atto che il lavoratore è venuto a conoscenza del licenziamento *“in seguito ad un colloquio effettuato presso l’INPS e successivamente confermato dalla stampa del percorso lavorativo rilasciato dal Centro per l’Impiego in data 10/12/2020”*.*

2.3.5. Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo, comunicato al Centro per l’Impiego in data 28.10.2020, è da considerarsi inefficace per mancanza della forma scritta ex art. 2, L. n. 604/1966, con conseguente applicazione del regime sanzionatorio di cui all’art. 18, commi 1 e 3, St. Lav. Come chiarito da Cass. n. 5061/2016, *“Qualora l’estinzione del rapporto per licenziamento sia circostanza incontrovertita tra le parti, rimanendo dubbie le modalità dello stesso, si verifica un’inversione dell’onere probatorio, sicché è il datore di lavoro a dover dimostrare la sussistenza di tutti i requisiti formali e di efficacia del recesso, che afferma di avere ritualmente intimato, e, non adempiendovi, il licenziamento rimane illegittimo.”*

Il recesso datoriale che non rispetta la forma scritta è qualificato dalla legge come inefficace, improduttivo di qualsivoglia effetto (Cass. n. 15106/2012), e ai fini sanzionatori è collocato fra le ipotesi di nullità per le quali trova applicazione la tutela reale piena, come statuito dal cit. art. 18, a prescindere dal requisito dimensionale dell’opponente. Va quindi disattesa la richiesta di applicazione della tutela obbligatoria ex art. 8, L. n. 604/1966.

_____ s.r.l. va condannata a reintegrare _____ nel posto di lavoro e a pagare un’indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione globale di _____

¹⁰ Cfr. doc. 6 fascicolo opponente.

fatto dal giorno del licenziamento sino a quello di effettiva reintegrazione, in misura non inferiore a cinque mensilità, detratto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative (cd. *aliunde perceptum*), in conformità alle prescrizioni di cui all'art. 18. E' invece estranea alla fattispecie rimediale delineata dall'art. 18 la decurtazione dell'*aliunde percipiendum*.

La datrice di lavoro è anche tenuta al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali di legge, dal giorno del licenziamento fino a quello di effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale.

La retribuzione globale di fatto ammonta a €. 1.410,36 lordi, importo non specificamente contestato dall'opponente.

3. Sulle spese di lite

Le spese di lite devono essere poste a carico dell'attrice in ragione della soccombenza ex art. 91 c.p.c., da liquidarsi secondo i parametri del D.M. n. 55/2014 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 77 del 02.04.2014).

P.Q.M.

Il Tribunale di Modena, in persona del Giudice del Lavoro dott. Vincenzo Conte, definitivamente decidendo, ogni contraria istanza, domanda ed eccezione respinta:

1) RIGETTA il ricorso in opposizione e, per l'effetto, conferma l'ordinanza pronunciata in data 05.10.2021;

2) CONDANNA S.r.l.s. al pagamento delle spese di lite in favore dell'opposto, che liquida nella complessiva somma di €. 2.000,00, oltre rimborso spese generali ex art. 2, D.M. n. 55/2014 nella misura del 15%, I.V.A. (se dovuta), e C.P.A.

Modena, 19 luglio 2022

Il Giudice del Lavoro
dott. Vincenzo Conte