

N. R.G. 752/2016



**TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE**  
Sezione Lavoro  
VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. 752/2016  
tra

RICORRENTE/I

e

RESISTENTE/I

Oggi **1 ottobre 2019**, innanzi alla Dott.ssa \_\_\_\_\_, sono comparsi:

Per \_\_\_\_\_ l'avv. \_\_\_\_\_

con il ricorrente

Per \_\_\_\_\_  
sig. \_\_\_\_\_

l'avv. \_\_\_\_\_

con il

È altresì presente ai fini della pratica forense il dott. \_\_\_\_\_

e

L'avv \_\_\_\_\_ si riporta agli atti.

L'avv \_\_\_\_\_ chiede la revoca dell'ordinanza emessa all'esito dell'udienza del 27.6.2019 con ammissione di consulenza tecnica. Rileva in generale come lo scomputo sul tfr e spettanze di fine rapporto sia stato fatto lordo/netto e non lordo/ lordo; che non è stato tenuto conto nei conteggi delle risultanze dei fogli di presenza. Chiede di potere allegare note a verbale sui conteggi per il dettaglio.

L'avv \_\_\_\_\_ ribadisce, come già dedotto alla scorsa udienza, che i parametri utilizzati nel secondo conteggio sono gli stessi del primo conteggio, mai contestati. Si oppone alle note. Chiede che la causa sia trattenuta in decisione. Laddove sia ammessa la consulenza, chiede che sia deciso la domanda sul licenziamento.

L'avv \_\_\_\_\_ non si oppone a tale ultima richiesta.

Il Giudice trattiene la causa in decisione e, all'esito della camera di consiglio, pronuncia dispositivo di sentenza con contestuale motivazione pubblicamente letto.

Il Giudice  
dott.ssa \_\_\_\_\_





REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa di I Grado iscritta al n. r.g. 752/2016 promossa da:

(C.F. ), con il patrocinio dell'avv. .  
elettivamente domiciliato in presso il difensore avv.

PARTE RICORRENTE

contro

(C.F. ), con il  
patrocinio dell'avv. . ), elettivamente domiciliato in '  
presso il difensore avv.

PARTE RESISTENTE

**Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione**

Parte ricorrente ha chiesto al Tribunale, IN TESI - previo accertamento della natura ritorsiva del licenziamento, di annullare il provvedimento di recesso e di condannare l'Azienda, ex art. 18 I e II comma, alla sua reintegra nel posto di lavoro ed al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria pari alla retribuzione globale di fatto (una mensilità pari ad € 2.318,21 nette e/o alla diversa somma maggiore e/o minore che emergerà in corso di causa) dovuta dal giorno del licenziamento e fino all'effettiva reintegra, oltre alla regolarizzazione della posizione previdenziale ed assicurativa; IN IPOTESI SUBORDINATA E SALVO GRAVAME - previo accertamento dell'annullabilità del recesso per le ragioni tutte dedotte in narrativa, di annullare lo stesso e, per l'effetto, di condannare l'Azienda, ex art. 8 L. 604/66, al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (una mensilità pari ad € 2.318,21 nette) e/o alla diversa somma maggiore



e/o minore che emergerà in corso di causa) e/o pari a quella diversa indennità maggiore e/o minore, che emergerà in corso di causa e/o che sarà ritenuta di giustizia; IN OGNI CASO, di accertare e dichiarare il suo diritto, per le voci tutte di cui al presente atto ed all'allegato conteggio, al pagamento di € 27.344,72 e/o alla diversa somma maggiore e/o minore che emergerà in corso di causa e/o sarà ritenuta di giustizia; di condannare pertanto la convenuta al pagamento, in suo favore, per i titoli suddetti, di € 27.344,72 lorde e/o della diversa somma maggiore e/o minore che emergerà in corso di causa e/o sarà ritenuta di giustizia; di accertare e dichiarare il suo diritto ex art. 1218 e 1223 c.c., al pagamento, a titolo risarcitorio, di € 253,76 versati alla Dott.ssa [redacted] per l'elaborazione dei conteggi e/o alla diversa somma maggiore e/o minore che emergerà in corso di causa e/o sarà ritenuta di giustizia; di condannare pertanto la convenuta al pagamento, in suo favore, per i titoli suddetti, di € 253,76 lorde e/o della diversa somma maggiore e/o minore che emergerà in corso di causa e/o sarà ritenuta di giustizia; Il tutto oltre interessi e rivalutazione monetaria e con vittoria delle spese e delle competenze del giudizio oltre accessori e rimborso forfettario 15% ex D.M. 55/14.

In estrema sintesi, il ricorrente - ex dipendente della [redacted], quale cameriere con inquadramento IV livello CCNL Turismo e Pubblici Esercizi - impugna il licenziamento intimatogli in data 14.9.2015, asserendo: 1) la nullità dello stesso ex artt 1345 e 1324 cc, atteso il suo carattere ritorsivo, essendo stata la conseguente reazione ad una legittima azione del lavoratore che si era difeso nell'ambito di una discussione in cui lui e un collega erano stati definiti "parassiti", proponendo querela; 2) la genericità della motivazione afferente il giustificato motivo oggettivo alla luce della nuova formulazione dell'art 2 L. n. 604/1966; 3) l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo, considerato che le mansioni del ricorrente non erano state soppresse, dato che pochi giorni dopo il licenziamento del ricorrente erano stati assunti due camerieri ([redacted]), mentre un mese prima era stato assunto tale [redacted], come banconiere, non essendo stato assolto, in ogni caso, l'obbligo di repechage. Assume altresì di avere svolto attività lavorativa con orario superiore all'orario contrattuale, cinque giorni su sette, a settimane alterne (la prima settimana, tutti i giorni dalle 9 alle 16; la seconda settimana, i primi tre giorni, dalle 9 alle 16, i due giorni rimanenti, con orario 9-16 e 18-24), con corresponsione di un fuori busta; fuori busta che doveva essere preso in considerazione anche nella determinazione della retribuzione globale di fatto ai fini risarcitori.

Si è costituita la [redacted] che ha concluso, nel merito, per respingere integralmente il ricorso. In via subordinata e con riserva di gravame, nella denegata ipotesi di accoglimento delle domande del ricorrente, per detrarre da quanto eventualmente accertato le somme che lo stesso aveva percepito a qualsivoglia titolo e per condannare la società convenuta al pagamento dell'indennità minima prevista dalla legge. In via ulteriormente subordinata e con riserva di gravame,



nella denegata ipotesi in cui il Signor [redacted] risultasse creditore di somme di denaro a titolo di differenze retributive, per condannare la [redacted] alla corresponsione di quelle somme minori che saranno accertate dalla espletanda CTU. Con vittoria di spese ed onorari di causa.

In breve, il resistente ha contestato il carattere ritorsivo del licenziamento, non essendo venuti a conoscenza della querela sporta dal [redacted] anteriormente al momento del recesso. Ha rilevato la pretestuosità della asserita genericità della motivazione della lettera di licenziamento, la sussistenza del giustificato motivo oggettivo, attesa la forte crisi economica che aveva colpito il settore del turismo nelle città d'arte come Firenze e la necessità di riduzione dei costi, con conseguente soppressione del posto di lavoro del ricorrente; che i [redacted] erano stati assunti alcuni mesi dopo il licenziamento per fare fronte al picco legato alle festività natalizie (dicembre 2015), mentre il [redacted] era stato assunto nel luglio 2015, con contratto stagionale, scaduto nell'ottobre e non rinnovato; quanto all'obbligo di repechage, il ricorrente non poteva essere adibito a mansioni in cucina, attesa la sua professionalità. In relazione alle differenze retributive richieste, ha dedotto che l'orario svolto era sempre stato quello contrattuale, 9-15 e 18-23, che nessuna somma era stata pagata "fuori busta", salvo casi occasionali (ragione per cui della stessa non poteva tenersi in conto per la determinazione della retribuzione globale di fatto) e, in ogni caso, ove accertata, doveva ritenersi quale straordinario forfetizzato da scomputarsi.

All'esito di istruttoria documentale e testimoniale, concesso termine per note, all'odierna udienza la causa veniva discussa e decisa con dispositivo e contestuale motivazione pubblicamente letto.

#### LICENZIAMENTO.

*Il ricorrente è stato licenziato per la "necessità di dovere procedere alla riorganizzazione e riduzione dell'attività aziendale in conseguenza della rilevante contrazione dell'attività che ha coinvolto il particolare settore della ristorazione in cui opera la ns azienda. Tale situazione che si è purtroppo stabilizzata sia a causa della riduzione della clientela legata ai circuiti commerciali sia a causa della mancata intermittenza dei flussi turistici nelle città d'arte, necessità oggi, come già sopra specificato, di improrogabili correttivi organizzativi al fine di non compromettere l'equilibrio economico finanziario della nostra società.....Quanto sopra esposto comporta, purtroppo, anche la soppressione del Suo posto di lavoro. Verificata l'impossibilità per la nostra azienda, a motivo proprio delle caratteristiche della sua organizzazione, della specificità del lavoro e del regolare funzionamento di essa, di poter utilizzare diversamente la Sua prestazione lavorativa, ci troviamo costretti con la presente a procedere al Suo licenziamento.....".*

Il tenore della lettera di licenziamento esclude innanzitutto che le ragioni poste a fondamento dello



stesso siano state enunciate dal datore di lavoro in modo generico in violazione dell'art 2 L. n. 604/1966 (come modificato dalla L. n. 92/2012), norma secondo cui la comunicazione del licenziamento deve contenere la "specificazione" dei motivi che lo hanno determinato: invero, le ragioni sottese al licenziamento sono state specificate in modo sufficientemente esaustivo, dal momento che il lavoratore era stato posto nella condizione di conoscere che, alla base del recesso, sussisteva una necessità di sopprimere il posto di lavoro, conseguente alla necessità di una riorganizzazione della società che nasceva da una diminuzione dei flussi della clientela che si era determinata e dunque da una necessità di riduzione dei costi.

Ritiene il Tribunale che non sia necessario nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo che la "specificazione" dei motivi debba essere intesa sino al punto che il datore di lavoro abbia un obbligo di dettagliare in numeri o in modo più specifico i dati afferenti la crisi economico finanziario (si veda Cass n. 6678/2019, sul fatto che in caso di licenziamento il datore di lavoro non è tenuto, neppure dopo la suddetta modifica legislativa, ad esporre in modo analitico tutti gli elementi di fatto e di diritto alla base del provvedimento), fermo restando l'obbligo - in sede giudiziaria - di dare la prova della ricorrenza di tali ragioni (ex art 5 L. n. 604/1966).

Ed è semmai tale dimostrazione che, nella specie, difetta.

Innanzitutto, il datore di lavoro non ha dimostrato in alcun modo che il ristorante ebbe ad attraversare effettivamente la crisi di settore lamentata: non vi è in atti un solo documento a riprova della difficoltà economico finanziarie della società e dunque del presupposto menzionato nella lettera di licenziamento; inoltre, non è stata neppure dimostrata la sussistenza del nesso causale tra la suddetta crisi e la necessità di soppressione proprio del posto di lavoro del ricorrente, considerato altresì che - trattandosi di un ristorante che continuava comunque la sua attività - la figura di un cameriere era comunque indispensabile (sul punto, non viene data alcuna spiegazione sulla ripartizione dei compiti tra i dipendenti che rimanevano in servizio).

A riprova della pretestuosità del motivo soccorre il dichiarato dei testi, ovverosia che pochi giorni dopo il licenziamento del ricorrente (per [redacted]), dopo una, due settimane (per [redacted]) vennero a lavorare (come camerieri) due fratelli, anzi prima l'altro fratello [redacted] e poi l'altro fratello (per [redacted]) anche [redacted] ha riferito di avere visto due persone che lavoravano con la divisa da cameriere, quando il [redacted] era già stato licenziato. In particolare, il teste [redacted] ha altresì smentito la difesa del resistente, secondo cui la necessità di personale sopravvenne per un picco di attività nel periodo natalizio 2015. Infatti, non solo i testi anticipano l'assunzione dei soggetti in questione ad un periodo immediatamente successivo (è irrilevante se di giorni o di poche settimane) al recesso, ma è stato provato che non ebbe a trattarsi di una assunzione temporanea per il particolare periodo festivo, atteso che il [redacted] ha precisato che solo



non lavorava più nel ristorante, dando per scontato la permanenza dell'altro fratello che, in fatto, ha preso il posto di lavoro del .

Ne consegue l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo dedotto.

Tale conclusione non appare tuttavia sufficiente per potere affermare il carattere ritorsivo del licenziamento.

Posto che affinché un licenziamento possa considerarsi tale, l'intento vendicativo che sorregge il provvedimento datoriale deve aver rappresentato l'unica ragione determinante lo stesso e di tale ragione deve essere fornita prova da parte del lavoratore (Corte di Cassazione, sent. n. 14319/2013), nel caso di specie tale prova non è stata fornita.

Il individua in ricorso l'azione legittima del lavoratore che avrebbe scatenato la reazione del datore di lavoro manifestatasi con il licenziamento, ovverosia il fatto che - all'esito di un litigio in cui il figlio del titolare lo aveva appellato come "parassita" (e lo aveva minacciato anche fisicamente) - egli si era risolto a sporgere la querela in atti (querela del 30.7.2015); nessuna altra reazione legittima del lavoratore è stata indicata in ricorso quale presupposto del licenziamento (facendosi riferimento solo ad un litigio da cui poi sarebbe scaturita la querela).

Dall'esame complessivo della prova testimoniale è dato evincere che effettivamente vi fu un litigio tra e il ) che fu usato il termine "parassiti" all'indirizzo di e di litigio che vide il successivo intervento del titolare per calmare il ricorrente, seppur non furono udite le parole del di minaccia fisica ("ti spacco la faccia"): così, il teste da ritenersi attendibile sia perché non più dipendente sia perché non ha cause in corso con la resistente; per contro, non appare verosimile la deposizione del che ha riferito il termine "parassiti" a moscerini rinvenuti nel locale per la poca pulizia (il teste ha riferito soltanto che fu pronunciata la parola "parassiti").

Tuttavia a prescindere da tale fatto, non è stato dimostrato se e quando il datore di lavoro ebbe conoscenza della proposizione della querela nei confronti del figlio, in atti è stato provato che la querela è datata 30.7.2015, ma non quando fu presentata all'Autorità giudiziaria nè l'avvenuta conoscenza da parte della resistente; nessuno dei testimoni ha inoltre saputo riferire alcunchè sul momento in cui tale iniziativa del lavoratore venne a conoscenza della convenuta (salvo il dichiarato di ), secondo cui la querela gli arrivò dopo il licenziamento del ).

Pertanto, deve dichiararsi l'illegittimità del licenziamento per insussistenza del giustificato motivo oggettivo.

Considerato che è pacifico il requisito dimensionale e che pertanto deve farsi applicazione dell'art 8 della L. n. 604/1966, va condannata parte convenuta al pagamento di una indennità risarcitoria pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (numero di mensilità che appare congruo in



relazione alla anzianità di servizio, quattro anni circa, e alla condotta del datore di lavoro).

DIFFERENZE RETRIBUTIVE.

Dal complesso dell'istruttoria svolta si evince un orario del ricorrente, per cinque giorni su sette, 9-16 e 18-24 - per tre giornate - e un orario alternato, 9-16 o 18-24, per due giornate: sul punto, appare significativa la deposizione del \_\_\_\_\_, il cui orario era uguale a quello del ricorrente (essendo entrambi camerieri), circostanza peraltro confermata anche da \_\_\_\_\_.

Pertanto, è stato dimostrato il superamento dell'orario normale di lavoro; che il ricorrente ebbe a percepire le somme mensili di € 1.650,00 netti mensili sino al giugno 2012; € 1.750,00 netti, dal luglio 2012 al febbraio 2015; € 1.850,00 da marzo 2015; che la differenza tra la busta paga e il percepito veniva pagato in contanti, fuori busta, per lui come per tutti i colleghi (così, \_\_\_\_\_).

Pertanto, è stata chiesta una rielaborazione del conteggio sulla base di tali dati, detratto il percepito come da verbale 4.11.2016 e il tfr, già corrisposto.

Ne consegue che spetta al ricorrente la somma di € 27.030,07, per differenze retributive, oltre € 3.486,93 per tfr, (importi entrambi depurati delle somme "effettivamente" corrisposte - per ciascun titolo - nelle more, come da conteggio): il tutto per l'importo totale di € 30.517,00 (le conclusioni di cui al ricorso avevano ad oggetto anche la minore o maggiore somma accertata).

Ritiene il Tribunale che il resistente non ha contestato in memoria i criteri di calcolo dell'originario conteggio prodotto con il ricorso, criteri che sono stati seguiti anche nella rielaborazione del nuovo conteggio: circostanza - quest'ultima - dichiarata da parte ricorrente e non contestata dalla società; per tale ragione anche il nuovo conteggio deve ritenersi incontestato, senza necessità di ricorrere ad una consulenza tecnica.

Invero, nella memoria di costituzione non vi è una contestazione specifica dei criteri afferenti i conteggi, ragione per cui tutte le contestazioni e argomentazioni oggi effettuate e di cui alle note di cui è stata chiesta l'acquisizione appaiono tardive, attese le preclusioni del rito del lavoro: ne consegue che non possono acquisirsi le note in questione.

All'importo totale suindicato devono aggiungersi rivalutazione e interessi dalle singole scadenze al saldo.

Posto che è emersa la continuità del fuoribusta, gli importi in questione vanno calcolati nella determinazione dell'ultima retribuzione globale di fatto che è pari a quella di cui al conteggio di controparte ovvero sia € 2.318,21.

Ne consegue che a titolo risarcitorio per illegittimità del licenziamento spetta al ricorrente una indennità pari a € 13.909,26 (€ 2.318,21 X sei mensilità), oltre interessi e rivalutazione.

Nulla appare dovuto per rimborso afferente la redazione dei conteggi da parte del consulente del



lavoro, non sussistendo prova della corresponsione dell'importo in questione al consulente.

Le spese di lite, liquidate ex DM n. 55/2014 e DM n. 37/2018, in relazione al valore accertato della controversia e all'attività processuale compiuta vanno poste a carico di parte resistente, soccombente (art 91 cpc).

**P.Q.M.**

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così dispone:

dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato a \_\_\_\_\_ e, per l'effetto, condanna la resistente al pagamento in suo favore di una indennità risarcitoria pari a sei mensilità di retribuzione globale di fatto per la somma complessiva di € 13.909,26, oltre interessi e rivalutazione;

condanna la resistente al pagamento nei confronti del ricorrente dell'importo di € 30.517,00, oltre rivalutazione ed interessi, a titolo di differenze retributive e tfr;

condanna la resistente al pagamento delle spese di lite che liquida in € 5.000,00, oltre 15% per spese generali, oltre Iva e Cap come per legge.

Sentenza resa ex art. 429 c.p.c., pubblicata mediante lettura in udienza ed allegazione al verbale.

Firenze, 1 ottobre 2019

Il Giudice  
dott.ssa \_\_\_\_\_



Tribunale di Firenze – Sezione Lavoro

1 ottobre 2019

Est. Dott.ssa Nicoletta Taiti

D.P. c. T.A.F.

**SPECIFICITA' DELLA LETTERA DI LICENZIAMENTO E ONERE DELLA PROVA PER L'ACCERTAMENTO DELLA NATURA RITORSIVA DELLO STESSO.**

Nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'obbligo di specificazione dei motivi (di cui all'art. 2 L. 604/1966 modificato dalla L. 92/2012) non impone al datore di lavoro di dettagliare in numeri e in modo specifico i dati afferenti la crisi economico – finanziario, fermo restando l'obbligo di dare prova in sede giudiziaria della ricorrenza di tali ragioni.

L'accertamento di non sussistenza del giustificato motivo oggettivo posto a fondamento del provvedimento espulsivo, non consente di affermare il carattere ritorsivo dello stesso. Infatti, affinché un licenziamento possa considerarsi ritorsivo è necessario che l'intento vendicativo che lo sorregge abbia rappresentato l'unica ragione determinante e di tale ragione deve essere fornita prova da parte del lavoratore. Nel caso specie il lavoratore non ha raggiunto tale onere della prova, in quanto non ha dimostrato che il datore di lavoro, nel momento in cui ha adottato il provvedimento espulsivo, era a conoscenza della querela presentata nei suoi confronti da parte del lavoratore.

