



Per [REDACTED]: << Riformare integralmente la sentenza n. 1863/2019 emessa dal Tribunale di Cosenza, Sez. Lavoro, nella persona del Giudice dott.ssa Ferrentino, pubblicata e depositata in data 06/11/2019, nel giudizio R.g.n. 5574/2018 e, conseguentemente Accogliere la domanda proposta dalla società [REDACTED] ex art. 1 comma 51, L. 92/2012 e, per l'effetto, voglia così provvedere: a) in via principale, previo accertamento e declaratoria di legittimità ed efficacia del licenziamento intimato, riformare la sentenza avversata, disattendere l'impugnativa di licenziamento ex adverso proposta e dichiarare risolto il rapporto di lavoro per giusta causa; 8 b) in via meramente subordinata, salvo ogni gravame, in riforma dell'opposta sentenza, nella non auspicata ipotesi di declaratoria di illegittimità del recesso datoriale, dichiarare comunque risolto il rapporto di lavoro contenendo la tutela risarcitoria nei limiti minimi di legge. c) con vittoria delle spese di giudizio, rimborso forfettario ex DM 55/2014, spese, IVA e CPA, di entrambi i gradi del giudizio da distrarsi. >>;

per [REDACTED]: << in accoglimento del presente atto, in riforma della sentenza del Tribunale di Cosenza n. 1863/2019 pubblicata in data 06/11/2019 accertare e dichiarare, in via principale, la ritorsività e nullità del licenziamento e, per l'effetto, condannare la convenuta a reintegrare la dott.ssa Cariatì nel posto di lavoro e a risarcirle il danno nella misura stabilita dall'art. 18 co. 2 St. lav. prendendo a parametro la retribuzione risultante dal cedolino allegato; - in via subordinata, rigettare l'avverso reclamo in quanto infondato e conseguentemente confermare la sentenza n. 1863/2019 resa dal Tribunale di Cosenza e pubblicata in data 06/11/2019 o, comunque, accertato e dichiarato che il licenziamento è illegittimo e/o ingiustificato per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa ai sensi del contratto collettivo applicabile, comunque condannare la convenuta alla reintegrazione della dott.ssa [REDACTED] nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria nella misura di cui all'art. 18 co. 4 St. Lav. prendendo a parametro la retribuzione risultante dal cedolino allegato; - Solo in via ulteriormente gradata, accertare e dichiarare che il licenziamento è illegittimo e/o ingiustificato con ogni consequenziale effetto e statuizione in favore del ricorrente ai sensi dell'art. 18 St. Lav., prendendo a



parametro la retribuzione risultante dal cedolino allegato; per la sola e denegata ipotesi in cui il Giudicante ritenga l'impugnato licenziamento idoneo a risolvere il rapporto di lavoro, condannare la convenuta anche al pagamento di tutte le competenze di fine rapporto. Con vittoria di spese e competenze di lite, con distrazione. >>

### FATTO E DIRITTO

Con l'ordinanza resa il 02.11.2018, il Tribunale di Cosenza dichiarava illegittimo per insussistenza dei fatti contestati, il licenziamento disciplinare intimato a [REDACTED] da [REDACTED], condannando la resistente alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro, nonché al risarcimento del danno mediante la corresponsione di un'indennità risarcitoria commisurata alla retribuzione globale di fatto pari a 12 mensilità, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali per tutto il periodo dal giorno del licenziamento a quello della reintegra, senza detrazione dell'aliunde perceptum stante la mancanza di prova al riguardo.

Con la lettera di contestazione di addebito notificata il 14/12/2016 (cfr. doc. 4), alla lavoratrice venivano ascritte le seguenti condotte:

- 1) Inadeguata gestione delle giacenze di magazzino ed acquisto di reagenti non necessitato ove rapportato al fabbisogno del laboratorio.

Nello specifico alla ricorrente si contestava: “sono stati riscontrati ordinativi inappropriati e/o comunque recanti quantitativi sproporzionati e non correlati alle effettive esigenze operative, relativi a reagenti la cui bassa percentuale di utilizzo ne ha determinato la scadenza degli stessi, sia a seguito di inserimento ed impiego parziale nelle apparecchiature (essendo decorso il termine di utilizzo dall'apertura del flacone/contenitore) sia per scadenza del prodotto a confezione integra, per mancata esigenza di impiego”. Inoltre “si censura anche il fatto che, a seguito di espressa reiterata richiesta, sia Lei (la ricorrente) che la Sua collega D.ssa [REDACTED], avete taciuto e negato l'esistenza di prodotti scaduti o prossimi alla scadenza, con ciò ritardando anche il lavoro di inventario delle giacenze e di ricostruzione dei consumi e dei costi effettivi sostenuti”;



2) Ordini di reagenti non presenti nel contratto tra l'Azienda e la fornitrice

Nello specifico alla ricorrente si contestava: “ella ha disposto l'acquisto di reagenti non presenti nell'offerta commerciale con [redacted], in quanto antieconomici e non utili ... ciò senza che la Direzione Aziendale ne fosse a conoscenza”.

2) Mancata aliquotazione dei reagenti.

Nello specifico alla ricorrente si contestava: “Ella, in quanto addetta all'utilizzo delle apparecchiature, non tenendo adeguatamente conto delle indicazioni ed istruzioni contenute nelle schede tecniche di utilizzo dei reagenti che la Beckman fornisce al laboratorio di analisi dietro Sua richiesta, non ha provveduto ad aliquotare i reagenti stessi secondo i consumi previsti, determinando di conseguenza la scadenza degli stessi che ben si sarebbe potuta evitare in molti casi mantenendo l'apparecchiatura in “posizione fissa”.

A sostegno di tale decisione il Tribunale ha osservato:

- che le prime due contestazioni debbano ritenersi insussistenti atteso che è rimasto provato che la dott.ssa [redacted] non è mai stata la Responsabile Tecnico del Laboratorio e, quindi, non è stata preposta agli ordinativi. Al riguardo, il Tribunale ha, più nello specifico, evidenziato come dagli atti prodotti da parte ricorrente in udienza si evinca che il direttore tecnico del laboratorio di analisi era un soggetto diverso dalla [redacted]. Ha aggiunto che tali dati non sono stati contestati dalla parte convenuta e che ciò ha reso superflua la prova per testi richiesta sul punto. Infine, ha rilevato come dagli atti prodotti da parte convenuta risulti comunque che la dott.ssa Cariatì ha effettuato solo delle mere proposte di ordini;

- che la terza contestazione deve ritenersi assolutamente generica;

- che, comunque i fatti contestati erano già stato oggetto di richiesta di chiarimenti rivolta alla ricorrente, chiarimenti resi dalla ricorrente con una nota del 5 agosto 2016, all'esito dei quali la società non aveva osservato nulla fino alla lettera di contestazione.

Con ricorso ai sensi dell'art. 1 co. 51 della l. 92/2012, la società [redacted] ha proposto opposizione avverso l'indicata ordinanza.

Ha sostenuto, più nello specifico:



A) che erroneamente il Tribunale di Cosenza avrebbe ritenuto di poter escludere la sussistenza delle condotte di cui alle prime due contestazioni in virtù dell'accertata insussistenza in capo alla ricorrente del ruolo di Responsabile di Laboratorio. Ciò perché a1) dalla documentazione prodotta all'esito dell'accesso agli atti non potrebbe evincersi che la ricorrente non fosse Responsabile del Laboratorio (nel periodo oggetto di contestazione): ed infatti la dott.ssa [REDACTED] avrebbe sì firmato la relazione sui controlli di qualità del febbraio del 2016 ma solo perché tale relazione sarebbe riferita al 2015.

Quindi, dalla firma della dott.ssa [REDACTED] sulla predetta relazione, non potrebbe desumersi che la stessa fosse responsabile del laboratorio nel periodo oggetto di contestazione; a2) comunque il fatto che la dott. [REDACTED] fosse, almeno di fatto, la responsabile del laboratorio avrebbe potuto essere confermata dalla prova per testi richiesta e trovava riscontro dalle relazioni delle dott.sse [REDACTED]

B) che, ad ogni modo, le condotte contestate alla ricorrente <<ben avrebbero potuto essere realizzate anche da un semplice addetto al laboratorio>> e che il Tribunale di Cosenza avrebbe bypassato e omesso di considerare che emergerebbe anche dai soli ordinativi a firma della dott.ssa [REDACTED] che la ricorrente avrebbe creato un ingente danno alla resistente;

C) che la terza contestazione sarebbe specifica e che tanto sarebbe stato riconosciuto dalla stessa ricorrente;

D) a proposito della tardività della contestazione, che la ricorrente avrebbe tenuto un comportamento contraddittorio atteso che avrebbe dapprima negato che le fossero stati chiesti chiarimenti e poi invece avrebbe sostenuto il contrario. Che, comunque, la contestazione non è tardiva perché solo nel dicembre del 2017, all'esito di lunghi e complessi conteggi, la resistente avrebbe avuto contezza dei fatti oggetto di contestazione;

E) che, ad ogni modo, anche qualora il Giudicante non volesse riconoscere il ruolo della dott.ssa [REDACTED] quale legittimato ad effettuare ordinativi di merce o non volesse riconoscere ai documenti prodotti la valenza di "ordinativi" in ogni caso emergerebbe una responsabilità della ricorrente per la mala gestio o mala interpretatio in relazione alle reali necessità del reparto di cui faceva parte.



Si è costituita in giudizio la dott.ssa [REDACTED] evidenziando l'infondatezza dell'avverso ricorso e ribadendo che:

- in merito al punto sub A), che dalla documentazione prodotta emergesse in maniera inconfutabile come nel periodo oggetto di contestazione fosse la dott.ssa [REDACTED] ad essere responsabile del laboratorio, avendo la stessa firmato – proprio in tale qualità – nel febbraio del 2016 (e, quindi, proprio nel periodo oggetto di contestazione) la relazione sui controlli di qualità intra-laboratorio a nulla rilevando che tale relazione fosse relativa al 2015. Che, ad ogni modo, la prova per testi richiesta sul punto era palesemente inammissibile perché volta a smentire ciò che risulta incontrovertibilmente da documentazione proveniente dalla stessa datrice di lavoro (e avente, quindi, valenza confessoria) e per di più prodotta ad Enti Pubblici ai fini dell'accreditamento;

- in merito al punto sub B) che la dott.ssa [REDACTED] giammai ha effettuato degli ordinativi ma solo delle proposte di approvvigionamento (e il punto è incontestato). Che comunque le proposte di approvvigionamento ex adverso prodotte e relative alla dott.ssa [REDACTED] sono in gran parte relative a periodi non oggetto di contestazione e comunque a prodotti non oggetto di contestazione. Ad ogni modo, proprio non vi è prova che i relativi prodotti fossero stati acquistati e fossero scaduti;

- in merito al punto sub C) la genericità della contestazione;

- in merito al punto D) quanto già dedotto fin dall'atto introduttivo del giudizio che, cioè la contestazione aveva ad oggetto questioni già chiarite per le quali nessuna conseguenza disciplinare era stata attuata;

- in merito al punto E) la inammissibilità dell'avversa deduzione, essendo la contestazione mossa alla dott.ssa [REDACTED] sul presupposto che la stessa fosse preposta agli ordinativi.

La dott.ssa [REDACTED] chiedeva, a propria volta, una diversa valutazione dei fatti di causa limitatamente alla natura ritorsiva del licenziamento.

Con sentenza n. 1863/2019 pubblicata il 06/11/2019, il Tribunale di Cosenza rigettava l'opposizione della società, confermando quanto statuito nell'ordinanza resa in fase sommaria. Più nello specifico ribadiva:



- che dagli atti prodotti in udienza risulta che la dott.ssa [REDACTED] non fosse responsabile del laboratorio e, dunque, non fosse preposta agli ordinativi di acquisto. Tali atti non sono stati contestati ex adverso né nella fase sommaria né nella fase di opposizione e tale circostanza ha reso ininfluyente la prova per testi richiesta. Prova che – ha aggiunto – mai potrebbe superare la circostanza che la contestazione è stata fatta alla [REDACTED] in qualità di responsabile del laboratorio e che tale circostanza è stata contraddetta da documentazione proveniente dalla stessa opponente;
  - che neppure la [REDACTED] poteva ritenersi responsabile in qualità di mera addetta del laboratorio atteso che dalla documentazione prodotta risulta che la ricorrente ha effettuato delle mere proposte di ordini e che, a prescindere dalla competenza specifica della [REDACTED], era quest'ultima che doveva effettuare un controllo sulla congruità delle proposte. Ha anche aggiunto che delle 12 proposte di ordini asseritamente effettuati dalla [REDACTED], 5 riguardano periodi non oggetto di contestazione;
  - ancora che neppure la dott.ssa [REDACTED] poteva ritenersi responsabile dei fatti a lei contestati anche a prescindere dal fatto che la stessa fosse preposta agli ordinativi perché l'addebito viene contestato alla [REDACTED] come preposta agli ordinativi di acquisto e la contestazione disciplinare è immutabile;
  - che la terza contestazione è generica perché sebbene sia specificato un ambito temporale di riferimento si tratta di ambito di ampiezza temporale notevole (6 mesi). Inoltre, ha proseguito, la contestazione fa riferimento a una attività non istantanea e una molteplicità di casi e "reagenti" che andavano dunque ben individuati e contestati.
  - che i fatti contestati erano già stati oggetto di richiesta di chiarimenti rivolta dalla società alla ricorrente almeno 6 mesi prima dell'avvio del procedimento disciplinare in parola senza che la società avesse osservato nulla sul punto.
- Ha quindi concluso che da tali elementi potesse trarsi l'insussistenza del fatto contestato.
- Il Tribunale ha poi rigettato anche la domanda volta ad ottenere la declaratoria di ritorsività del licenziamento, ritenendo insussistenti i necessari presupposti.



La sentenza è reclamata da [REDACTED] con atto depositato il 6.12.2019. Costituitasi in giudizio, [REDACTED] ha spiegato tempestivo reclamo incidentale.

La Corte, acquisito il fascicolo di primo grado, alla fissata udienza, sentiti i procuratori delle parti, riservava la decisione.

[REDACTED] impugna il capo della sentenza che va da <<ritiene questo Giudice tuttavia che tali elementi non siano decisivi al fine di ritenere il recesso intimato per ritorsione>> a <<è necessaria la prova della sussistenza di un rapporto di causalità tra tali circostanze e l'asserito intento di rappresaglia, dovendo, in mancanza, escludersi la finalità ritorsiva del licenziamento>>.

La lavoratrice all'uopo richiama il percorso logico argomentativo seguito dalla sentenza in parte qua: *“ai fini dell'accertamento dell'intento ritorsivo del licenziamento non è sufficiente la deduzione di contrasti tra il lavoratore e il datore di lavoro ma è necessaria la prova della sussistenza di un rapporto di causalità tra tali circostanze e l'asserito intento ritorsivo dovendo, in mancanza, escludersi la finalità ritorsiva del licenziamento; - sebbene la prova del nesso di causalità possa essere fornita anche con presunzioni, il licenziamento non può essere considerato ritorsivo per il solo fatto di essere ingiustificato essendo necessario che il lavoratore provi, anche in via presuntiva, il motivo illecito; - l'essere il licenziamento intervenuto dopo la notifica alla società di un atto di pignoramento presso terzi promesso dal marito della Cariati e il mancato pagamento di spettanze retributive, da sole non appaiono sufficienti a determinare la natura ritorsiva del recesso, trattandosi di circostanze neutre atteso che non è sufficiente la deduzione di contrasti tra il datore di lavoro e il lavoratore ma occorre la prova del nesso di causalità”*.

Evidenza che in questo capo la sentenza è erronea perché:

*<<da un canto, basandosi su una non corretta valutazione delle risultanze istruttorie, ha mal interpretato e applicato gli artt. 2727 e 2729 cod. civ. in materia di prova per presunzioni. Ciò ha portato il Giudice di prime cura a ritenere non provata la ritorsività del licenziamento; ritorsività che, invece, ben può dirsi provata*



*sulla scorta di una serie di elementi di fatto gravi, precisi e concordanti invece erroneamente valutati o comunque sottovalutati;*

*- dall'altro canto neppure ha ammesso la prova per testi richiesta dalla dott.ssa [REDACTED] sul punto. Prova che ben avrebbe potuto evidenziare un dato assai eloquente, invece non debitamente considerato in sentenza, che cioè TUTTI i dipendenti indicati nell'elenco dei creditori di cui al Concordato preventivo della [REDACTED] [REDACTED] (prodotto come all. 12 al fascicolo di parte ricorrente) hanno ricevuto il pagamento degli importi ivi indicati TRANNE che la dott.ssa [REDACTED] [REDACTED] e il dott. [REDACTED] (marito della dott.ssa [REDACTED]). Dato che è assai indicativo dell'intento ritorsivo del datore di lavoro e che invece è quasi frustrato o comunque poco considerato in sentenza.*

*Un ragionamento ordinato e per punti consente di evidenziare agevolmente i motivi di erroneità della sentenza.*

*Non vi è dubbio che al fine di ottenere la declaratoria di ritorsività del licenziamento il lavoratore debba: a) indicare e provare quale sia stato il suo legittimo atto o comportamento che abbia provocato la (in tesi) illegittima reazione datoriale. Nel caso di specie la dott.ssa [REDACTED] ha dedotto e provato (cfr. doc. 11) che l'atto legittimo scatenante la reazione datoriale consiste nella notifica, da parte del marito, di un atto di pignoramento presso terzi. Se si considera che, per giurisprudenza costante, è ritenuto ritorsivo il licenziamento intimato come ingiusta e arbitraria reazione ad un qualsiasi comportamento legittimo del lavoratore, non vi è dubbio che un simile elemento di fatto possa essere – su un piano astratto (e, quindi, sempre ove si provi la sua unica efficacia determinativa) – idoneo a fondare la ritorsività del licenziamento. Di tanto, peraltro, non dubita neppure il Tribunale di Cosenza che qualifica sì tale elemento di fatto come neutro ma aggiunge che si tratta di elemento di per sé neutro in assenza della prova del nesso di causalità tra lo stesso e il licenziamento. Il che significa, a contrario, che ove fosse provato il nesso di causalità, ben potrebbe argomentarsi di licenziamento ritorsivo.*

*Tale conclusione tuttavia, e in ciò risiede un primo profilo di erroneità della sentenza, ben avrebbe potuto essere ancora più rafforzata da un'altra considerazione: che cioè tra tutti i dipendenti inseriti nel piano di concordato de La*



██████████ solo la dott.ssa ██████████ il dott. ██████████ non hanno ricevuto il relativo pagamento. Sicché non si tratta solo e tanto, come si afferma in sentenza, del mancato pagamento di spettanze retributive, ma di un trattamento differente riservato solo alla dott.ssa ██████████ e al marito rispetto a tutti gli altri dipendenti. Se, dunque, la sentenza impugnata – anche per il tramite della prova per testi richiesta sul punto, erroneamente non ammessa – avesse correttamente valutato tale elemento, già (e fermo quanto tra breve si dirà al punto b) sarebbe giunta a differenti valutazioni in merito alla natura ritorsiva del licenziamento.

b) provare che il motivo illecito sia stato l'unico motivo determinante il licenziamento. Orbene, è proprio sul punto che si rinviene l'altro motivo di erroneità della sentenza perché sebbene, su di un piano astratto, il Tribunale di Cosenza ammetta che la prova del nesso causale possa essere fornita per presunzioni, poi, nell'applicazione pratica di tale principio, finisce per ingenerare una sorta di cortocircuito logico. Sostiene infatti che la ritorsività del licenziamento non possa essere fatta discendere solo dalla sua ingiustificatezza e finisce per concludere che nel caso di specie vi sia la prova della ingiustificatezza e non della ritorsività. E, quindi, implicitamente è come se sostenesse che la prova del nesso eziologico debba essere per forza rinvenuta in elementi di fatto differenti rispetto a quelli valutati al fine di escludere la sussistenza della giusta causa. E invece così non è. Se è vero infatti che la ingiustificatezza del licenziamento non coincide con la ritorsività dello stesso, ciò significa solo che per invocare la natura ritorsiva del licenziamento il lavoratore deve anche dedurre e provare quanto sopra detto al punto a), ossia che vi sia stato un suo comportamento legittimo che abbia scatenato la reazione datoriale. Ma ciò, per giurisprudenza costante, proprio non significa che il Giudice non possa valutare – ai fini della sussistenza del nesso eziologico – anche tutti gli elementi di fatto già valutati per escludere la sussistenza della giusta causa. Emblematica in tal senso una recente sentenza della Corte di Cassazione, secondo la quale: “Seppure il licenziamento illegittimo e il licenziamento ritorsivo siano fattispecie giuridicamente distinte, tuttavia ben può il giudice di merito valorizzare, ai fini della valutazione della ritorsività, tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, ivi inclusi quelli già valutati per escludere il giustificato motivo oggettivo, 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. 23583/2019).*

*Se, alla luce di tanto, il Giudice, piuttosto che sostenere genericamente che l’insussistenza del motivo addotto come giusta causa rappresenti “una” presunzione (di per sé non sufficiente), avesse invece considerato singolarmente gli elementi di fatto emersi nel giudizio, avrebbe potuto e dovuto apprezzare che:*

*- la questione che è stata poi oggetto di contestazione era stata, quasi sei mesi prima, affrontata e chiarita tra le parti senza che a tanto fosse seguita alcuna conseguenza di tipo disciplinare. Si tratta di un elemento assai rilevante perché occorrerebbe capire come mai il datore di lavoro abbia inteso ri-tirare fuori quegli stessi fatti e farli oggetto, questa volta, di una contestazione disciplinare. Insomma, se il processo logico – giuridico alla base della prova per presunzioni consiste nel risalire – secondo l’id quod plerumque accidit – da elementi noti a elementi ignoti, allora si converrà che è quantomeno inusuale ri-tirare fuori questioni già vagliate se non, appunto, a scopo di rappresaglia;*

*- tutti i presupposti assurti a base della contestazione disciplinare (dal fatto che fosse la ██████ a fare gli ordini, al fatto che i prodotti indicati nella lettera di contestazione disciplinare siano stati effettivamente comprati, al fatto che i prodotti indicati nella lettera di contestazione disciplinare siano scaduti) si sono dimostrati falsi e non veritieri, non provati in alcun modo. Emblematico è il caso degli “ordini” che si addebitano alla dott.ssa ██████ che riguardano, per di più, periodi non oggetto di contestazione e comunque prodotti non oggetto di contestazione. Non solo, ma per come si è osservato, anche considerando insieme tutti gli “ordini” prodotti, ossia sia quelli a firma della dott.ssa ██████ che quelli a firma della dott.ssa ██████, comunque ci si avvede immediatamente come gli stessi riguardino solo una infinitesima parte dei prodotti oggetto di contestazione.*

*- Ma a ben vedere vi è di più. Vi è infatti che la circostanza che la ricorrente fosse la responsabile del laboratorio è stata, potremmo sostenere, inventata ad hoc proprio per fondarci la contestazione disciplinare in parola. Dunque, non solo la contestazione è insussistente, per quanto i suoi presupposti si sono dimostrati del*



*tutto inventati. Ma allora il fatto che la datrice di lavoro abbia dovuto “costruire” ad hoc gli elementi per poi poter muovere (infondatamente) la contestazione in parola alla ricorrente, è un altro elemento di fatto forte che fa presumere, secondo l’id quod plerumque accidit, che l’unico vero intento del datore di lavoro non poteva essere che quello ritorsivo.*

*Insomma, tutti questi elementi insieme, ben avrebbero dovuto far ritenere al Giudice di primo grado che l’unico intento che ha mosso il datore di lavoro nell’aprire un procedimento disciplinare solo qualche giorno dopo la notifica del pignoramento presso terzi da parte del marito della ricorrente è stato quello ritorsivo e di rappresaglia. La correttezza, su di un piano generale, di tale ragionamento può cogliersi ancora una volta dall’esame della giurisprudenza, di merito e di legittimità, che ha potuto occuparsi di fattispecie analoghe. Così, nella sentenza della Corte di Cassazione che sopra si è richiamato, si è giudicata corretta una sentenza di merito che, in considerazione della plateale assenza di tutti i presupposti del giustificato motivo oggettivo di licenziamento (presupposti che erano stati, come nel caso di specie, montati ad hoc dal datore di lavoro) ha ritenuto che l’iniziativa datoriale non trovasse altra plausibile ragione se non la rappresaglia per la lunga malattia.*

*Insomma, anche nel caso di specie, una valutazione complessiva di tutti gli elementi di fatto emersi, alla luce delle regole di esperienza comune che devono guidare il Giudice nell’applicare il ragionamento presuntivo, avrebbe dovuto portare a ritenere che la evidente pretestuosità del licenziamento collegata con l’elemento temporale (l’essere il licenziamento intervenuto immediatamente dopo la notifica del pignoramento) non potesse che rendere evidente la natura ritorsiva del licenziamento.*

*La decisione di prime cure deve quindi essere modificata nella parte in cui ha ritenuto un fatto “neutro” la notifica del pignoramento presso terzi e il mancato pagamento delle spettanze incluse nel concordato preventivo e nella parte in cui ha ritenuto che manchi nel caso di specie la prova del nesso causale tra tali fatti e il licenziamento.*

*Di contro, in accoglimento di tutto quanto sopra esposto, il licenziamento per cui è causa dovrebbe essere ritenuto non solo ingiustificato ma anche ritorsivo.*



*Il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta che questa sia, è un licenziamento nullo, quando il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante dello stesso, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1418 c.c., comma 2, artt. 1345 e 1324 c.c.. Esso costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito (diretto) o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione (indiretto), che attribuisce al licenziamento il connotato della ingiustificata vendetta.*

*Siffatto tipo di licenziamento è stato ricondotto dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, data l'analogia di struttura, alla fattispecie di licenziamento discriminatorio, vietato dalla L. n. 604 del 1966, art. 4, della L. n. 300 del 1970, art. 15 e della L. n. 108 del 1990, art. 3 - interpretate in maniera estensiva -, che ad esso riconnettono le conseguenze ripristinatorie e risarcitorie di cui all'art. 18 S.L. (cfr., da ultimo, Cass. 18 marzo 2011 n. 6282). Ciò posto, va ribadita la regola che l'onere della prova della esistenza di un motivo di ritorsione del licenziamento e del suo carattere determinale la volontà negoziale grava sul lavoratore che deduce ciò in giudizio.*

*Trattasi di prova non agevole, sostanzialmente fondata sulla utilizzazione di presunzioni, tra le quali presenta un ruolo non secondario anche la dimostrazione della inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o di alcun motivo ragionevole>>.*

Orbene, osserva il Collegio che è assolutamente dirimente prendere le mosse dalla disamina dei motivi d'appello, perché l'eventuale dimostrazione dell'esistenza delle ragioni addotte da parte datoriale a giustificazione del provvedimento espulsivo, escluderebbe, a monte, la configurabilità della fattispecie del licenziamento ritorsivo.

Ora, l'appellante censura la sentenza sotto un duplice profilo: da un lato si duole della mancata ammissione dei mezzi di prova, dall'altro contesta l'affermazione della genericità della contestazione degli addebiti mossi alla lavoratrice.

Sotto il primo profilo, la società reclamante evidenzia che i mezzi istruttori avrebbero consentito di dimostrare la qualifica di responsabile "di fatto" del laboratorio ricoperta dalla dr.ssa [REDACTED].



Sennonché, rileva il Collegio che la società reclamante non impugna il capo di sentenza nel quale il giudicante afferma che *<<con riferimento alle prime due contestazioni si osserva come dagli atti prodotti dalle parti e in particolare dalle piante organiche della società risulta che la ricorrente non era responsabile del laboratorio e quindi non è stata preposta agli ordinativi di acquisito, ma era semplicemente un'addetta al laboratorio. In particolare, dagli atti prodotti da parte ricorrente (cfr. note n. 48987 del 2014, 32921 del 2015, 46893 del 2016, 32927 del 2015) si evince che il direttore tecnico del laboratorio era un soggetto diverso dalla ██████████. Parte opponente non ha contestato, nè nella fase sommaria, nè nella presente fase che le relazioni del Direttore tecnico/responsabile del laboratorio sono state sottoscritte da persone diverse dalla ricorrente ed è proprio tale circostanza che ha reso ininfluente la prova per testi ove si consideri che le due contestazioni sono state mosse alla ricorrente in qualità di preposta agli ordinativi di acquisto di reagenti e dei prodotti occorrenti per l'esecuzione delle analisi cliniche. Deduce parte opponente che l'istruttoria testimoniale avrebbe consentito di spiegare le concrete dinamiche di laboratorio in ordine alla gestione degli ordinativi dei prodotti reagenti, ma tale dato non potrebbe superare la circostanza che la contestazione è stata fatta alla ██████████ in qualità di responsabile del laboratorio, circostanza questa contraddetta dalla stessa documentazione della opponente>>*.

In pratica, il giudicante ha argomentato in modo esauriente sulle ragioni dell'irrelevanza della prova testimoniale; tali ragioni non sono state in alcun modo contestate dalla reclamante, sicché il motivo d'appello si palesa del tutto generico. Del resto, anche ove fosse stata assunta la prova testimoniale e, per ipotesi, avesse trovato conferma, a mezzo delle deposizioni dei testi, la tesi della qualifica di responsabile "di fatto" del laboratorio ricoperta dalla dr.ssa ██████████, avrebbe comunque dovuto ravvisarsi un'incertezza probatoria su un dato decisivo della contestazione di addebito - ossia la qualità di responsabile del laboratorio della lavoratrice -, per evidente contrasto tra quanto comprovato dalla documentazione (peraltro dotata di particolare pregnanza, trattandosi di documentazione esibita dalla società ad enti pubblici) e quanto risultante dalle deposizioni. Tale incertezza si sarebbe comunque tradotta in mancato assolvimento dell'onere probatorio, gravante



sulla parte datoriale, circa la sussistenza dei fatti posti a base della contestazione disciplinare; dunque la conseguenza sarebbe stata sempre la pronuncia di illegittimità del licenziamento.

Quanto al secondo motivo, la società reclamante rappresenta quanto segue:

*<<2.Sulla presunta genericità del licenziamento. Si impugna, altresì, la sentenza nella parte in cui statuisce: "Si legge nella lettera di contestazione "ella in quanto addetto all'utilizzo delle apparecchiature, non tenendo adeguatamente conto delle indicazioni e istruzioni contenute nelle schede tecniche di utilizzo dei reagenti che la Beckman fornisce al laboratorio di analisi dietro sua richiesta, non ha provveduto ad aliquotare i reagenti stessi secondo i consumi previsti, determinando di conseguenza la scadenza degli stessi che ben si sarebbe potuta evitare in molti casi mantenendo l'apparecchiatura in posizione fissa". A monte effettivamente la lettera di contestazione fissava l'ambito temporale in cui si sarebbero concretizzati i comportamenti disciplinarmente rilevanti (1.1.2016 – 30.6.2016) ma detta indicazione appare del tutto generica considerando l'ampiezza temporale e facendo la contestazione riferimento ad una attività (aliquotare i reagenti) non istantanea e a una molteplicità di casi e a "reagenti" che andavano comunque ben individuati e contestati. L'assoluta genericità della contestazione si riverbera sull'atto di recesso del quale la contestazione è il necessario presupposto".*

*Dalla lettura della contestazione di infrazione disciplinare, datata 12/12/2016, si evince chiaramente, al contrario di quanto statuito dal Giudice di primae curae, una puntuale ricostruzione degli addebiti mossi dalla società alla Dott.ssa [REDACTED]. Infatti, tale contestazione riporta puntualmente:*

- 1) i periodi di riferimento (1/1/2016-30/16/2016);*
- 2) la data di accertamento definitivo degli addebiti (10/12/2016);*
- 3) la suddivisione delle contestazioni in più punti (1-inadeguata gestione delle giacenze di magazzino ed acquisto di reagenti non necessitato ove rapportato al fabbisogno del laboratorio; 2-ordini di reagenti non presenti nel contratto tra l'Azienda e la fornitrice [REDACTED]; 3-mancata aliquotazione dei reagenti).*

*Inoltre, nel corpo della contestazione di infrazione disciplinare vengono riportati i prospetti elaborati nella relazione sul laboratorio a firma del Rag. [REDACTED] i*



quali fotografano perfettamente, alla data del 9/12/2016, il danno causato dalla condotta della Dott.ssa [REDACTED] in ordine all'inopportuna ed inappropriata gestione degli acquisti ed all'inadeguato impiego dei reagenti nella gestione del laboratorio analisi, definendo chiaramente il danno che la mala gestione della Dott.ssa [REDACTED] ha procurato all'odierna reclamante, quantificato in euro 86.953,74.

In particolare, si evidenzia come il requisito della specificità della contestazione disciplinare sia finalizzato unicamente a consentire al lavoratore di comprendere gli addebiti mossigli e, segnatamente, di difendersi dalle contestazioni. Nel caso di specie, la Dott.ssa [REDACTED] ha esercitato il proprio diritto di difesa sin dalla prima risposta alla contestazione disciplinare, circostanza questa che sarebbe stata alquanto difficile se le contestazioni fossero state generiche come sostenuto nella sentenza impugnata.

Sul punto, la Suprema Corte di Cassazione si è recentemente espressa statuendo che: "per ritenere integrata la violazione della garanzia posta dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori è necessario che si sia verificata una concreta lesione del diritto di difesa del lavoratore e dunque la difesa esercitata in sede di giustificazioni è un elemento concretamente valutabile per ritenere provata la non genericità della contestazione (cfr. Cass. 21/04/2005 n. 8303)....Va quindi ancora una volta ribadito che la previa contestazione dell'addebito, necessaria in funzione dei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.. L'accertamento relativo al requisito della specificità della contestazione costituisce oggetto di un'indagine di fatto, incensurabile in sede di legittimità, salva la verifica di logicità e congruità delle ragioni esposte dal giudice di merito. (cfr. tra le tante Cass. 03/02/2003 n. 1562 e più recentemente Cass. 21/04/2017 n. 10154)"( Cfr. Corte di Cassazione, Sez. Lav., n. 9590/2018).

La sentenza, pertanto, anche sotto il profilo della asserita genericità del licenziamento merita di essere rivisitata>>.



La censura non merita di essere condivisa.

Orbene, la genericità è riferita, dal giudicante, alla terza contestazione, del seguente tenore: <<3) Mancata aliquotazione dei reagenti. Nello specifico alla ricorrente si contesta: “Ella, in quanto addetta all’utilizzo delle apparecchiature, non tenendo adeguatamente conto delle indicazioni ed istruzioni contenute nelle schede tecniche di utilizzo dei reagenti che la Beckman fornisce al laboratorio di analisi dietro Sua richiesta, non ha provveduto ad aliquotare i reagenti stessi secondo i consumi previsti, determinando di conseguenza la scadenza degli stessi che ben si sarebbe potuta evitare in molti casi mantenendo l’apparecchiatura in “posizione fissa”>>.

Osserva il Collegio che le argomentazioni della reclamante, invece, fanno riferimento alle tre contestazioni nel loro complesso; ad ogni modo, nel ricorso in opposizione la società aveva chiarito che gli elenchi dei reagenti scaduti ed in procinto di scadere erano elencati nel punto 1 della contestazione di addebito. Ma l'impostazione del giudicante è comunque da condividere in quanto non sono riportate in modo specifico quali indicazioni/istruzioni contenute nelle schede tecniche, la lavoratrice avrebbe violato, in base a quali dati specifici si è pervenuti alla conclusione che i farmaci sarebbero scaduti, quali e quanti sono, in concreto i "molti casi", in cui la scadenza si sarebbe potuta evitare tenendo l'apparecchiatura in "posizione fissa"; sono tutte indicazioni fondamentali, specie se si tiene conto del fatto che, una volta venute meno (alla luce delle considerazioni che precedono) le contestazioni di cui ai punti 1 e 2, il giudizio di legittimità del licenziamento si incentra tutto sul punto 3.

La rilevata genericità si riverbera sulla prova, che è formulata senza le specifiche indicazioni necessarie per valutare la sussistenza della condotta contestata nel suo complesso – e, correttamente, pertanto, è stata ritenuta superflua al fine di decidere.

Ed allora, escluse, nella specie, le ragioni giustificatrici addotte dall’azienda, si impone dunque la verifica del carattere ritorsivo del licenziamento. E, a differenza di quanto ha ritenuto il Tribunale, la verifica, a giudizio del Collegio, è positiva.

A rivelare l’intento ritorsivo del datore di lavoro vale innanzitutto, come sostiene la lavoratrice, il succedersi cronologico delle condotte datoriali, in quanto rivela che l’esclusiva finalità perseguita era quella di estrometterla dal contesto aziendale.



In tal senso depone l'anomala scelta: di averla invitata, nel mese di agosto, a fornire chiarimenti su quei medesimi fatti poi cristallizzati nella contestazione di addebiti solo nel successivo mese di dicembre (ossia a ben quattro mesi di distanza dal menzionato sollecito di chiarimenti – resi peraltro dalla lavoratrice con nota del 5 agosto); di avere inviato la lettera di contestazione solo dopo avere ricevuto la notifica del pignoramento presso terzi richiesto dal marito della dr.ssa [REDACTED] per incassare il TFR pattuito in sede di concordato preventivo con la precedente datrice di lavoro (comune al suddetto e alla dr.ssa [REDACTED]), i cui debiti per TFR erano stati assunti dall'odierna reclamante principale. A ciò si aggiungono, sempre in sequenza logico-temporale, gli ulteriori seguenti dati: l'aver del tutto omesso di chiarire le ragioni per le quali la società non aveva provveduto a pagare proprio al marito della dr.ssa Cariati – e la circostanza non è stata contestata - il Tfr pattuito in sede di concordato preventivo (tanto da rendere necessario il pignoramento); l'insussistenza delle ragioni addotte a giustificazione del licenziamento.

La stretta concatenazione logico-temporale degli eventi sopra richiamati si pone come indice presuntivo della strategia datoriale di punire la lavoratrice per le iniziative giudiziali che il coniuge di lei aveva intrapreso vittoriosamente contro l'azienda<sup>1</sup>.

Il carattere ritorsivo della reazione datoriale rende nullo il licenziamento, ex art. 1345 c.c., e, di conseguenza, rende applicabile la tutela reintegratoria “forte” che il tribunale ha negato<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Cass. 22323/16 in mot.: “Nel caso di ricorso alla prova presuntiva resta ... riservata all'apprezzamento discrezionale del giudice di merito la sussistenza sia dei presupposti per il ricorso a tale mezzo di prova, sia dei requisiti di precisione, gravità e concordanza richiesti dalla legge, con valutazione sindacabile in sede di legittimità solo quanto alla congruenza della relativa motivazione, con la precisazione che, per aversi una presunzione giuridicamente valida, non occorre che tra il fatto noto e il fatto ignoto sussista una relazione avente carattere di assoluta ed esclusiva necessità, essendo sufficiente che il fatto da provare sia desumibile dal fatto noto come conseguenza ragionevolmente possibile secondo un criterio di normalità”.

<sup>2</sup> Il divieto di licenziamento discriminatorio, sancito dalla L. n. 604 del 1966, art. 4, dall'art. 15 St. lav. e dalla L. n. 108 del 1990, art. 3 è suscettibile - in base all'art. 3 Cost. e sulla scorta della



Ne discende che la gravata sentenza va riformata con conseguente applicazione dell'art. 18, cc. 1 e 2, della l. n. 300/1970. Alla odierna reclamata va pertanto riconosciuto, in aggiunta alla disposta reintegrazione nel posto di lavoro, un risarcimento pari alle retribuzioni maturate e non percepite dalla data del licenziamento alla data in cui sarà effettivamente riammessa in servizio. Le spettano, ai sensi dell'art. 429 c.p.c., interessi legali e rivalutazione monetaria sulle singole frazioni mensili del credito, dal dovuto al soddisfo.

Le spese del reclamo seguono la soccombenza e, distratte a favore del richiedente procuratore della reclamata ex art 93 c.p.c., si liquidano come da dispositivo in base al valore indeterminato della causa, facendo applicazione dei parametri di cui al DM n. 55/2014 ed escludendo i compensi della fase istruttoria che non ha avuto luogo.

Nei confronti della soccombente va resa la declaratoria prevista dall'art. 13, c. 1 quater, del d.p.r. 115/2002.

P.Q.M.

La Corte, definitivamente pronunciando sul reclamo principale proposto da [REDACTED], con ricorso depositato il 6 dicembre 2019 e sul reclamo incidentale proposto da [REDACTED] con memoria depositata il 24 febbraio 2020, avverso la sentenza del Tribunale di Cosenza, giudice del lavoro, n. 1863/19, resa in data 6.11.2019, così provvede:

1. rigetta il reclamo principale;
2. accoglie il reclamo incidentale e, in parziale riforma della gravata sentenza, dichiara la nullità del licenziamento di [REDACTED] e condanna [REDACTED] a risarcirle i danni in misura pari alla retribuzione

---

giurisprudenza della Corte di Giustizia in materia di diritto antidiscriminatorio e antivessatorio, in particolare, nei rapporti di lavoro, a partire dalla introduzione dell'art. 13 nel Trattato CE, da parte del Trattato di Amsterdam del 1997 - di interpretazione estensiva, sicché l'area dei singoli motivi vietati comprende anche il licenziamento per ritorsione o rappresaglia, ossia dell'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essendo necessario, in tali casi, dimostrare, anche per presunzioni, che il recesso sia stato motivato esclusivamente dall'intento ritorsivo (Cass. 3 dicembre 2015 n. 24648; Cass. 8 agosto 2011 n. 17087; Cass. 18 marzo 2011 n. 6282)".



globale di fatto dovutale dalla data del licenziamento a quella della sua reintegrazione, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al soddisfo;

3. condanna la medesima [REDACTED] a rifondere a controparte le spese di questo grado del giudizio, che distrae a favore del suo difensore e liquida in € 3.777 oltre accessori di legge;
4. Dà atto che, per effetto della odierna decisione, sussistono i presupposti di cui all'art. 13, c. 1 – quater, d.P.R. 115/2002, per il versamento, da parte della predetta società, dell'ulteriore contributo unificato dovuto.

Così deciso in Catanzaro, nella camera di consiglio della Corte di appello, Sezione lavoro, 05/03/2020

*Il Presidente estensore*  
*Dr.ssa Barbara Fatale*

