



REPUBBLICA ITALIANA
In nome del popolo italiano
La Corte di Appello di Firenze
Sezione lavoro

nelle persone dei Magistrati:
dr. Fausto Nisticò
dr. Maria Lorena Papait
dr. Roberta Santoni Rugiu

Presidente
Consigliera
Consigliera rel.

nella causa iscritta al n. 713 / 2017 RG

promossa da

Avv.

reclamante

contro

Avv.

reclamata

avente ad oggetto: reclamo ai sensi della L. 92/2012 contro la sentenza n. 636 / 2017 del Tribunale di Firenze, pubblicata il 1.7.2017

in esito all'udienza del 21 novembre 2017 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Il Tribunale di Firenze con la decisione impugnata confermava l'ordinanza resa il 12 febbraio 2017 a conclusione della fase sommaria, con la quale era respinta l'impugnazione proposta da nei confronti della , tesa alla dichiarazione di nullità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato con lettera del 1 febbraio 2016 con conseguente condanna alla reintegra ed al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 18 comma 1 L. 300/70, così come modificato dalla L. 92/12.

I provvedimenti di primo grado ricostruivano così la vicenda:

- Il reclamante, assunto alle dipendenze della società reclamata dal marzo 2002, inquadrato come operaio specializzato con mansioni di incisore - pantografista, inizialmente di IV e quindi di III livello C.C.N.L. imprese artigiane orafe, in seguito a lungo periodo di malattia dal 18 giugno 2015 al 29 gennaio 2016, dovuto a cefalea che aveva imposto il ricovero in ospedale, al rientro in servizio aveva ricevuto la lettera del 1 febbraio 2016 che gli comunicava il licenziamento per motivo oggettivo nei seguenti termini: *“a seguito dell'improrogabile scelta organizzativa e produttiva di non svolgere più attività nel settore produttivo bigiotteria argenteria e ottone - atteso l'ormai strutturale calo di commesse che specificamente lo riguarda - lo Scrivente ha deciso di sopprimere il reparto (bigiotteria argenteria e ottone) alla quale ella è addetto. A seguito dello scaturente nuovo assetto funzionale – organizzativo, Le confermiamo la nostra volontà di sopprimere la posizione da lei ricoperta. Ciò stante, in considerazione della cessazione del settore produttivo bigiotteria argenteria e ottone, e conseguentemente della soppressione del reparto, della posizione e della funzione da Ella ricoperta in azienda, nonché, pur avendola ricercata, posta l'impossibilità di ricollocarla in altra mansione uguale o equivalente all'interno della nostra struttura aziendale, ci vediamo costretti a comunicarle la risoluzione del rapporto di lavoro..”*.



- Con il ricorso introduttivo della fase sommaria, il reclamante aveva impugnato il licenziamento contestando la pretesa riorganizzazione aziendale (non essendo mai esistito un vero e proprio reparto bigiotteria argenteria e ottone nella struttura produttiva della datrice), e comunque il nesso causale fra tale riorganizzazione e la scelta di licenziarlo (poiché egli non si occupava esclusivamente della bigiotteria, bensì partecipava anche alla produzione dei prodotti in oro, programmando il pantografo, realizzando i campioni e controllando i prodotti). Aggiungeva che il licenziamento era ritorsivo, in quanto teso a colpirlo in conseguenza della prolungata assenza per malattia, chiedendo di ritenere perciò la nullità ai sensi dell'art. 18 comma 1 L. 300/70 così come modificato dalla L. 92/12. Riservava a separato giudizio ex art. 414 cpc l'eventuale impugnazione del licenziamento in tutela obbligatoria.
- Il giustificato motivo oggettivo doveva escludersi poiché le ridotte dimensioni aziendali non consentivano di distinguere veri e propri settori produttivi autonomi, e per di più non era mai esistito un vero e proprio reparto *bigiotteria argenteria e ottone* (considerato anche che la collocazione separata dei macchinari per l'incisione dell'oro e dei materiali diversi non era dovuta alla esistenza di due veri e propri reparti distinti, ma al fatto che per motivi tecnici durante la lavorazione i due materiali non dovevano venire a contatto fra di loro).
- Esaminato come teste il dipendente della datrice , era anche smentito che il reclamante avesse mai partecipato in via esclusiva alle lavorazioni sul non oro. Al contrario, la prova aveva dimostrato come, in un periodo iniziale, egli fosse stato addetto in via esclusiva all'incisione dell'oro e che (anche dopo la successiva introduzione del macchinario destinato ad incidere argenteria ed ottone), egli avesse continuato ad operare su entrambi i prodotti con i diversi macchinari, anche perché da un lato le lavorazioni su materiali diversi dall'oro non erano continue e non potevano impegnare l'intero tempo di lavoro, e dall'altro lato egli era persona di esperienza e capacità su tutte le attività aziendali e quindi veniva coinvolto anche nella lavorazione dell'oro, sia sotto forma di scambio degli operatori tra i diversi macchinari sia per l'impostazione iniziale dei macchinari per l'incisione dell'oro, con programmazione relativa i disegni forniti dalla committenza e controllo finale dei prodotti.
- La pretesa riorganizzazione, lungi dal consistere nella soppressione del reparto del non oro al quale reclamante sarebbe stato addetto in via esclusiva (unico fatto posto a base del recesso), si esauriva nella soppressione parziale di una ridotta parte delle mansioni del reclamante.
- La conclusione era confermata altresì dai dati relativi al fatturato aziendale, tratti dalla relazione di sintesi 28.9.2016 del commercialista della (doc. 5 res. 1°). In particolare, il fatturato delle incisioni dei metalli diversi dall'oro si era sempre attestato in misura assai ridotta (anche nel picco più alto rimanendo sempre ampiamente inferiore al 10% del totale del fatturato della datrice), ancora prima di scendere negli anni precedenti il licenziamento:
 - * nel 2013 ad €. 29 mila, contro €. 371 mila di fatturato totale
 - * nel 2014 a €. 12 mila, contro 377 mila di fatturato totale
 - * nel 2015 ad €. 3 mila, contro €. 430 mila di fatturato totale
- Era escluso che, in un'azienda di ridotte dimensioni, nella quale operavano il titolare, la moglie e due dipendenti (il teste ed il reclamante) quest'ultimo, quale operaio specializzato di maggiore anzianità ed esperienza, fosse adibito esclusivamente al non oro, settore marginale sia per l'impegno richiesto sia per il fatturato che generava. Si imponeva piuttosto di ritenere che il reclamante fosse addetto ad un unico complesso produttivo dedicato all'oro (predominante) e ad altri metalli (residuale), partecipando ad entrambe le lavorazioni ed avendo addirittura compiti specifici suoi propri su alcune di quelle relative all'oro (le quali peraltro negli anni dal 2013 al 2015 avevano aumentato da €. 342 mila ad €. 427 mila il relativo fatturato, che da solo rappresentava dal 93% al 98% dell'intero fatturato aziendale, doc. 5 res. 1°).



- Anche una volta che (con determinazione imprenditoriale non sindacabile), la società aveva cessato la sola lavorazione residuale dei metalli diversi dall'oro, permaneva in azienda ampia possibilità di utilizzo del reclamante. Ciò era confermato dal fatto che, secondo il teste la figlia dei titolari nello stesso anno 2016 era stata impiegata nella produzione, seppur in fase di apprendimento e con orario ridotto.
- Tuttavia, mancando ulteriori circostanze che consentissero di dimostrare l'intento di rappsaglia, il giudice della fase sommaria escludeva che potesse parlarsi di licenziamento ritorsivo per il solo motivo che la lettera era stata consegnata al rientro dalla lunga malattia,
- Con il ricorso in opposizione introduttivo della fase a cognizione piena, il reclamante ribadiva di avere fornito già indizi sufficienti a ritenere provato per presunzioni il carattere ritorsivo del licenziamento, aggiungendo che lo stesso recesso rappresentava altresì condotta discriminatoria in conseguenza del prolungato stato di malattia che aveva comportato la sua lunga assenza. Infatti la nozione di Handicap, prevista dalle direttive dell'Unione Europea come fattore protetto a garanzia della parità di trattamento dei lavoratori, doveva essere intesa in modo estensivo, includendo stati patologici causati da malattie, curabili o no, che comportassero una limitazione conseguente a menomazioni fisiche, tali da ostacolare la partecipazione all'attività aziendale in modo paritario agli altri dipendenti, purché la limitazione fosse di lunga durata. L'opponente invocava quindi la particolare agevolazione probatoria di cui all'art. 28 D. Lgvo 150/2011 secondo la quale, avendo egli fornito presunzione del carattere discriminatorio del licenziamento, il datore era onerato di dimostrare il carattere legittimo del medesimo ovvero la sua giustificazione per motivi legittimi, totalmente estranei alla malattia (prova che in concreto era mancata).
- La sentenza che respingeva l'opposizione aderiva all'ordinanza sommaria quanto alla negazione del GMO ed alla mancata prova del motivo ritorsivo come unico e determinante del licenziamento, aggiungendo che la domanda che chiedeva di accertare la nullità per discriminazione (svolta per la prima volta nel ricorso in opposizione) sarebbe stata nuova poiché, comportando un diverso tema di indagine, non era ammissibile per mutamento della causa petendi.

Il reclamava la sentenza con i seguenti motivi.

1) In rito, il primo giudice aveva errato nel ritenere che la qualificazione del licenziamento come discriminatorio, esplicitata per la prima volta nel ricorso in opposizione, rappresentasse domanda nuova e quindi inammissibile. Ciò sia perché in generale il ricorso in opposizione non è un'impugnazione ma una modalità per proseguire il medesimo giudizio già introdotto in via sommaria ampliandolo, sia perché nel caso in esame (essendo già dedotta nella fase sommaria la nullità del licenziamento ex art. 18 comma 1 cit. in conseguenza di ritorsione attuata per motivi di salute), l'esplicita aggiunta di discriminazione per i medesimi motivi di salute non rappresentava altro che una qualificazione giuridica alternativa della stessa vicenda di fatto.

Nel merito, era indubbio che la condizione del reclamante consentisse di invocare la tutela nei confronti della discriminazione per motivi di salute, poiché la nozione delle direttive euro unitarie in materia di parità di trattamento fra i lavoratori imponeva di interpretare estensivamente le discriminazioni fondate sull'handicap, nel senso che lo stato di invalidità tutelato quale fattore di protezione includeva qualsiasi condizione patologica, derivante da malattia curabile o incurabile, che comportasse una limitazione per menomazioni fisiche che potevano ostacolare il pieno svolgimento della prestazione (come nel caso in esame la grave cefalea, che aveva imposto sei mesi di continuativa assenza dal lavoro).

2) Il primo giudice aveva errato altresì nell'escludere il motivo ritorsivo, non essendo chiaro quali potessero essere le ulteriori circostanze da provare a sostegno del fatto che il licenziamento, intimato lo stesso giorno di rientro da lunga assenza per malattia, esprimesse l'intento di rappsaglia per il medesimo motivo. Peraltro, contestualizzato il recesso nella vicenda così come ricostruita nei



provvedimenti di primo grado, secondo i quali il giustificato motivo oggettivo non sussisteva e, nonostante la parziale soppressione delle residuali attività produttive di incisione su metalli diversi dall'oro, vi era ampia la possibilità di impiego residuo del reclamante in altre attività. Ciò era altresì confermato dal fatto che, in seguito al licenziamento, la figlia dei titolari, seppur formalmente assunta quale impiegata amministrativa/disegnatrice, era invece stata addetta anche alla produzione (teste).

La società si costituiva per eccepire la inammissibilità del reclamo ex art. 434 cpc.

Nel merito ne chiedeva il rigetto con i seguenti argomenti:

- il giudice di primo grado avrebbero errato nell'escludere il motivo oggettivo che invece sussisteva essendo dimostrato che, per insindacabile valutazione imprenditoriale a fronte del drastico calo della relativo fatturato, era cessata l'attività del settore *bigiotteria argenteria e ottone*, unico al quale il reclamante era addetto, senza che fosse possibile una sua ricollocazione in altre mansioni (considerando altresì che la figlia dei titolari, unica dipendente assunta dopo il licenziamento, con qualifica di impiegata di terzo livello era invece stata addetta mansioni amministrative e di disegnatrice, del tutto estranee a quelle del reclamante; operaio specializzato con mansioni di incisore pantografista);
- i giudici di primo grado avevano ragione nell'escludere la prova a carico del reclamante del preteso motivo ritorsivo del licenziamento che, non potendo essere identificato con l'ipotetica mancanza di GMO, avrebbe piuttosto richiesto una dimostrazione sulla base di circostanze ulteriori alla mera coincidenza temporale fra la fine della malattia e la consegna della lettera.
- la domanda, tesa ad ottenere la dichiarazione di nullità del licenziamento perché discriminatorio, in rito era nuova e quindi inammissibile perché svolta per la prima volta nel ricorso in opposizione, e nel merito era infondata poiché il fattore di protezione "handicap" previsto dalle direttive euro unitarie non poteva essere esteso a qualsiasi malattia, richiedendosi al contrario la natura duratura della menomazione, della quale in concreto mancava qualsiasi allegazione e prova (non avendo il reclamante mai prodotto alcuna diagnosi dei motivi di salute a base della lunga assenza, limitandosi a dedurre che si trattasse di una grave cefalea).

*

Il reclamo è fondato nei termini che seguono.

Giustificato motivo oggettivo

Quanto alla ricostruzione del fatto, il collegio concorda con la sentenza reclamata, che a sua volta recepiva la motivazione dell'ordinanza sommaria sull'insistenza del motivo oggettivo.

Infatti, la prova orale (teste), unita alla documentazione prodotta dalle parti, avevano dimostrato:

- l'inesistenza di un vero e proprio reparto di lavorazione dei materiali diversi dall'oro (che si fondava sulla presenza in azienda di un macchinario dedicato a questo tipo di incisioni, diverso dai quattro dedicati alle incisioni dell'oro)
- la mancata adibizione esclusiva del reclamante alle lavorazioni diverse dall'oro negli anni precedenti il licenziamento
- l'avvenuta soppressione a ridosso del licenziamento solo di parte residuale delle mansioni del reclamante (lavorazioni di materiali diversi dall'oro, settore marginalissimo della produzione aziendale);
- le significative esperienze e conoscenze del reclamante nell'altro settore aziendale (incisioni dell'oro, assolutamente preponderante), maggiori di quelle dell'altro dipendente ;
- i compiti, vari e qualificati, svolti negli anni dal reclamante nel settore dell'oro;
- l'assunzione successiva licenziamento di nuova dipendente che, nonostante il formale inquadramento come impiegata, di fatto era stata addetta anche alle medesime lavorazioni dell'oro.



La diversa prospettazione in fatto della società reclamata non può essere recepita perché smentita radicalmente dal contenuto univoco della prova orale (da ritenersi di particolare attendibilità nello smentire le tesi datoriali, proprio in quanto proveniente dall'unico dipendente ancora in servizio estraneo alla famiglia dei titolari), nonché dai dati numerici (riassunti nella relazione di sintesi doc. 5 res. 1°) relativi all'andamento del fatturato complessivo e suddiviso per settori.

Tali prove fanno escludere che un operaio specializzato come il reclamante, con anzianità di servizio e conseguente livello retributivo, fosse stato tenuto per anni sostanzialmente inoperoso in quanto destinato esclusivamente alla lavorazione dei materiali diversi dall'oro la cui incidenza percentuale sul complessivo fatturato aziendale era irrisoria, nonostante che nello stesso laboratorio fossero attivi altri quattro macchinari destinati alla lavorazione dell'oro (ai quali sarebbero stati addetti solo i due titolari ed il collega).

In sostanza, leggendo la testimonianza alla luce dei dati contabili, non è credibile che il reclamante fosse stato addetto per anni al solo macchinario per la lavorazione di materiali diversi dall'oro e che egli si limitasse in modo sporadico e circoscritto alle lavorazioni dell'oro con gli altri macchinari, dovendosi quindi ritenere che quest'ultima fosse stata con costanza la sua mansione principale.

Ciò premesso, secondo il collegio, la questione controversa non rappresenta una ristrutturazione aziendale con residua possibilità per la società di offrire una collocazione alternativa al reclamante (eventualmente con orario ridotto, o con mansioni inferiori), invece di procedere immediatamente al suo licenziamento.

Piuttosto, la parziale e ridottissima, riduzione delle mansioni del reclamante derivante dalla cessazione delle sole lavorazioni relative ai materiali diversi dall'oro era stata una limitatissima modifica dell'attività produttiva che non avrebbe giustificato in alcun modo l'eliminazione di un posto di lavoro. Va considerando peraltro che tale riduzione si inseriva nell'ambito di un andamento positivo del complessivo fatturato aziendale negli anni precedenti al recesso (fatturato a sua volta trainato dal settore preponderante relativo all'oro).

In tutti i casi la vicenda non avrebbe giustificato nemmeno la scelta di risolvere il rapporto di lavoro del reclamante, piuttosto che quello del collega , meno anziano in servizio e con minori capacità e competenze nella produzione aziendale relativa all'oro.

Discriminazione

In rito, il collegio non concorda con la sentenza reclamata a proposito del fatto che la domanda di dichiarazione della nullità del licenziamento in quanto discriminatorio per motivi di handicap (prospettazione dedotta per la prima volta nel ricorso in opposizione) fosse nuova e quindi inammissibile, dal momento che essa rappresentava piuttosto la richiesta di una diversa qualificazione giuridica della medesima nullità, già richiesta introducendo la fase sommaria con la domanda di dichiarazione di nullità del licenziamento in quanto ritorsivo per motivi di salute.

Non è vero infatti quanto sostenuto nella sentenza reclamata a proposito del fatto che nel caso in esame il passaggio da ritorsione a discriminazione avrebbe introdotto in giudizio un tema di indagine di fatto completamente diverso - come invece la Cassazione aveva ritenuto nei due precedenti citati dal primo giudice (Cass. n. 88/03, n. 19142/15), riferiti a giudizi di tutt'altro oggetto nei quali si discuteva in origine della giustificazione oggettiva o soggettiva del licenziamento e quindi, solo in modo tardivo, era stata introdotta l'impugnazione del medesimo perché ritorsivo/discriminatorio.

Invece, nel presente giudizio, il tema di indagine relativo al collegamento causale fra l'assenza per malattia del reclamante ed il suo licenziamento era già entrato in origine, sulla base della dedotta nullità per ritorsione, e dal punto di vista di fatto nessuna novità o diversità poteva discendere dalla aggiunta della dedotta nullità per discriminazione - trattandosi solo di una diversa qualificazione giuridica della stessa vicenda.

In entrambi i casi, il reclamante avrebbe dovuto dimostrare che il recesso era intimato in conseguenza della malattia. L'unica vera differenza era che, in materia di ritorsione, l'onere era assai più rigoroso estendendosi al motivo illecito unico e determinante, mentre in materia di discriminazione il lavoratore



si poteva avvalere delle presunzioni agevolate previste per legge, mentre la datrice avrebbe dovuto difendersi dimostrando che il licenziamento era dovuto a motivazione legittima totalmente estranea alle condizioni di salute del reclamante.

Tuttavia, secondo il collegio, la vicenda in esame non può essere qualificata come discriminazione per motivi di handicap secondo la nozione della direttiva eurounitaria 2000/78.

Quindi il reclamante non può invocare le agevolazioni probatorie ovvero le presunzioni agevolate del nesso causale fra la condotta datoriale e l'esistenza oggettiva del fattore di protezione riferibile al lavoratore.

La Corte di Giustizia dell'UE, da ultimo (sentenza Petya Milkova n. 395 del 1.12.2016, C- 395/2015 e precedenti conformi ivi richiamati), ha ribadito che < la nozione di «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78 dev'essere intesa nel senso che si riferisce ad una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione dell'interessato alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori (v. sentenze dell'11 aprile 2013, HK Danmark, C 335/11 e C 337/11, EU:C:2013:222, punto 38; del 18 marzo 2014, Z., C 363/12, EU:C:2014:159, punto 76, e del 18 dicembre 2014, FOA, C 354/13, EU:C:2014:2463, punto 53) >.

Ha aggiunto che, al fine di accertare se il lavoratore possa essere considerato un «disabile» ai sensi della direttiva 2000/78 e rientrare, quindi, nell'ambito della sua applicazione, si deve esaminare se sia «duratura» la limitazione della sua capacità, che in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione dell'interessato alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori. E il carattere «duratura» della limitazione deve essere esaminato tenuto conto dello stato di incapacità, in quanto tale, dell'interessato allorché è stato adottato l'atto asseritamente discriminatorio nei confronti di quest'ultimo (sentenza dell'11 luglio 2006, Chacón Navas, C 13/05, EU:C:2006:456, punto 29). Spetta al giudice di merito accertare se la limitazione della capacità dell'interessato sia o no «duratura», quale questione di fatto. Infine, tra gli indizi che consentirebbero di considerare «duratura» una limitazione, figura la circostanza la menomazione dell'interessato non presenti una prospettiva ben delimitata di superamento nel breve periodo o possa protrarsi in modo rilevante prima della guarigione.

Per contro, in concreto, il reclamante aveva qualificato la malattia per la quale era stato assente come cefalea che avrebbe imposto il ricovero in ospedale, limitandosi a documentare l'esistenza di certificati Inps di malattia con inizio al 18 giugno 2015 e fine al 29 gennaio 2016 (doc. 5 ric. 1°), senza precisare né la patologia in termini di diagnosi e prognosi, né l'esistenza al momento del recesso di conseguenti menomazioni fisiche o psichiche che, a loro volta, comportassero limitazioni presumibilmente durature nello svolgimento della prestazione.

Ritorsione

Rimane da affrontare la questione relativa alla prova del motivo ritorsivo del licenziamento, espressivo di volontà di rappresaglia nei confronti della lunga assenza per malattia, che il reclamante richiede di individuare nel quadro presuntivo composto dalla palese infondatezza del dichiarato GMO e dalla contestuale consegna della lettera di licenziamento il primo giorno di rientro in servizio dopo 7 mesi di malattia continuativa.

In generale, è indubbio che la ritorsività del licenziamento può essere dimostrata anche per presunzioni (Cass. n. 24648/2015, n. 17087/2011). Inoltre, secondo la giurisprudenza di legittimità (Cass. n. 3373/2017 n. 656/2014, n. 17574/2009, n. 19088/2007), il convincimento del giudice si può fondare anche su una sola presunzione purché grave e precisa (eventualmente anche in contrasto con altre prove, qualora sia ritenuta talmente grave e precisa da rendere inattendibili gli elementi contrari).

Non è necessario che fra il fatto noto e quello ignoto sussista un legame di assoluta necessità, essendo piuttosto sufficiente che - secondo un criterio di normalità - il fatto ignoto sia desumibile da quello noto come conseguenza ragionevolmente possibile. Insomma, il rapporto di dipendenza logica tra il fatto noto e quello ignoto può ritenersi prova adeguata purché sia accertato in termini di probabilità, con



riferimento ad una connessione possibile e verosimile di accadimenti, la cui sequenza può verificarsi secondo regole di esperienza.

Secondo il collegio nel caso in esame la prova presuntiva porta a ritenere altamente probabile che il licenziamento rappresentasse un'ritorsione nei confronti della lunga assenza per malattia.

A tal fine, va considerato quanto già detto a proposito delle seguenti significative circostanze:

- inesistenza del preteso motivo oggettivo di licenziamento
- impossibilità di ritenere ristrutturazione aziendale le ridotte modifiche produttive conseguenti alla cessazione delle residuali lavorazioni su materiali diversi dall'oro
- impossibilità di ritenere che tali modifiche comportassero la soppressione di un posto di lavoro
- anche ammesso non concesso che fosse avvenuta una ristrutturazione, con soppressione di un posto di lavoro, mancanza di ogni giustificazione oggettiva che individuasse il reclamante come persona da licenziare.

Non si tratta quindi di presumere la ritorsione come mero riflesso della infondatezza del motivo oggettivo del licenziamento, e di ritenere che la relativa prova emerga per la sola consegna della lettera contestualmente al rientro in servizio dopo lunga malattia.

Si tratta piuttosto di valutare complessivamente la vicenda, evidenziando come - dal punto di vista delle regole di esperienza poste a base del ragionamento presuntivo - il licenziamento del reclamante, dal punto di vista oggettivo e soggettivo, non presenta altra spiegazione che il collegamento causale con l'assenza per malattia.

In applicazione del comma 1 dell'art. 18 L. 300/70 così come modificato dalla L. 92/2012, dichiarata la nullità del licenziamento per ritorsione, ed ordinata alla reintegra del reclamante, la reclamata va condannata al risarcimento del danno pari all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre agli accessori come da dispositivo ed al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Il lavoratore ha dedotto di non avere ritrovato alcuna occupazione dalle licenziamento ad oggi e la circostanza non è stata contestata dalla datrice, che non ha dedotto alcun aliunde perceptum da detrarre.

Spese - Le spese di lite, liquidate ex DM 55/2014 come da dispositivo, seguono la soccombenza sia quanto alla fase sommaria e di opposizione svolte in primo grado (in entrambi i casi liquidate negli importi minimi del valore indeterminabile delle cause di complessità bassa, compresa l'istruttoria nella fase sommaria), sia quanto alla presente fase di reclamo (in questo caso liquidate negli importi minimi del valore indeterminabile delle cause di complessità bassa).

P.Q.M.

La Corte, definitivamente pronunciando ai sensi della L. 92/2012, in accoglimento del reclamo, dichiara la nullità per ritorsione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato al reclamante il 1 febbraio 2016, e condanna la società reclamata alla sua reintegra nel posto di lavoro, oltre al pagamento del risarcimento del danno pari all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre alla rivalutazione monetaria ed agli interessi legali sulla somma mensilmente rivalutata dalle singole scadenze al saldo, ed oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; condanna la società reclamata al pagamento in favore del reclamante delle spese di lite liquidate nei seguenti importi, oltre spese generali 15% Iva e Cpa:

- euro 4.777 per la fase sommaria
- euro 3.513 per la fase di opposizione
- euro 3.308 per la presente fase di reclamo.

Firenze, 21 novembre 2017.

La Consigliera est.
dr. Roberta Santoni Rugiu

Il Presidente
dr. Fausto Nisticò

