

Tribunale di Catania Sezione Lavoro

Sentenza 5 giugno 2025 n. 2385

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI CATANIA
Sezione Lavoro

In persona del giudice unico, dott.ssa Chiara Cunsolo, in funzione di giudice del lavoro, all'esito della camera di consiglio, ha pronunciato, ex art. 429 c.p.c., la seguente

SENTENZA nella causa iscritta al n. R.G. 11420/2024, promossa

Da (...) ((...)), rappresentato e difeso, giusta procura in atti, dall'Avv. (...);

-ricorrente-

contro

(...) ((...)), in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso, giusta procura in atti, dall'Avv. (...);

- resistente-

e nei confronti di

(...), in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso, giusta procura in atti, dagli Avv.ti (...) e (...);

- terzo litisconsorte -

Oggetto: licenziamento orale, domanda di reintegra;

Conclusioni: come da ricorso, da memorie di costituzione e da note sostitutive dell'udienza ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con ricorso depositato in data 5.12.2024 (...) deducendo di aver lavorato alle dipendenze della (...) continuativamente dal 2.7.2023 al 23.10.2024, prima con contratto a tempo determinato e parziale, prorogato fino al 31.3.2024, poi per un periodo senza regolarizzazione e, in seguito, con rapporto a tempo indeterminato a far data dal 6.5.2024, con inquadramento nel livello C2 del CCNL per i dipendenti delle cooperative sociali e mansioni, ha chiesto accertarsi la natura subordinata del rapporto per il periodo non regolarizzato e la spettanza di differenze retributive conseguenti anche al maggiore orario di lavoro prestato; ha contestualmente impugnato il licenziamento orale intimatogli

in data 23.10.2024, deducendone la nullità e inefficacia e chiedendo accogliersi le seguenti conclusioni: "1) Ritenere e dichiarare che il ricorrente ha lavorato alle dipendenze della società convenuta con la qualifica e le mansioni di Operatore Socio Sanitario dal 25.05.2023 al 23.10.2024, data in cui è stato licenziato oralmente senza giusta causa né giustificato motivo; 2) Ritenere e dichiarare il licenziamento intimato al ricorrente nullo e inefficace e, in ogni caso, senza giusta causa né giustificato motivo; 3) Condannare la società convenuta (...) in persona del legale rappresentante pro tempore alla reintegra del ricorrente nel posto di lavoro o al ripristino del rapporto di lavoro intercorso tra il ricorrente e la società convenuta con le medesime mansioni svolte fino alla data del licenziamento e al pagamento di tutte le retribuzioni maturate e maturande dalla data dell'illegittimo licenziamento alla data del ripristino o reintegra, oltre al versamento dei contributi previdenziali come per legge; 4) Ritenere e dichiarare che l'orario di lavoro osservato dal ricorrente è stato il seguente: dalle ore 7,00 alle ore 14,00 o dalle ore 14, alle ore 21, o dalle ore 21 alle ore 7, per sei giorni la settimana con un giorno di riposo, per 41 o 42 ore settimanali; 5) Ritenere e dichiarare, pertanto, che il ricorrente ha diritto al pagamento delle differenze retributive tra quanto spettantegli in base al CCNL per le ore di lavoro prestate e quanto ricevuto di fatto, della retribuzione per il lavoro straordinario prestato oltre le 38 ore settimanali, della 13ma mensilità, della indennità per ferie non godute, della doppia retribuzione per le giornate festive lavorate e, in caso di mancata reintegra, alla indennità di mancato preavviso e al TFR; 6) Condannare (...) C.F. (...) in persona del legale rappresentante pro tempore con sede in Catania Via (...) al pronto pagamento in favore del ricorrente della somma di Euro 18.016,01 o in caso di mancata reintegra, della somma di Euro 21.868,45 ovvero a quella somma maggiore o minore che il Giudice vorrà stabilire mediante disponendo. CTU, per le causali di cui in premessa, oltre rivalutazione e interessi legali ex art. 429 cpc (...)"

A fondamento delle ragioni di impugnativa del licenziamento il ricorrente ha contestato l'accusa mossagli in data 23.10.2024 di aver stratonato, nei giorni precedenti, un ospite della struttura; ha dedotto che si trattava di un'accusa infondata, finalizzata al suo licenziamento; ha rappresentato di essere stato invitato dal rappresentante legale della cooperativa, (...), "ad andare via" senza alcuna contestazione formale ex art.7 L. n. 300/1970, deducendo, quindi, la nullità e inefficacia del licenziamento, poiché comunicato oralmente, senza la forma scritta, e contestandone la giusta causa e il giustificato motivo.

1.1. Con memoria depositata in data 12.1.2025 si è tempestivamente costituito in giudizio l(...) chiedendo, in caso di accoglimento totale o parziale della domanda attorea, di condannare la (...) al pagamento dei contributi entro i limiti prescrizione previsti dalla legge 335/95.

1.2. Con memoria depositata in data 5.3.2025, un giorno prima dell'udienza fissata per procedere all'interrogatorio formale del rappresentante legale della società resistente, quest'ultima si è tardivamente costituita in giudizio, contestando la fondatezza delle domande di accertamento della natura subordinata del rapporto per il periodo non regolarizzato e di condanna al pagamento delle differenze retributive; con riguardo all'impugnativa di licenziamento, ha contestato la veridicità della ricostruzione dei fatti offerta da parte ricorrente, deducendo che nessun licenziamento era stato intimato al lavoratore e che, invece, in data 23.10.2024 questi si era di propria iniziativa allontanato dal posto di lavoro senza farvi ritorno a seguito di una riunione in cui erano stati riferiti suoi

comportamenti colpevoli; che il rapporto di lavoro non si era risolto e doveva ritenersi ancora in corso, tanto che non era stata inoltrata alcuna comunicazione di cessazione agli Enti competenti. Ha quindi chiesto accogliersi le seguenti conclusioni: "dichiarare inammissibili ovvero rigettare perché infondate in fatto ed in diritto, tutte le domande avanzate in merito al licenziamento verbale che sarebbe stato posto in essere in data 23/10/2024 nei confronti del ricorrente, stante che il rapporto lavorativo è ancora in corso; rigettare ogni ulteriore domanda relativa sia alla sussistenza di un unico rapporto lavorativo dal 25/5/2023 al 23/10/2024 che a supposti crediti, in quanto inammissibili ed infondate in fatto ed in diritto. Con vittoria di spese e compensi del giudizio."

1.3. Tentata senza buon esito la conciliazione tra le parti, con ordinanza del 17.4.2025 è stata disposta la separazione della domanda relativa al pagamento delle differenze retributive dalla domanda di impugnativa di licenziamento, ai sensi dell'art. 441 bis co. 4 c.p.c.

La causa relativa alla domanda di impugnativa del licenziamento con reintegra è stata quindi rinviata all'udienza di discussione del 19.5.2025, data in cui è stato assunto l'interrogatorio formale del rappresentante legale della società resistente.

La causa è stata rinviata all'udienza del 5.6.2025 onde consentire alle parti di valutare una ulteriore possibilità di soluzione transattiva del contenzioso tra le stesse pendente; fallito il tentativo di conciliazione, all'esito della camera di consiglio, sulle deduzioni delle parti di cui al verbale di udienza, la causa è decisa con la presente sentenza.

2. In punto di diritto, la domanda di impugnativa del licenziamento con la quale si censura l'inefficacia dell'atto espulsivo per essere stato intimato oralmente, senza il rispetto della forma scritta di cui all'art. 2 L. 604/1960, pone a carico del lavoratore, in ossequio ai principi generali discendenti dall'art. 2697 cc., l'onere di provare il fatto costitutivo della pretesa, vale a dire che la risoluzione del rapporto di lavoro sia ascrivibile alla volontà datoriale diretta all'estromissione del lavoratore.

2.1. Dal punto di vista strutturale il licenziamento è atto unilaterale con cui il datore di lavoro dichiara al lavoratore la volontà di estinguere il rapporto di lavoro, esercitando il potere di recesso, sicché chi impugna un licenziamento deducendo che esso si è realizzato senza il rispetto della forma prescritta ha l'onere di provare, oltre alla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, il fatto costitutivo della sua domanda rappresentato dalla manifestazione di detta volontà espulsiva datoriale, anche se realizzata con comportamenti concludenti.

A riguardo, la Corte di Cassazione con sentenza n. 3822/2019 ha definito il quadro dei contrapposti oneri probatori delle parti in materia, chiarendo che "il lavoratore che impugni il licenziamento allegandone l'intimazione senza l'osservanza della forma scritta ha l'onere di provare, quale fatto costitutivo della domanda, che la risoluzione del rapporto è ascrivibile alla volontà datoriale, seppure manifestata con comportamenti concludenti, non essendo sufficiente la prova della mera cessazione dell'esecuzione della prestazione lavorativa". Quest'ultima è di per sé un fatto neutro, "di significato polivalente, in quanto può costituire l'effetto sia di un licenziamento, sia di dimissioni, sia di una risoluzione consensuale", sicché il lavoratore deve più nello specifico provare la propria estromissione, ossia l'atto datoriale consapevolmente volto ad espellere il lavoratore dal circuito produttivo e l'allontanamento dall'attività lavorativa quale effetto di una volontà datoriale di

esercitare il potere di recesso e risolvere il rapporto" (nello stesso senso cfr. Cass. n. 13195/2019; Cass. n. 149/2021; Cass. n. 9108/2021).

L'adempimento di tale onere non può essere influenzato dal tenore delle difese di parte resistente, pena un'indebita inversione delle regole probatorie che non trova riscontro normativo; ne consegue che il lavoratore non può limitarsi a una mera allegazione della circostanza dell'intervenuto licenziamento, né può obbligare il datore di lavoro a fornire la dimostrazione che l'estinzione del rapporto di durata sia dovuta ad altra causa, ma egli deve, piuttosto, provare che l'intervenuta risoluzione del rapporto è dipesa dalla unilaterale iniziativa datoriale.

Solo nel caso in cui il datore di lavoro adduca che il rapporto si è estinto per dimissioni del lavoratore (circostanza non verificatasi nel caso di specie, in cui la (...) resistente ha dedotto la perduranza del rapporto di lavoro), sarà gravato dell'onere di provare la volontà dimissiva del lavoratore e, dunque, il fatto costitutivo della sua eccezione, con la precisazione che, nel caso di contrapposte posizioni delle parti, "il giudice sarà chiamato a ricostruire i fatti con accurata indagine probatoria onde esprimere all'esito il proprio convincimento su come debbano essere giuridicamente qualificati detti fatti, e cioè se come licenziamento ovvero come dimissioni" (cfr. Cass. 3822 cit.).

2.2. Nel caso di specie è incontestato tra le parti che a decorrere dal 23.10.2024 sia cessata l'esecuzione della prestazione lavorativa, circostanza che, come sopra rilevato, rappresenta tuttavia un fatto neutro a significato polivalente.

A fronte di tale circostanza di fatto, mentre parte ricorrente ha dedotto l'intervenuto licenziamento orale, parte resistente ha affermato che nessuna risoluzione sarebbe intervenuta e che, nonostante il lavoratore avesse abbandonato il posto di lavoro, il rapporto sarebbe ancora in corso, come dimostrato dall'assenza di alcuna comunicazione Unilav di formale cessazione.

Nell'ambito di tale quadro assertivo, in cui pacifica è l'interruzione delle prestazioni lavorative, mentre controversa è l'effettiva risoluzione, ritiene il Tribunale che non siano stati offerti elementi probatori sufficienti per ritenere assolto l'onere gravante sul ricorrente circa la sua avvenuta estromissione per iniziativa datoriale.

2.3. Invero, al fine di provare il licenziamento, parte ricorrente ha chiesto in primo luogo ammettersi interrogatorio formale su capitoli aventi ad oggetto le puntuali circostanze di fatto che avrebbero condotto alla sua estromissione dal posto di lavoro da parte di (...), rappresentante legale della società, circostanze che sono state tuttavia negate da quest'ultimo, sentito in interrogatorio formale all'udienza del 19.5.2025 (cfr. relativo verbale).

Il ricorrente ha poi chiesto ammettersi, quale ulteriore mezzo di prova per dimostrare l'avvenuto licenziamento, il seguente capitolo di prova: "Vero o no che il signor (...), ha lavorato continuativamente con la qualifica e le mansioni di Operatore socio sanitario nella Casa protetta per anziani e disabili denominata "Residenza Gentile" sita in Catania Via (...) dal 02.07.2023 al 23.10.2024 data nella quale è stato licenziato?".

La deduzione del fatto del licenziamento nel riportato capitolo appare tuttavia generica, con conseguente inammissibilità dell'articolato, in quanto privo di indicazione del soggetto che avrebbe intimato il licenziamento oltre che delle specifiche circostanze spazio-temporali nel cui contesto l'atto espulsivo sarebbe stato compiuto; pur essendo tali circostanze state puntualmente dedotte

nell'articolato dell'interrogatorio formale, esse sono state tuttavia del tutto pretermesse nella richiesta di prova per testi, né appare ammissibile l'esercizio dei poteri istruttori di cui all'art. 421 c.p.c. in funzione suppletiva all'omissione di parte.

A ciò aggiungasi che non è stato chiesto di provare alcun altro fatto che, anche indirettamente, possa assumere rilievo quale comportamento concludente espressivo della volontà di recesso datoriale.

Sono invero rimaste sul piano meramente assertivo le allegazioni compiute nella parte in fatto del ricorso e relative alla riunione del 23.10.2024 nell'ambito della quale sarebbero stati mossi rimproveri al ricorrente, alla convocazione di quest'ultimo da parte del rappresentante legale, al suo allontanamento dal posto di lavoro, alla successiva cancellazione dai gruppi di whatsapp nei quali sarebbero stati inviati ordini di servizio e comunicazioni lavorative. In altri termini, non sono stati offerti al giudice elementi sufficienti a formare un convincimento positivo sull'intervenuto licenziamento orale di (...) conclusione che non può trarsi nemmeno valorizzando elementi presuntivi o comportamenti concludenti, in quanto non dedotti in atti né emergenti dalle risultanze di causa.

D'altra parte, in senso contrario al licenziamento orale depone l'oggettiva e incontestata perduranza del rapporto di lavoro, più volte ribadita da parte resistente in giudizio (cfr. da ultimo verbale di udienza del 5.6.2025). Non è superfluo rimarcare, infatti, che la società datrice di lavoro non ha allegato né le intervenute dimissioni del lavoratore né ha dedotto l'intervenuta risoluzione consensuale, ma ha piuttosto affermato che il rapporto di lavoro non si è mai risolto, circostanza che appare non priva di conseguenze economiche per la parte datoriale, tenuto conto degli eventuali effetti della "mora credendi" sulla perduranza dell'obbligazione retributiva. La negazione dell'atto espulsivo, dunque, non sembra rispondere ad un concreto interesse datoriale che possa, anche da solo, assumere valenza di comportamento concludente ai fini della prova di una mascherata volontà di estromissione del lavoratore.

2.4. Sulla base di tutto quanto sopra esposto, non può quindi dirsi raggiunta la prova dell'estromissione del ricorrente da parte della società resistente, siccome invece richiesto dalla giurisprudenza della Suprema Corte ai fini della configurabilità di un licenziamento orale.

È infatti rimasta indimostrata l'estromissione, ovverosia che il rapporto è cessato per effetto di un atto datoriale consapevolmente volto ad espellere il lavoratore dal circuito produttivo, non essendo la mera cessazione nell'esecuzione delle prestazioni circostanza di per sé sola idonea a fornire tale prova (cfr. Cass. n. 3822/2019; Cass. n. 31501/2018; Cass. 149/2021).

Va a riguardo ribadito che la mancata prova del licenziamento, il cui onere incombe sul lavoratore, non comporta di per sé l'accogliibilità della tesi - eventualmente sostenuta dal datore di lavoro - della sussistenza delle dimissioni o di una risoluzione consensuale, e, ove manchi la prova adeguata anche di tali altri atti estintivi, deve darsi rilievo agli effetti della perdurante sussistenza del rapporto di lavoro, oltre che, in difetto di prestazioni lavorative, anche al principio della non maturazione del diritto alla retribuzione, salvi gli effetti della eventuale "mora credendi" del datore di lavoro rispetto alla stessa (cfr. Cass. n. 14202/2018).

Tale decisione si giustifica altresì sulla scorta del condiviso insegnamento della Corte di Cassazione secondo cui "Sul piano del metodo di fronte ad una situazione oggettiva di incertezza probatoria, il giudice è tenuto ad applicare il criterio dell'onere della prova, che impone all'attore di fornire la dimostrazione dei fatti allegati a fondamento della propria pretesa, e perciò ritenere che l'onere stesso non sia stato superato" (cfr. Cass. n. 21028/2006 in motivazione).

2.5. In conclusione, la domanda di impugnativa di licenziamento va rigettata in quanto infondata.

3. Stante la peculiarità e complessità della fattispecie in esame e tenuto altresì conto dell'evoluzione giurisprudenziale sul punto e della natura delle parti in causa, le spese di lite tra parte ricorrente e la (...) possono integralmente compensarsi.

Le spese di lite con (...) possono essere compensate in ragione dell'estraneità dell'ente rispetto alla domanda di impugnativa di licenziamento.

P.Q.M.

Il Tribunale di Catania, in persona della giudice dott.ssa Chiara Cunsolo, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando nella causa iscritta al n. 11420/2024 R.G. così statuisce:

rigetta la domanda di impugnativa del licenziamento. compensa le spese di lite tra le parti.

Catania, 5/6/2025