

Corte d'Appello di Torino Sezione Lavoro

Sentenza 6 febbraio 2026 n. 47

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE D'APPELLO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

La Corte d'Appello di Torino, Sezione Lavoro, composta da

dott. Piero Rocchetti Presidente

dott.ssa Silvia Casarino Consigliera

dott. Alberto Pavan Consigliere rel.

all'esito dell'udienza del 04/02/2026 ha pronunciato la seguente

SENTENZA nella causa avente R.G. n. 592/2025 promossa

DA (...), C.F. (...), nato il (...) a Torino (TO), rappresentato e difeso, giusta procura speciale alle liti allegata al ricorso di I grado, dagli avv.ti (...) e (...), presso il cui studio è elettivamente domiciliato

APPELLANTE

CONTRO

(...) con sede legale a Milano in viale (...), C.F. e n. iscr. Reg. Impr. n. (...), in persona del Presidente del C.D.A. pro tempore (...), rappresentata e difesa, giusta procura speciale alle liti allegata alla memoria difensiva di I grado, dagli avv.ti (...), (...) e (...), presso il cui studio è elettivamente domiciliata

APPELLATA

avente ad oggetto Licenziamento individuale per giusta causa

CONCLUSIONI DELLE PARTI: come da verbale d'udienza del 4 febbraio 2026

CONCISA ESPOSIZIONE DEI MOTIVI DELLA DECISIONE

1) SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 6 novembre 2025 (...) ha proposto appello avverso la sentenza n. 308/2025, pubblicata il 28 agosto 2025, con cui il Tribunale di Ivrea aveva rigettato il ricorso, dal medesimo proposto, volto all'accertamento della nullità o illegittimità del licenziamento intimatogli dal datore di lavoro (...) ed all'applicazione della tutela reale o, in subordine, di quella obbligatoria. Egli, premettendo di esser dipendente di (...) dal 1 gennaio 2020 con mansioni di operaio, di aver fruito di periodi di distacco sindacale - dal 01.06.2021 al 17.06.2022 come funzionario di FIT-CISL Piemonte e dal 01.07.2022 al 30.06.2024 come funzionario di (...) -, di esser stato in seguito assegnato al reparto Outbound con mansioni di confezionamento dei prodotti da spedire in linea, di esser stato poi nominato segretario generale della neonata associazione (...) - costituita nel giugno del 2024, aveva adito il prefato Tribunale per contestare la nullità o l'illegittimità del licenziamento irrogatogli il 27 settembre 2024 all'esito del procedimento disciplinare instaurato per presunte assenze ingiustificate di lavoro dal 25 al 29 agosto 2024.

Aveva dedotto che le assenze erano giustificate ai sensi dell'art. 31 della l. n. 300/1970, avendo egli chiesto al datore di lavoro la fruizione di un periodo di aspettativa sindacale, e che il recesso era nullo per antisindacalità e carattere discriminatorio al cospetto di aspettativa sindacale legittimamente fruita in modo frazionato e di precedente sanzione disciplinare conservativa applicata per addebito di analoghi fatti in costanza di richiesta di aspettativa sindacale ed annullata in sede di arbitrato.

A suo dire il datore di lavoro si era determinato alla sanzione espulsiva al fine di eliminare un dipendente scomodo per le cariche sindacali assunte e, a tutto concedere, il recesso intimatogli era illegittimo per insussistenza del fatto - integrato da materialità della condotta, antiigiuridicità ed imputabilità - e di giusta causa e, in ogni caso, sproporzionato rispetto ai fatti contestati.

Aveva richiesto la declaratoria di nullità o illegittimità del licenziamento e la reintegra nel posto di lavoro unitamente alla condanna del datore di lavoro a versargli l'indennità risarcitoria di legge ed a corrispondere i contributi previdenziali ed assistenziali dal licenziamento alla reintegra, in subordine la tutela obbligatoria e, in ulteriore subordine, nel caso in cui il recesso fosse stato reputato valido, previa riqualificazione alla stregua di giustificato motivo soggettivo, il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso

Si era costituita nel giudizio di I grado (...) la quale, eccepita preliminarmente la decadenza dall'impugnativa stragiudiziale del licenziamento, aveva dedotto che il ricorrente, dopo aver richiesto ferie dal 24 al 29 luglio 2024, rigettate per esigenze organizzative aziendali, aveva indicato di voler fruire di aspettativa sindacale, non accordata perché (...) non era firmataria del c.c.n.l. applicato, né aveva partecipato alla contrattazione, e si era assentato ingiustamente, venendo attinto da sanzione disciplinare conservativa, successivamente annullata illegittimamente in sede di arbitrato conciliativo. Aveva aggiunto che, in seguito, il (...) aveva chiesto più volte di fruire dal 25 agosto al 1 settembre 2024 di ferie, rigettate per esigenze di servizio, mutando poi l'istanza a termini di aspettativa sindacale, che non era stata accordata, e si era reso assente ingiustificato in quei giorni, venendo licenziato all'esito del procedimento disciplinare per assenza ingiustificata dal servizio.

Aveva rilevato la violazione dei doveri di diligenza, in pregiudizio degli interessi aziendali, con lesione del vincolo fiduciario, la previsione del licenziamento per assenza ingiustificata di quattro giorni secondo il c.c.n.l. applicato, l'abuso del diritto alla fruizione dell'aspettativa sindacale in

assenza dei presupposti, la carenza di attività sindacale dell'associazione creata dal ricorrente e l'insussistenza dei presupposti per la reintegra.

Con sentenza n. 308/2015 il Tribunale di Ivrea, disattesa l'eccezione di tardiva impugnazione stragiudiziale del licenziamento, ha rigettato il ricorso, ritenendo che era pacifica l'omessa presentazione al lavoro da parte del ricorrente, il quale non avrebbe dimostrato né la sussistenza di una causa tale da impedirgli di rendere la prestazione lavorativa, né l'espletamento delle prerogative di cui all'art. 31 della l. n. 300/1970, anche in ragione della richiesta di aspettativa solo per un limitato periodo e non per tutta la durata dell'incarico elettivo ricoperto ed a fronte del diniego alle reiterate richieste di ferie. Sotto il profilo della proporzionalità il Tribunale ha reputato congrua la sanzione espulsiva, esclusa la contestata recidiva, sia sulla base della previsione del contratto collettivo applicato in azienda, che prevedeva il licenziamento per assenza ingiustificata dal lavoro per almeno quattro giorni, sia in base alla lesione del vincolo fiduciario derivante da noncuranza delle esigenze organizzative aziendali in base alle quali era stata negata la fruizione di giorni di ferie in periodi temporali coincidenti con quelli oggetto di successiva istanza di aspettativa sindacale.

Ha proposto appello avverso tale decisione il lavoratore, lamentando che la contestazione disciplinare non riguardava l'abuso dell'aspettativa sindacale, né l'omesso svolgimento effettivo di attività sindacale, ma solo l'assenza ingiustificata dal servizio, in relazione alla quale erano state presente le difese in seno alla procedura disciplinare. Ha contestato, in particolare, il punto motivazionale relativo al fatto che l'aspettativa sindacale dovesse esser comunque temporalmente ricollegabile all'assolvimento del mandato e che l'onere della prova gravasse sul lavoratore, richiamando in tema l'avvenuto esercizio di un diritto potestativo ex art. 31 della l. n. 300/1970 fruibile in modalità anche frazionata.

Sotto il profilo fattuale ha ribadito l'insussistenza di condotta di rilievo disciplinare tale da assurgere a lesione irreparabile del vincolo fiduciario e, in ogni caso, la violazione del principio di proporzionalità.

Ha concluso perché, in riforma dell'impugnata pronuncia di I grado, venisse dichiarata la nullità del licenziamento o comunque la sua illegittimità e venisse applicata la tutela reintegratoria, di cui all'art. 2 o all'art. 3, II comma, del D.Lgs. n. 23/2015, o, in subordine, la tutela obbligatoria, di cui all'art. 3 I comma del D.Lgs. cit.. In caso di ritenuta legittimità del recesso, ha domandato il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso, previa riqualificazione della giusta causa a termini di giustificato motivo soggettivo.

Nel costituirsi nel presente grado di giudizio (...) ha preliminarmente eccepito l'inammissibilità dell'appello per omessa impugnazione del punto di motivazione relativo alla ritenuta assenza di legittimazione di fruizione dei permessi sindacali da parte del ricorrente, in quanto non ricoprente carica sindacale, provinciale o nazionale, su cui si sarebbe formato il giudicato sul punto, ed ha dedotto nel merito l'infondatezza dell'appello.

Ha in particolare rilevato che, a seguito del rigetto per esigenze aziendali delle ferie richieste reiteratamente per ventun volte dal 25 agosto al 1 settembre 2024, il (...) aveva chiesto aspettativa sindacale senza documentare la carica e la natura dell'attività, sicché poteva sussistere il fatto posto a base del licenziamento.

Ha negato l'esistenza di supposti profili di discriminatorietà del recesso, posto che non era stato provato dal lavoratore alcun controllo reiterato ed asfissiante al suo rientro dall'aspettativa.

Ha concluso per il rigetto dell'appello e, in subordine, per l'applicazione della tutela obbligatoria nella misura minima.

La causa è stata discussa in forma orale all'udienza del 4 febbraio 2026 e, all'esito della camera di consiglio, è stata decisa con lettura del suesteso dispositivo.

2) MOTIVI DELLA DECISIONE

Il (...) dipendente a tempo indeterminato di (...) dal 1 gennaio 2020

con mansioni di addetto alle operazioni di magazzino presso l'unità di Torrazza Piemonte, ha fruito di distacco sindacale dal 1 giugno 2021 al 17 giugno 2022 presso FIT-CISL e dal 1 gennaio al 30 giugno 2023 presso (...) il 1 giugno 2024 ha cofondato assieme ad altri soci l'(...) con lo scopo di promuovere l'adozione di metodologie sindacali mirate alla tutela della salute e sicurezza, oltre che a tutto quanto previsto dallo statuto dei lavoratori, mettendo a conoscenza dei lavoratori i propri diritti e doveri e tutelando.

A tenore dello statuto le finalità sono specificamente indicate in miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita delle lavoratrici e dei lavoratori del Comparto (...) ricerca degli elementi fondamentali per la costituzione di un sindacato realmente a favore delle lavoratrici e dei lavoratori; il mantenimento di collegamenti informativi, organizzativi e di coordinamento tra le diverse esperienze sindacali presenti in Piemonte; adesione volontaria delle lavoratrici e dei lavoratori e su richiesta.

Tra i principi fondamentali risulta la visione sindacale trasparente nel solo interesse delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto (...) e l'azione mediante contrattazione a tutti i livelli e con l'uso del conflitto quale mezzo democratico di regolamentazione dei diversi interessi in gioco.

La richiesta di distacco, poi mutata in aspettativa sindacale, del (...) da parte di Cont dal 24 al 29 luglio 2024 è stata rigettata dalla società perché l'associazione non risultava firmataria del c.c.n.l. applicato in azienda; tuttavia il (...) si è comunque assentato dal lavoro. E' seguita contestazione disciplinare per assenza ingiustificata dal lavoro il 24, 26, 27 ed il 29 luglio 2024 e successiva applicazione, all'esito delle difese presentate dal lavoratore consistenti nella legittima fruizione di aspettativa sindacale per la carica rivestita in ALA, di sanzione conservativa della sospensione dal servizio per dieci giorni. In sede di collegio di conciliazione ex art. 7 della l. n. 300/1970 tale provvedimento è stato annullato per ritenuto esercizio legittimo delle prerogative previste dall'art. 31 della l. cit.. Successivamente è stata formalizzata un'ulteriore richiesta di aspettativa sindacale dal 25 agosto al 1 settembre 2024 per ricoprire la funzione di rappresentante di (...), istanza non riscontrata dal datore di lavoro, il quale con missiva 2 settembre 2024 ha poi contestato al (...) l'assenza dal servizio ingiustificata in tali giorni e, all'esito delle difese formalizzate dal dipendente, gli ha comminato il licenziamento senza preavviso, valorizzando anche la precedente sanzione disciplinare conservativa che in quel momento non era ancora stata annullata.

In merito all'eccezione d'inammissibilità dell'appello per mancata impugnazione del presunto capo della sentenza in cui viene statuito che il ricorrente non avrebbe legittimazione di fruizione dei permessi sindacali, in quanto non ricoprente carica sindacale provinciale o nazionale, va osservato che la formazione del giudicato su un capo della sentenza per mancata impugnazione può verificarsi solo con riferimento ai capi completamente autonomi perché fondati su distinti presupposti di fatto e diritto; conseguentemente l'acquiescenza alle parti di sentenza non impugnata non si verifica quando esse siano consequenziali con altra e trovino in essa il presupposto. Invero ai fini dell'individuazione delle questioni, di fatto o diritto, suscettibili di devoluzione e, quindi, di giudicato interno se non contestate in appello è necessario che la statuizione affermi l'esistenza di un fatto sussumibile sotto una norma giuridica che ad esso ricollegghi un determinato effetto giuridico.

In altre parole la mancata impugnazione di una o più affermazioni contenute nella sentenza può portare alla formazione di giudicato interno solo nel caso in cui queste assurgano a capi completamente autonomi, risolutivi di questioni controverse che, dotate di propria individualità ed autonomia, integrino una decisione del tutto indipendente. Tale situazione invece non si verifica allorquando si sia in presenza di mere argomentazioni o della valutazione di presupposti necessari di fatto che, unitamente agli altri, concorrano a formare un unico capo della decisione.

Nel caso di specie l'appellante ha censurato la pronuncia di I grado laddove non è stata ritenuta la natura discriminatoria del licenziamento ed è stato ritenuto sussistente l'addebito sulla base di una semplice presunzione temporale tra diniego di ferie e successiva richiesta di permesso sindacale ex art. 31 della l. n. 300/1970 per lo stesso periodo e di una presunta mancata dimostrazione del lavoratore di aver svolto attività sindacale nei giorni in cui si era assentato dal lavoro.

Premesso che comunque il lavoratore in sede di appello ha indicato la carica rivestita e la natura sindacale dell'attività svolta dall'associazione da lui costituita assieme ad altri soci, è evidente che la statuizione contenuta nella sentenza di I grado relativa alla mancata legittimazione dell'aspettativa è strumentale rispetto all'accertamento dell'assenza ingiustificata e non costituisce affatto un capo autonomo di sussunzione di un fatto sotto una norma giuridica che disciplini un certo effetto indipendente. L'eccezione di inammissibilità va, dunque, respinta.

Sotto il profilo della dedotta natura discriminatoria del licenziamento determinato dall'appartenenza del lavoratore al sindacato, costui si è limitato ad allegare due dinieghi ad aspettative sindacali, presunti controlli reiterati, una pretestuosa contestazione a seguito del rientro al lavoro dopo il distacco sindacale e l'immediatezza del licenziamento dopo le sue difese, senza attendere l'arbitrato che da lì a poco sarebbe stato instaurato.

Come noto, ai sensi dell'art. 4 della l. n. 604/1966 il licenziamento determinato dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo indipendentemente dalla ragione addotta, secondo l'art. 15 della l. n. 300/1970 è nullo qualsiasi patto o atto diretto a licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari o recargli ulteriore pregiudizio a causa dell'affiliazione o attività sindacale o della partecipazione ad uno sciopero e, a tenore dell'art. 3 della l. n. 108/1990, il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie di cui alle disposizioni ora citate è nullo indipendentemente dalla ragione addotta e comporta le conseguenze di cui all'art. 18 della l. n. 300/1970, ovvero la reintegrazione nel posto di lavoro, indipendentemente dal numero di lavoratori addetti. Parimenti il D.Lgs. n. 23/2015 prevede la tutela reintegratoria in caso di licenziamento nullo perché

discriminatorio per la cui sussistenza non è richiesto il motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c. ma è sufficiente la violazione delle disposizioni antidiscriminatorie, venendo così la discriminazione ad esser affrancata dagli oneri probatori più incisivi in materia di ritorsione.

Il lavoratore è tenuto ad allegare lo specifico fattore di rischio discriminatorio, individuando i fatti da cui è possibile desumere che sia stato trattato, in una specifica situazione, in modo diverso e più svantaggioso rispetto ad altri lavoratori estranei al fattore di rischio, anche sulla base di presunzioni di tipo statistico, mentre il datore di lavoro cui sia stata imputata la discriminazione deve provare il fattore causale giustificativo della condotta adottata e denunciata come illecita.

Alla luce delle anemiche allegazioni del lavoratore, che in precedenza ha beneficiato di distacchi sindacali lunghi senza rilievi o atteggiamenti antagonisti del datore di lavoro ed ha solo documentato di aver subito due contestazioni disciplinari a breve distanza di tempo, oltre ad una precedente archiviata, non emergendo peraltro alcun ostacolo concreto, significativo ed effettivo all'attività sindacale svolta, non appaiono sussistenti sufficienti indizi per reputare esistente una discriminazione fondata sull'adesione al sindacato e sull'attività sindacale svolta.

Quanto alla sussistenza del fatto posto a base del licenziamento - assenza ingiustificata dal servizio per più giorni tra agosto e settembre del 2024, va rilevato che il (...) dopo svariate esperienze di lungo corso presso noti sindacati, ha fondato l'ALA avente il precipuo fine di tutela dei diritti e delle prerogative dei lavoratori dipendenti di (...). Il sindacato, di nuova istituzione, in persona del (...) quale segretario generale, si è interfacciato con la parte datoriale in ordine a profili di criticità sulle timbrature con particolare riferimento al tempo non retribuito tra timbratura ed inizio o fine dell'attività e successiva timbratura (cfr. richiesta di confronto 3 luglio 2024) ed ha indetto uno sciopero a seguito del fallimento della preventiva procedura di raffreddamento e concertazione. Emerge il pieno coinvolgimento del (...) in attività sindacale, sicché la richiesta di aspettativa di cui all'art. 31 della l. n. 300/1970 si innesta nel ruolo attivo svolto dal medesimo a tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti di (...). Il diritto a fruire di aspettativa sindacale assurge a diritto potestativo di chi ricopre, come il (...) quale segretario generale, cariche sindacali nazionali, non essendo il sindacato ALA organizzato, sino al momento del licenziamento dell'appellante, in sezioni provinciali o presente con rappresentanze all'interno dell'azienda.

Per l'esercizio delle facoltà di cui all'art. 31 della l. n. 300/1970 non si richiede alcuna rappresentatività, né la sottoscrizione del c.c.n.l. (Trasporti, Spedizioni, Logistica) applicato in azienda, né la partecipazione alla relativa contrattazione, ma è sufficiente lo svolgimento di attività sindacale da chi riveste cariche sindacali provinciali o nazionali. In tale quadro non appare dimostrativa della pretestuosità della richiesta la sola circostanza che in precedenza il lavoratore avesse reiteratamente chiesto di fruire di ferie, sempre rigettate per esigenze aziendali, nelle giornate coincidenti con la successiva richiesta di aspettativa sindacale nelle medesime giornate, non essendo stato provato l'utilizzo distorto di tale prerogativa, che è stata richiesta da un effettivo dirigente sindacale. Non competeva certo al lavoratore richiedente documentare lo svolgimento di attività sindacale, come erroneamente indicato nella sentenza impugnata, essendo semmai la parte datoriale onerata di provare un uso distorto e per finalità diverse di un diritto potestativo riconosciuto al lavoratore rivestente cariche sindacali.

In tale quadro allora la contestazione di assenza ingiustificata dal servizio, in quanto fondata sulla legittima richiesta di prerogative riconosciute dall'art. 31 della l. n. 300/1970, appare palesemente insussistente ed infondata, sicché va ritenuta l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento e dunque di giusta causa di licenziamento, trattandosi di assenza legittima, priva di connotati illeciti ed inidonea a ledere il vincolo fiduciario. Risulta a questo punto assorbito il profilo relativo al difetto di proporzionalità tra fatto (lecito) e sanzione applicata.

Quanto alla tutela applicabile trattandosi di lavoratore assunto dopo il 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del Jobs Act, troverà applicazione l'art. 3 II comma del D.Lgs. n. 23/2015, con conseguente declaratoria di annullamento del licenziamento irrogato al (...) e condanna di (...) alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria di dodici mensilità commisurate all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, tenuto conto dell'arco temporale maggiore intercorso tra licenziamento ed ordine di reintegrazione. Nulla può dedotto per lo svolgimento di altre attività lavorative, non essendo emerso lo svolgimento di altre attività lavorative, il cui onere di prova incombe sul datore di lavoro che nulla ha documentato in merito, né ha chiesto di provare alcunché. Parimenti quanto all'aliunde percipiendum, tenuto conto dell'età del dipendente, dell'insussistenza di specializzazioni spendibili sul mercato del lavoro e delle difficoltà di reinserimento nel mercato del lavoro, nulla può esser dedotto dall'indennità risarcitoria. Infine il datore di lavoro andrà condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.

Le spese di lite del doppio grado, liquidate come da dispositivo in base al d.m. n. 55/2014, avuto riguardo alla natura giuslavoristica della controversia, al valore indeterminato ed ai valori medi dei singoli scaglioni con aumento per i collegamenti ipertestuali per il solo procedimento d'appello non essendo operativi quelli indicati nel ricorso di I grado, seguono la soccombenza, con conseguente condanna della società datoriale appellata alla rifusione al (...)

P.Q.M.

Visto l'art. 437 c.p.c.,

in accoglimento dell'appello ed in riforma della sentenza del Tribunale di Ivrea n. 308/2025, annulla il licenziamento irrogato a (...) con missiva datoriale del 27 settembre 2024 e condanna la parte appellata a reintegrarlo nel posto di lavoro ed a versargli un'indennità risarcitoria di dodici mensilità commisurate all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del t.f.r., nonché a versare i contributi previdenziali ed assistenziali dal licenziamento all'effettiva reintegra.

Condanna la parte appellata al versamento a (...) delle spese di lite del doppio grado, liquidate per il primo grado in complessivi Euro 7.377,00 e per il presente grado in Euro 9.029,80, oltre al rimborso spese generali del 15%, c.p.a. ed i.v.a..

Così deciso all'udienza del 4 febbraio 2026.