

N. R.G. /2021



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI MILANO

Sezione Lavoro

nelle persone dei seguenti Magistrati:

Dott.ssa Silvia RAVAZZONI	Presidente
Dott.ssa Susanna MANTOVANI	Consigliere rel.
Dott.ssa Laura BERTOLI	Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado d'appello avverso la sentenza del Tribunale di Milano n. /21, est. Dott.ssa Maria Beatrice Gigli, decisa all'udienza collegiale del 23/3/22 e promossa

DA

, (c.f. e P.Iva), con sede legale in , Via , in persona del procuratore speciale dott. rappresentata e difesa dagli Avv.ti e del Foro di ed elettivamente domiciliata presso lo Studio Legale , giusta delega depositata telematicamente al ricorso in appello

APPELLANTE

CONTRO

(c.f. ,, rappresentato e difeso, in forza di procura a margine della memoria di costituzione di secondo grado, dall'Avv. Giovanna Riviera del Foro di Brescia ed elettivamente domiciliato presso il suo studio sito in Brescia, Via Solferino n. 17

APPELLATO

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisavano le

CONCLUSIONI

PER L'APPELLANTE come da ricorso in appello:

"NEL MERITO IN VIA PRINCIPALE:

per tutti i motivi di cui al presente ricorso, in integrale riforma della sentenza impugnata n. /2021, emessa dal Tribunale di Milano, G.L. dott.ssa Maria Beatrice Gigli, pubblicata in data 18.11.2021 (R.G.L. n. /2021), accertare l'insussistenza del motivo illecito determinante il licenziamento intimato dalla al sig. con lettera del 13.8.2020, e pertanto l'insussistenza della natura ritorsiva dello stesso, con ogni conseguenza di legge.

Nel merito in via subordinata: ove le domande subordinate di controparte vengano riproposte anche in questa sede, accertare e dichiarare la sussistenza della giusta causa del licenziamento e comunque la sua legittimità.

Nel merito in via gradatamente subordinata e, occorrendo, di eccezione riconvenzionale:

in caso di ritenuta insussistenza della giusta causa di licenziamento, accertare e dichiarare la legittimità del recesso datoriale intimato al lavoratore con lettera del 13.8.2020 per giustificato motivo soggettivo, con ogni conseguente più opportuna statuizione.

In ogni caso: con vittoria di spese, diritti ed onorari, oltre IVA, CPA e spese generali, del doppio grado di giudizio.

IN VIA ISTRUTTORIA:

Ammettersi occorrendo prova testimoniale sulle circostanze di fatto di cui ai punti da 1 a 40 della narrativa e comunque a mettersi la Società esponente a prova contraria sugli eventuali capitoli di prova dedotti da controparte e ammessi da codesta Eccellentissima Corte.

Si indicano come testimoni: -

PER L'APPELLATO come da memoria di costituzione:

"Piacca all'Ecc.ma Corte di Appello, così giudicare:

In via preliminare

- Accertare e conseguentemente dichiarare, in ragione delle preclusioni e decadenze in cui controparte è incorsa per la contumacia pronunciata nel giudizio di primo grado e del regime delineato dal combinato disposto degli artt. 434 e 437 c.p.c., l'inammissibilità delle eccezioni sollevate dall'appellante, delle produzioni documentali allegare e delle istanze istruttorie formulate e, per l'effetto, l'inammissibilità e/o inaccogliibilità dell'appello ex adverso proposto, con conseguente rigetto dello stesso;

Nel merito

In via principale

- Confermare la sentenza pronunciata dal Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, in persona della Dott.ssa Maria Beatrice Gigli, con n. /2021 pubblicata in data 18.11.2021 a definizione della causa contrassegnata da RGN. '2021, e per l'effetto rigettare l'appello proposto, stante l'illegittimità, l'invalidità, la nullità e l'annullabilità del licenziamento comminato dalla società , in persona del legale rappresentante pro-tempore, al signor

In via subordinata

- Nella denegata e non creduta ipotesi di accoglimento, anche solo parziale, delle eccezioni di controparte, accertare e dichiarare, per tutte le ragioni esposte nella presente memoria e da intendersi ivi espressamente richiamate e trascritte unitamente alla copiosa giurisprudenza invocata a sostegno, l'insussistenza del fatto materiale, con tutte le conseguenti statuizioni di legge;

In via ulteriormente subordinata

- Nella denegata e non creduta ipotesi di accoglimento, anche solo parziale, delle eccezioni di controparte e di rigetto della domanda svolta dall'appellato in via subordinata, accertare e dichiarare l'insussistenza della giusta causa e/o del giustificato motivo soggettivo del licenziamento comminato nei confronti del signor , stante l'insussistenza dei relativi presupposti, ivi compreso il difetto di proporzionalità tra le condotte asseritamente poste in essere dal signor e la sanzione del licenziamento, con tutte le conseguenti statuizioni di legge;

In ogni caso

- per tutte le considerazioni come sopra esposte, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 96 c.p.c., condannare per lite temeraria la società , in persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondere in favore del signor , a titolo di risarcimento danni, la somma di € 50.000,00= ovvero la maggior o minor somma che risulterà di giustizia in corso di causa;

- ai sensi dell'art. 2058 c.c., condannare in persona del legale rappresentante protempore, a pubblicare su tutti i quotidiani a tiratura nazionale, a sue spese, la sentenza, o in subordine il mero dispositivo della sentenza, di condanna pronunciata nei confronti della Società quale parziale risarcimento in forma specifica del danno originato al signor dall'attribuzione di fatti destituiti di fondamento e condotte, artatamente connotate come disciplinarmente rilevanti, mai poste in essere e lesive dell'immagine, della reputazione e dell'identità personale dell'odierno appellato

- con vittoria di spese, diritti ed onorari, oltre ad Iva e Cpa come per legge, del presente grado di giudizio e del precedente primo grado.

In via istruttoria

Si chiede sin da ora, se del caso, di essere ammessi a prova testimoniale diretta, espunte le eventuali valutazioni, giudizi ovvero formulazioni negative, sui seguenti capitoli di prova, premessa la locuzione "Vero che": 1) il signor _____, a far tempo dall'assunzione, avvenuta in data 17.04.2018 _____ opera di _____, e sino al licenziamento del 06.08.2020 comminatogli da _____, ha svolto le sue mansioni presso la sede legale di _____ sita in _____

2) il signor _____ nell'aprile 2018 sosteneva il proprio colloquio presso la sede legale di _____, sita in _____ ed in tale occasione la Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane sig.ra _____ gli confermava che l'assunzione, cui l'incontro era preordinato, riguardava proprio detta società; 3) a fronte della stipula del contratto di lavoro del signor _____ con _____, e segnatamente il medesimo giorno dell'assunzione, avvenuta in data 17.04.2018, la sig.ra _____ comunicava al signor _____ di aver provveduto alla creazione della sua anagrafica come dipendente _____;

4) al signor _____ a fronte dell'assunzione, veniva assegnata una postazione fissa di lavoro presso l'Ufficio Divisione HR (human resources) di _____ ubicato presso la sede legale di _____ che condivideva con la collega _____ la quale da _____ anni si occupava dell'amministrazione del personale _____

5) il signor _____ si recava pressoché tutti i giorni presso il suddetto ufficio Divisione HR (human resources) di _____ ubicato presso la sede legale di _____ ove, salvo sporadici allontanamenti, trascorreva l'intera giornata lavorativa; 6) il signor _____, per l'espletamento delle mansioni oggetto del contratto di assunzione del 17.04.2018, veniva munito del badge aziendale _____

7) il signor _____ per l'espletamento delle sue mansioni, veniva munito di un notebook marca HP modello 250 G6 (avente _____ e Prod. ID _____), di proprietà _____ S.p.a., e di un telefono cellulare (n. _____ marca Samsung, modello D1705, di proprietà _____ S.p.a. e di relativa sim Vodafone parimenti intestata ad _____

8) il signor _____ disponeva di un account di posta elettronica aziendale _____ che, come suggerito dal dominio, afferiva alla stessa _____;

9) il signor _____ in pendenza del rapporto lavorativo formalmente in essere con _____ conduceva in locazione un appartamento a pochi chilometri di distanza dalla sede legale di _____ e precisamente sito in _____

10) il signor _____ in pendenza del rapporto lavorativo formalmente in essere dapprima con _____ (dal 17.04.2018 al 30.11.2019) e poi con _____ (dal 01.12.2012 al 06.08.2020), ha svolto le proprie prestazioni in favore delle varie società facenti parte del gruppo _____;

11) nel gennaio 2020 al signor _____ veniva riconosciuto un incremento della retribuzione; 12) con l'aumento della retribuzione disposto in favore del signor _____ e la contestuale divulgazione del report sul rendimento delle colleghe di pari inquadramento che al medesimo era stato chiesto di stilare, il clima in azienda divenne ostile e tale da porre l'odierno ricorrente in uno stato di crescente isolamento; 13) con decorrenza dal gennaio 2020 il signor _____ cominciò a subire atteggiamenti ostili da parte delle colleghe, che non avevano beneficiato del medesimo trattamento economico, le quali, iniziarono a rivolgersi al medesimo in modo freddo e distaccato, diffondendo false dicerie sulla sua professionalità; 14) l'atteggiamento di cui al capitolo precedente venne assunto, nei confronti del signor _____, dalla stessa Responsabile _____

15) il carico di lavoro che gravava sul signor _____, l'esiguità delle maestranze in forza rispetto alle necessità, le competenze professionali che molteplici attività presupponevano e la necessità di garantire la corretta gestione dei processi così come l'evasione delle scadenze, rendevano di fatto indefettibile la sua presenza oltre l'orario ordinario di lavoro; 16) stante il carico di lavoro gravante sul sig. _____, questi spesso lavorava il sabato pomeriggio e persino da casa la sera e nei fine settimana; 17) per l'intero lasso temporale durante il quale si è protratto il rapporto lavorativo, il signor _____ ha svolto 1.093,85 ore di lavoro straordinario, di cui 202,50 nel 2018, 736 nel 2019 e 155,15 nel 2020, come da documentazione che si rammostra (cfr. doc. 16, ricorso ex art. 414 c.p.c.); 18) per l'intero lasso temporale durante il quale si è protratto il rapporto lavorativo, stante il carico di lavoro, il signor _____ non fruiva del riposo minimo di ferie previsto dal CCNL di settore e dalla normativa vigente (ovvero almeno due settimane continuative nel corso dell'anno), né, in numerose occasioni, delle 11 ore minime di riposo tra un turno e l'altro, come da prospetti Ferie e Par allegati (cfr. doc. 17, ricorso ex art. 414 c.p.c.); 19) durante i giorni di ferie goduti dal signor _____ in costanza del rapporto di lavoro, lo stesso veniva reso destinatario di reiterati contatti, specie a mezzo mail all'account di posta elettronica aziendale, da parte dei colleghi di lavoro e/o superiori gerarchici, ivi compresa la Responsabile _____ i quali sollecitavano informazioni e/o aggiornamenti; 20) prima che il signor _____ venisse reso edotto del procedimento disciplinare intrapreso nei suoi confronti (come avvenne mediante raccomandata ricevuta in data 06.08.2020), nel contesto aziendale veniva diffusa la notizia della sopravvenuta cessazione del suo rapporto di

lavoro; 21) prima che il signor [redacted] venisse reso edotto del procedimento disciplinare intrapreso nei suoi confronti (come avvenne mediante raccomandata ricevuta in data 06.08.2020), e segnatamente in data 31.07.2020, il signor [redacted] comunicava al signor [redacted] di aver appreso che questi non lavorava più per [redacted] 22) in data 08.07.2020 il signor [redacted] si recava presso [redacted] per la consegna dei buoni pasto, in ottemperanza agli accordi intercorsi con la dott.ssa [redacted]; 23) alle ore 21.49 del 08.07.2020, a fronte dell'accesso del signor [redacted] presso [redacted] per la consegna dei buoni pasto, la dott.ssa [redacted] gli inoltrava il seguente messaggio WhatsApp: " tutto bene in [redacted] (rectius [redacted]) ?" , come da documento che si rammostra (cfr. doc. 50, ricorso ex art. 414 c.p.c.); 24) la responsabile del signor [redacted] dott.ssa [redacted] era sempre edotta degli orari svolti dal suddetto, così come dei suoi eventuali spostamenti, e, avendo a disposizione i fogli presenza del signor [redacted] poteva effettuare i relativi controlli; 25) i responsabili, ivi compresa la dott.ssa [redacted] avevano accesso in qualsiasi momento alle timbrature dei propri collaboratori, ricevevano alert giornalieri sulle eventuali anomalie riscontrate dal sistema (il portale [redacted] nella sezione cui avevano accesso i responsabili, in caso di presenza oltre l'orario ordinario, evidenziava le ore di straordinario da approvare o rifiutare) e, con cadenza mensile, effettuavano controlli sulla correttezza dei dati, comprese timbrature/orari; 26) la Società, con cadenza mensile, procedeva alla rendicontazione e vidimazione del relativo Libro Unico del Lavoro e dei cartellini presenze; 27) il profilo lavorativo del signor [redacted] era stato caricato a sistema prevedendo una forfetizzazione delle ore di lavoro straordinario, senza che detta forfetizzazione fosse prevista nel contratto; 28) a mezzo pec del 25.05.2020 il Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro - Gruppo di [redacted] richiedeva a [redacted] l'inoltro dei prospetti informativi relativi alla legge sui disabili concernenti gli ultimi cinque anni, unitamente alle relative coperture ed all'eventuale versamento del contributo esonerativo, come da documento che si rammostra (cfr. doc. 51, ricorso ex art. 414 c.p.c.); 29) a fronte della richiesta di cui al capitolo che precede (inoltrata dal Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro - Gruppo di [redacted] in data 25.05.2020), la società [redacted] mediante pec 15.06.2020, rispondeva inoltrando la relativa documentazione, come da allegato che si rammostra (cfr. doc. 52, ricorso ex art. 414 c.p.c.); 30) con riguardo all'a gestione delle scoperture relative al collocamento obbligatorio afferente la società [redacted] di cui ai capitoli che precedono e da cui originava il verbale unico di accertamento e notificazione emesso dall'ITL di Lodi n. 2020/605 del 18.06.2020, il Brigadiere [redacted] nel giugno 2020, preannunciava alla dott.ssa [redacted] che sarebbe stata inoltrata la diffida; 31) in data 13.06.2020 la dott.ssa [redacted] informava il signor [redacted] di essersi confrontata con il Brigadiere [redacted] con riguardo al problema della gestione delle scoperture relative al collocamento obbligatorio afferente la società [redacted] e che questi le aveva anticipato che avrebbero dovuto fare la diffida, come da documento che si rammostra (cfr. doc. 53, ricorso ex art. 414 c.p.c.) 32) all'interno della divisione HR vi era una suddivisione delle aziende per quanto concerne gli aspetti payroll (presenze, report etc.) e la società [redacted] rientrava tra quelle di competenza della sig.ra [redacted] 33) con mail del 30.01.2019 lo Studio [redacted] inoltrava alla sig.ra [redacted] ed alla dott.ssa [redacted] (solo per conoscenza al signor [redacted], prospetti informativi al 31.12.2018 delle società del gruppo [redacted] con l'avvertenza che, per la società [redacted], l'autorizzazione all'esonero era scaduta il 31.12.2018, come da documento che si rammostra (cfr. doc. 54, ricorso ex art. 414 c.p.c.); 34) per quanto poi attiene al prospetto dei dipendenti in forza al 31.12.2019, il signor [redacted], ricevuto l'incarico di gestire tutti gli adempimenti a prescindere dalla divisione per polo, si adoperava per sistemare il pregresso, all'uopo collaborando con lo Studio [redacted] e con la collega [redacted], autorizzando quest'ultima, in data 24.02.2020, a comunicare i dati allo Studio per l'avanzamento della pratica, come da documento che si rammostra (cfr. doc. 55, ricorso ex art. 414 c.p.c.); 35) fu la sig.ra [redacted] ad occuparsi, in data 03.07.2020, dell'effettuazione dell'ordine dei ticket welfare per i dipendenti [redacted], rientrando detta attività tra le sue incombenze; 36) a mezzo mail del 01.06.2020 la sig.ra [redacted] chiedeva alla collega [redacted] di gestire, anche per quell'anno, l'intero processo dei Bonus Welfare 200 euro, come da documento che si rammostra (cfr. doc. 57, ricorso ex art. 414 c.p.c.); 37) il signor [redacted] riscontrato il ritardo nell'effettuazione dell'ordine dei ticket welfare per dipendenti [redacted] sollecitava la sig.ra [redacted] a procedere celermente; 38) le domande di Cassa Integrazione Salariale afferenti la Società [redacted] al pari delle altre pratiche afferenti gli ammortizzatori sociali, venivano gestite direttamente dalle Direzioni Aziendali, che si interfacciavano e confrontavano con la Direzione Risorse Umane, in persona della dott.ssa [redacted] 39) con riguardo alle domande di Cassa Integrazione Salariale afferenti la Società [redacted] il referente di [redacted], invocando le norme a tutela della privacy, rifiutava di inoltrare i nominativi di potenziali clienti, cosicché le domande venivano inoltrate previo inserimento dei soli elementi di cui si era in possesso; 40) per consolidata prassi

aziendale si soleva presentare richiesta di accesso alle diverse casse integrazioni anche allorché difettavano i relativi requisiti e, talvolta, quando la cassa era già iniziata; 41) in data 28.05.2019 la dott.ssa _____ era al corrente dell'intervenuto rigetto delle domande di Cassa integrazione Salariale afferenti la società _____ tant'è che, in tale data, informava della circostanza il signor _____ a mezzo messaggio WhatsApp, come da documento che si allega (cfr. doc. 58, ricorso ex art. 414 c.p.c.); 42) l'aumento della retribuzione, di cui il signor _____ beneficiò con decorrenza da gennaio 2020, era stato attuato previa comunicazione, verbale e scritta, della Responsabile dott.ssa _____ 43) mediante messaggio vocale WhatsApp del 24.01.2020, ore 10.40, la dott.ssa _____ comunicava al signor _____ quanto segue: “.. per quanto riguarda la tua situazione io non ho problemi, inseriscila anche se non l'abbiamo guardata nel dettaglio.. perché dopo tra una palla e l'altra.. comunque andava bene la valutazione che avevi fatto tu. Oppure la guardiamo e la inserirai da febbraio con l'arretrato di gennaio, però non voglio tirarla troppo lunga perché è da un po' che siamo in ballo”; 44) a mezzo messaggio WhatsApp del 08.02.2020 la sig.ra _____ chiedeva al signor _____ di farle avere la lettera di quest'ultimo afferente il passaggio di livello, e poi aggiungeva “ok allora poi vedo con _____ invece la lettera per il tuo livello”, come da documento che si rammostra (cfr. doc. 59, ricorso ex art. 414 c.p.c.); 45) a mezzo messaggio WhatsApp del 10.02.2020, la sott.ssa _____ invitava il signor _____ a preparare la sua lettera di passaggio al settimo livello, come da documento che si rammostra (cfr. doc. 60, ricorso ex art. 414 c.p.c.); 46) la cessione del quinto dello stipendio del signor _____ era stata autorizzata dalla dott.ssa _____ la quale, a conferma, aveva sottoscritto il certificato ad uso cessione di stipendio datato 30.09.2019, come da documento che si rammostra (cfr. doc. 61, ricorso ex art. 414 c.p.c.); 47) il signor _____, con mail del 09.07.2020 delle ore 22.10 (in concomitanza con l'inizio della malattia a causa dell'evento morboso che lo aveva colpito), inoltrata a tutta la Divisione Risorse Umane, ivi compresa la dott.ssa _____ segnalava le attività che si sarebbero dovute svolgere durante la sua assenza per malattia, ivi compresa la proroga della CIG Covid-19 per le società _____ di _____ ricevendone riscontro, come da documento che si rammostra (cfr. doc. 63, ricorso ex art. 414 c.p.c.); 48) l'inoltro della mail di cui al capitolo precedente, mediante la quale il signor _____ segnalava le attività che si sarebbero dovute svolgere durante la sua assenza per malattia, ivi compresa la proroga della CIG Covid-19 per le società _____ e _____ veniva preannunciato alla dott.ssa _____ mediante messaggio WhatsApp del 09.07.2020, come da documento che si rammostra (cfr. doc. 64 ricorso ex art. 414 c.p.c.); 49) le domande di CIG contemplate nelle attività pending di cui alla mail del signor _____ del 09.07.2020, dovevano, quale termine di presentazione, il 31.07.2020; 50) le società del Gruppo _____ svolgevano attività che si differenziavano sotto il profilo del prodotto lavorato e delle modalità stesse di lavorazione; 51) le diverse società facenti parte del Gruppo _____ presentano, ciascuna, una propria specifica struttura, articolata in una pluralità di uffici cui competono specifiche competenze demandate a differenti risorse, come da documentazione che si rammostra (cfr. docc. 67-72, ricorso ex art. 414 c.p.c.); 52) è possibile distinguere, per ciascuna società facente parte del Gruppo _____ a mero titolo esemplificativo, una direzione generale, uffici amministrativi, commerciali, acquisti, tecnici, di produzione, come da documentazione che si rammostra (cfr. docc. 67-72, ricorso ex art. 414 c.p.c.); 53) ciascuna società facente parte del Gruppo _____ dispone di proprie maestranze, delle cui prestazioni lavorative si avvale in maniera esclusiva (cfr. docc. 67-72, ricorso ex art. 414 c.p.c.).
Si indicano quali testimoni a prova diretta, sui capitoli di prova sopra indicati, i signori:

Si insiste sin da ora per l'ammissione a prova testimoniale contraria con i testi indicati a prova diretta, sui capitoli di prova testimoniale formulati da parte appellante eventualmente ammessi.
Si reitera la richiesta di autorizzazione al deposito dei files audio menzionati nella narrativa della presente memoria e del dispositivo cellulare del signor _____ affinché si possa disporre tu-technica volta ad appurare l'autenticità dei files audio e dei messaggi WhatsApp inoltrati e/o ricevuti di cui si è dato conto nell'atto, ove ne fosse ravvisata la necessità.
Si reitera la richiesta di espletamento di CTU tecnico-contabile preordinata all'accertamento e quantificazione della retribuzione globale di fatto del signor _____ e dell'indennità risarcitoria al medesimo spettante.

- Ci si oppone all'ammissione della prova testimoniale dedotta da controparte sulle circostanze fattuali di cui ai punti da 1 a 40 della narrativa dell'atto di appello ex art. 433 c.p.c. per le motivazioni già esposte nel presente atto".

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, con la sentenza n. ____/21, in accoglimento della domanda principale formulata da _____ - assunto da _____ il 17/4/18 con inquadramento nella 6^a categoria del CCNL Industria metalmeccanica quale impiegato con funzioni di referente e supporto nella gestione dei processi in capo alla direzione risorse umane, dall'1/1/19 alle dipendenze della capogruppo _____ a seguito di cessione del contratto con il ruolo di Coordinatore Risorse Umane e licenziato con comunicazione del 12/8/20 per asserita giusta causa, previa contestazione di addebito con lettera del 29/7/20 - annullava il licenziamento intimato al ricorrente e condannava la resistente a reintegrarlo nel posto di lavoro, nonché a corrispondergli un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (€ 4.333,40), oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, ponendo le spese di lite a carico della soccombente rimasta contumace.

Il giudice a quo innanzi tutto osservava "*come la sussistenza del rapporto di lavoro tra il ricorrente e _____ risulta dall'estratto del Centro per l'Impiego e dall'estratto conto previdenziale emesso dall'INPS oltre che dalle buste paga in atti (v. doc.ti 65, 66 e 10 ricorrente).*

E' inoltre documentale che il ricorrente sia stato licenziato dalla convenuta _____ con lettera del 12/8/2020 che il ricorrente ha provveduto tempestivamente a impugnare (v. doc.ti 34 e 35 ricorrente).

Né _____ risulta aver svolto il ruolo di datore di lavoro meramente formale del ricorrente. Dalla documentazione in atti emerge infatti che il ricorrente ricevesse le buste paga e i relativi pagamenti dalla convenuta. Ciò è confermato anche nel ricorso. Il ricorrente ha inoltre prodotto registri delle presenze presso _____ oltre a email dalle quali risulta che gli era stato assegnato indirizzo email con dominio _____ (v. doc. 10 e 18). Vi è inoltre in atti comunicazione con cui il ricorrente si impegna a restituire a _____ i beni aziendali (v. doc. 36).

Lo stesso ricorrente, nel corso dell'interrogatorio libero, ha confermato che era _____ il suo datore di lavoro."

Richiamata la consolidata giurisprudenza di legittimità secondo cui si poneva a carico del datore di lavoro dimostrare la giusta causa e/o il giustificato motivo soggettivo, osservava poi che _____, rimasta contumace, non aveva assolto al proprio onere probatorio.

Affermava altresì che il carattere ritorsivo del licenziamento - prospettato dal ricorrente a fronte della sua richiesta, avanzata il 17/7/20, di ottenere il riconoscimento di un rapporto di lavoro alle dipendenze di _____ ed il pagamento delle ore straordinarie effettuate - emergeva dal lasso temporale ristretto tra detta rivendicazione ed il licenziamento, dalla circostanza che l'addebito riguardasse fatti anche risalenti nel tempo e dall'ammissione della convenuta di aver in precedenza soprasseduto alla negligenze imputategli sino al ricevimento della lettera di rivendicazione: "*Nel nostro caso, poi, non avendo la convenuta introdotto elementi a dimostrazione dei fatti contestati, non risulta sussistente alcuna ulteriore motivazione alla base del licenziamento che risulta quindi determinato esclusivamente dall'intento di rappresaglia (cfr. Cassazione sez. lav. n. 14139/2013).*"

Ritenuto dunque nullo il recesso, il giudice a quo applicava la tutela ratione temporis vigente ovvero quella prevista dall'art. 2 del D.L.vo n. 23/15.

Con il primo ed il secondo motivo di appello (pagg. 22-27) _____ impugna la sentenza n. _____/21 nella parte in cui il Tribunale di Milano ha accertato la natura ritorsiva del licenziamento, denunciando la violazione degli artt. 7 dello Statuto dei Lavoratori, 2 del D.L.vo n. 23/15, 2697 c.c., nonché 115 e 116 c.p.c. Sostiene che la motivazione addotta dal giudice di prime cure viola i principi generali sull'onere della prova in tema di licenziamento ritorsivo, essendo a carico del lavoratore e non del datore di lavoro e che, se il Tribunale di Milano avesse correttamente applicato il citato principio, avrebbe dovuto rigettare la domanda di accertamento della natura ritorsiva del licenziamento che nel caso di specie non può dirsi dimostrata.

Deduce, in secondo luogo, che è errata la conclusione cui è pervenuto il giudice a quo, secondo cui *"il motivo ritorsivo costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore"*, essendo emerso che le pretese invocate dal _____ con lettera del 17/7/20 erano tutt'altro che legittime.

In particolare, sostiene che:

"- la domanda di 'riconoscimento dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato full time VII livello di inquadramento professionale del CCNL metalmeccanico industria, a far data dal 17.04.2018' in capo a _____, era del tutto infondata in quanto, come lo stesso Giudice di prima cure ha accertato, il rapporto di lavoro era regolarmente costituito e sussistente in capo a _____ ..

- allo stesso modo la richiesta di "corresponsione delle differenze retributive - dirette, indirette e differite - e contributive relative alle ore di lavoro straordinario prestate [...], all'uopo evidenziando che solo nel corso dell'anno 2019" il sig. _____ "effettuava ben 736 ore di lavoro straordinario, con le ovvie conseguenze tecnico-giuridiche" non poteva e non può qualificarsi come una richiesta legittima, in quanto in alcun modo provata, ed anzi documentalmente smentita, in quanto nessuna irregolarità è stata accertata a seguito di accesso ispettivo dell'ITL del 14.1.2021 presso la Società esponente (doc. 9, 10, 20, 21, 22, 23, 24, 25 e 26).

Inoltre, la sentenza impugnata è palesemente errata nella parte in cui ha completamente ignorato la circostanza, anch'essa pacifica, nonché documentale per cui la Società, a seguito della ricezione delle richieste da parte del sig. _____, con lettera del 17.7.2020 ha avviato una serie di verifiche e indagini interne, soprattutto in relazione alle ingenti ore di straordinario asseritamente svolte dal lavoratore (cfr. doc. 11), dalle quali è emersa - oltre all'infondatezza delle pretese del signor _____, anche l'esistenza di una serie di gravi inadempimenti del lavoratore, rispetto ai propri obblighi fondamentali".

Con il terzo motivo di appello (pagg. 28-34) _____ impugna la sentenza n. _____/21 nella parte in cui il Tribunale di Milano non ha verificato la sussistenza dei fatti addebitati al lavoratore, denunciando la violazione degli artt. 7 dello Statuto dei Lavoratori, 2 del D.L. vo n. 23/15 e 115 c.p.c.

Osserva che, pur non essendosi costituita nella prima fase del giudizio, tuttavia, anche sulla base della documentazione acquisita al processo, il giudice di prime cure ben avrebbe potuto e dovuto accertare la sussistenza dei fatti contestati al _____

Nello specifico:

"- l'essersi il predetto allontanato dal posto di lavoro in data 8.7.2020;

- l'aver omesso di registrare in nr. 199 occasioni (specificamente riportate nella lettera di contestazione) l'ingresso ovvero l'uscita dai locali aziendali mediante l'apposito sistema di rilevazione presenze (badge aziendale), come invece disposto dalle prassi e procedure vigenti a ben note al sig. _____ (anche in ragione del suo ruolo);

- aver utilizzato, nel corso del rapporto di lavoro, un badge aziendale relativo alla struttura societaria _____ ;
- aver ha omesso di dar seguito all'incarico ricevuto di provvedere alle azioni volte a gestire le scoperture (ossia la convenzione con la Provincia o la richiesta di esonero), con la conseguenza che la nostra Società si è trovata sia a dover pagare una sanzione pecuniaria sia a dover dare disponibilità ad avviare obbligatoriamente in meno di 30 giorni ben 7 risorse senza poter beneficiare nell'immediato di alcuna convenzione e/o esonero, con conseguente danno patrimoniale subito dalla Società;
- aver comunicato con un ritardo di ben 70 giorni al Centro per l'impiego la cessazione del rapporto di lavoro con il dipendente della società _____ , sig. _____ ;
- aver proceduto all'ordine dei buoni per i dipendenti _____ (società del Gruppo, controllata da _____) in ritardo di 6 mesi;
- non aver correttamente dato seguito alle domande di Cassa Integrazione Salariale n. _____ e n. _____ del _____ in relazione al quale l'INPS ha espresso diniego ricevuto in data 27.5.2020;
- non aver correttamente gestito la proroga della CIG-deroga COVID 19 per la società del Gruppo, _____ nonché della procedura di CIGO COVID 19 per la società del Gruppo, _____ ;
- aver abusato del ruolo di Coordinatore Risorse Umane provvedendo autonomamente ad apportare variazione alle condizioni del rapporto di lavoro, senza previa autorizzazione del suo responsabile."

Ai punti IV e V dell'atto di appello (pagg. 35-38) _____ formula una serie di argomentazioni a sostegno della legittimità e proporzionalità del licenziamento in oggetto nel caso in cui la Corte territoriale ritenga di entrare nel merito della domanda subordinata di controparte (ove riproposta).

In via gradata asserisce che, quand'anche i fatti contestati a _____ fossero ritenuti inidonei ad integrare giusta causa ex art. 2119 c.c., tali condotte, secondo una misurata valutazione di proporzionalità, costituirebbero comunque un notevole inadempimento contrattuale e legittimerebbero, pertanto, un giustificato motivo soggettivo di risoluzione del rapporto.

_____ si è costituito in giudizio, insistendo per la conferma della sentenza impugnata.

Preliminarmente eccepisce l'inammissibilità delle allegazioni, produzione e prove testimoniali di _____ , che è rimasta contumace nel precedente grado del giudizio con conseguente inaccogliabilità dell'appello.

Nel merito, replica puntualmente ai motivi di gravame, riproponendo in subordine la difesa articolata nel ricorso ex art. 414 c.p.c. in ordine alla insussistenza della giusta causa e/o del giustificato motivo soggettivo ed in ordine alla violazione dell'art. 2106 c.c., rimaste assorbite nella precedente fase del giudizio.

In ogni caso, chiede la condanna di parte appellante al risarcimento del danno ex art. 96 c.p.c. per un importo che "si ritiene equo quantificare nella misura di € 50.000,00=, ovvero nella maggior o minor somma che sarà equitativamente valutata dal Giudice in corso di causa"; e chiede ai sensi dell'art. 2058 c.c. "la pubblicazione della sentenza di condanna, o in subordine del dispositivo, a spese di controparte su tutti i quotidiani a tiratura nazionale, quale parziale risarcimento in forma specifica del danno originato al signor _____ dall'attribuzione di fatti destituiti di fondamento e condotte, artatamente connotate come disciplinarmente rilevanti, che non sono state poste in essere e che hanno comportato una lesione all'immagine".

All'udienza del 23/3/2022 la causa, all'esito della discussione orale, è stata decisa con dispositivo pubblicamente letto.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Non è stato impugnato il capo della sentenza n. /21 del Tribunale di Milano che ha accertato la sussistenza fin dal 17/4/18 di un rapporto di lavoro subordinato in capo a (e non dal successivo 1/1/19 in forza della cessione del contratto di lavoro), per cui sul punto si è formato giudicato.

La documentazione offerta dall'attuale appellante e la prova testimoniale dedotta in ricorso non possono trovare ingresso in questa fase del giudizio, attesa la decadenza verificatasi in primo grado. E' invero principio di diritto ripetutamente enunciato quello per cui *"sebbene la contumacia costituisca un comportamento "neutro", sicché non potrebbe applicarsi al contumace il principio di non contestazione (...) ciò non di meno non può attribuirsi al contumace alcun vantaggio rispetto alla parte costituita, quale ad esempio e nella specie, il diritto di sollevare eccezioni o produrre documenti o chiedere prove solo in grado di appello, in contrasto con i principi sopra rammentati e con gli artt. 345 e 437 c.p.c. (...) Va infatti rammentato che nel rito del lavoro, la parte rimasta volontariamente contumace nel giudizio di primo grado deve accettare il processo nello stato in cui si trova, con tutte le preclusioni e le decadenze già verificatesi, con la conseguenza che soggiace, nel giudizio di appello, alle preclusioni nelle quali sia incorso per essere decaduto, omettendo di costituirsi ritualmente in primo grado, dal diritto di proporre i mezzi di prova di cui intenda valersi"* (così Cass. n. 15032/18).

Ciò precisato, le critiche mosse da alla sentenza appellata vertono sostanzialmente sulla accertata nullità del recesso e sul mancato esame delle ragioni poste a fondamento dello stesso (giusta causa o in subordine giustificato motivo soggettivo).

**Natura ritorsiva del recesso (I e II motivo)*

La prima censura (inversione dell'onere della prova) è priva di pregio.

Il giudice a quo, nel porre a carico del datore di lavoro l'onere probatorio, si è riferito chiaramente alla dimostrazione della giusta causa (o del giustificato motivo soggettivo) che deve sorreggere il provvedimento espulsivo, non al preteso carattere ritorsivo del recesso (che spetta al lavoratore provare); e questo quale antecedente logico per arrivare ad affermare che , essendo rimasta contumace non poteva, in difetto di qualsiasi attività difensiva, assolvere a detto compito.

Pure la ulteriore doglianza (difetto di prova) non coglie nel segno.

Va rilevato che non vi è una specifica censura sul percorso motivazionale in base al quale il giudice a quo è pervenuto ad affermare la ritorsività del licenziamento de quo.

In ogni caso, la giurisprudenza di legittimità è univoca nell'affermare che il motivo illecito (ovvero ritorsivo, arbitrario o per rappresaglia) può essere dimostrato anche mediante presunzioni, se gravi, precise e concordanti (tra tutte vedi Cass. n. 23583/19).

Nel caso concreto il Tribunale di Milano ha fondato il proprio convincimento su una serie di plurimi indizi presuntivi, che sono sintomatici della eccepita ritorsione: la strettissima connessione temporale tra la rivendicazione avanzata dal lavoratore con la mail del 17/7/20 (doc. n. 27 appellato) e la contestazione datata 29/7/20 (doc. n. 26 appellato); la circostanza che gli addebiti consistano in condotte risalenti nel tempo, addirittura inerenti il primo rapporto di lavoro (formalmente) con ; inoltre, l'ammissione di di avere fino a quel momento soprasseduto sulle - secondo la sua prospettazione - plurime e reiterate negligenze imputabili al

Né è persuasivo l'assunto difensivo della attuale appellante secondo cui il recesso non potrebbe essere considerato ritorsivo poiché le richieste del lavoratore del 17/7/20 si sono poi rivelate prive di fondamento.

Innanzitutto non risulta esserci stata una statuizione a posteriori sulla illegittimità/infondatezza di dette rivendicazioni: sulla questione dello straordinario il giudice a quo non si è pronunciato, non essendo materia del contendere, mentre sull'individuazione dell'effettivo datore di lavoro, il giudice di prime cure ha comunque riconosciuto che il rapporto doveva ritenersi instaurato ab origine con (e non con la formale datrice di lavoro).

Inoltre, va ricordato come il licenziamento ritorsivo costituisca la reazione, ingiusta ed arbitraria, del datore di lavoro "a un comportamento legittimo del lavoratore e inerente a diritti a lui derivanti dal rapporto di lavoro o a questo comunque connessi" (cfr. per tutte Cass. n. 23583/19); e pertanto l'indagine diretta a verificare la asserita reazione "vendicativa" del datore di lavoro deve essere compiuta alla luce della situazione vigente all'epoca dei fatti a prescindere dal (successivo) vaglio giudiziale sulla legittimità delle pretese rivendicate.

**Omesso accertamento sui fatti addebitati (III motivo)*

Anche questa doglianza non è fondata.

Come evidenziato dal giudice a quo, incombeva alla società convenuta l'onere di dimostrare la sussistenza e/o la gravità degli addebiti tempestivamente contestati da fin dalla fase stragiudiziale (doc. n. 33 appellato) e, rimanendo contumace, ha subito le conseguenze di questa scelta processuale.

Invero, l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento "non discende dalla verifica della correttezza delle argomentazioni svolte dal lavoratore, ma solamente dalla mancata prova da parte del datore di lavoro dei fatti posti a fondamento del recesso", in quanto "il lavoratore non doveva provare alcun "fatto", né ottenere la conferma della propria versione dei fatti, spettando - come detto - solamente al datore di lavoro dare la dimostrazione della sussistenza della giusta causa" (così CA MI n. 1994/2018).

Nessuna critica può quindi essere rivolta al Tribunale di Milano per non avere sindacato la fondatezza dei pretesi addebiti, non aveva elementi (la documentazione offerta in questa sede dall'appellante è, come si è detto, inammissibile) per verificarne appunto la sussistenza.

In sede di discussione la difesa dell'appellante ha posto l'accento sulla documentazione prodotta dallo stesso lavoratore (docc. n. 10b e 12) a dimostrazione dell'addebito relativo all'omessa registrazione di ingresso e/o uscita dai locali aziendali in ben n. 199 occasioni mediante il sistema di rilevazione delle presenze (badge aziendale) ed al conseguente inserimento manuale degli orari di ingresso ed uscita.

A prescindere dal profilo della tardività della contestazione, eccepita dal fin dal ricorso ex art. 414 c.p.c., va osservato come la documentazione richiamata, a fronte della difesa articolata dal citato lavoratore, non sia idonea a dimostrare l'addebito in questione.

Per le considerazioni esposte l'appello deve essere pertanto respinto, risultando assorbita la difesa subordinata reiterata ex art. 346 c.p.c. da

Le spese del grado, liquidate secondo quanto previsto dal D.M. 55/14 come modificato dal D.M. 37/18 in base al valore della controversia e stante la assenza di istruttoria ed in applicazione della facoltà di riduzione del compenso alla luce

del disposto dell'art. 4 comma 1 del D.M. 55/14 come modificato dal D.M. 37/18 in ragione delle condizioni soggettive delle parti, seguono la soccombenza.

Non sono invece ravvisabili i presupposti di legge per l'accoglimento della domanda di condanna ex art. 96 c.p.c. (in forza del quale *"se risulta che la parte soccombente ha agito o resistito in giudizio con mala fede o colpa grave, il giudice, su istanza dell'altra parte, la condanna, oltre alle spese, al risarcimento dei danni che liquida, anche d'ufficio, nella sentenza"*).

Né appare pertinente alla fattispecie concreta la sanzione della pubblicazione della sentenza sulla stampa prevista dall'art. 120 c.p.c., trattandosi di un mezzo di risarcimento in forma specifica finalizzato a ripristinare la immagine e la reputazione della persona offesa ed a evitare l'ulteriore propagazione degli effetti dannosi dell'illecito.

L'attuale appellante è tenuta inoltre a versare l'ulteriore contributo unificato, atteso il disposto dell'art. 13, 1^a quater del D.P.R. n. 115/12, come modificato dall'art. 1, commi 17^a e 18^a della legge n. 288/12.

P.Q.M.

Rigetta l'appello avverso la sentenza n. ... /21 del Tribunale di Milano, che conferma.

Condanna l'appellante alle spese del grado, che si liquidano in € 3.300,00, oltre a spese generali, oneri ed accessori di legge.

Dà atto della sussistenza a carico dell'attuale appellante dei presupposti per il raddoppio del contributo unificato ex art.1, comma 17, legge n. 228/2012

Milano 23/3/2022

IL RELATORE

dott.ssa Susanna Mantovani

IL PRESIDENTE

dott.ssa Silvia Ravazzoni