

R.G. n. 931/2020



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI BERGAMO
Sezione Lavoro

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Giulia Bertolino, a scioglimento della riserva assunta in data 15.10.2020, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA EX ART. 1, CO. 49, LEGGE 92/2012

nel procedimento R.G. n. 931/2020 ex art. 1, co. 47ss., Legge 92/2012 promosso
da

con gli Avv.ti Alberto Guariso, Livio Neri e Lorenzo Venini ed elettivamente domiciliato in Milano,
Viale Regina Margherita n. 30

RICORRENTE

contro

,
in qualità di titolare dell'impresa individuale Az. Agr. (P.IVA), con
sede legale a () in località n.

RESISTENTE CONTUMACE

OGGETTO: illegittimità del termine; sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; illegittimità del licenziamento orale..

All'udienza di discussione il procuratore del ricorrente concludeva come in atti.

FATTO

Con ricorso al Tribunale di Bergamo, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 18.6.2020,
ha convenuto in giudizio , in qualità di titolare dell'impresa
individuale Az. Agr. , al fine di sentire accogliere le seguenti conclusioni:

"A) accertare e dichiarare l'inesistenza e/o l'inefficacia e/o la nullità e/o l'illegittimità di tutti i termini apposti ai contratti di lavoro via via stipulati tra le parti ed elencati nel presente ricorso (nonché delle relative proroghe) e, in ogni caso, del termine apposto al contratto scaduto il 30 giugno 2019;

B) convertire, ai sensi del D.lgs. 368/2001 (ovvero, in subordine, del D.lgs. 81/2015), i contratti di cui al precedente punto A) in un contratto di lavoro a tempo indeterminato a far data dal 1/12/2010 ovvero dalla diversa data ritenuta





di giustizia, o comunque, in subordine, accertare e dichiarare, anche in forza di quanto previsto nel CCNL Operai agricoli e florovivaisti, che tra il convenuto e il ricorrente sussiste un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla predetta data ovvero dalla diversa data ritenuta di giustizia;

C) condannare il convenuto _____, in qualità di titolare dell'impresa individuale Az. Agr. _____, a pagare al ricorrente _____ un'indennità di importo compreso fra le 2,5 e le 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto ai sensi dell'art. 32, comma 5, L. 183/2010 (ovvero, in subordine, ai sensi dell'art. 28 D.lgs. 81/2015), da calcolarsi sulla base dell'importo mensile lordo di € 1.525,82, ovvero del diverso importo, anche maggiore, ritenuto di giustizia;

D) accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia e/o inesistenza, e comunque annullare il licenziamento disposto dal convenuto nei confronti del ricorrente il 18 marzo 2019 (ovvero alla diversa data ritenuta di giustizia) o comunque con formale effetto da tale data; e conseguentemente:

in via principale,

D1) ordinare al convenuto _____, in qualità di titolare dell'impresa individuale Az. Agr. _____, di reintegrare o riammettere il ricorrente nel posto di lavoro;

D2) condannare il convenuto _____, in qualità di titolare dell'impresa individuale Az. Agr. _____, a pagare al ricorrente, a titolo di indennità risarcitoria ex art. 18, comma 1, L. 300/1970 (ovvero, in subordine, previa eventuale conversione del rito, ai sensi dell'art. 2 D.lgs. 23/2015, ovvero, in ulteriore subordine, a titolo risarcitorio o retributivo o comunque in forza della permanenza del vincolo contrattuale), una somma commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, maturata e maturanda dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, da calcolarsi sull'importo mensile lordo di € 1.525,82, ovvero sul diverso importo, anche maggiore, ritenuto di giustizia, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; in via subordinata, previa eventuale conversione del rito,

D3) condannare il convenuto _____, in qualità di titolare dell'impresa individuale Az. Agr. _____, a risarcire al ricorrente il danno ai sensi dell'art. 8 L. 604/1966 (ovvero, in subordine, ai sensi del D.lgs. 23/2015), corrispondendo allo stesso un'indennità pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (ovvero quella diversa che si riterrà adeguata), da calcolarsi sulla base dell'importo mensile lordo di € 1.525,82 (ovvero del diverso importo ritenuto di giustizia);

in via ulteriormente subordinata, in caso di mancato accoglimento delle domande sub A) e B), previa eventuale conversione del rito,

D4) condannare il convenuto _____, in qualità di titolare dell'impresa individuale Az. Agr. _____, a pagare al ricorrente, a titolo di risarcimento del danno patrimoniale subito per l'illegittimo recesso ante tempus dal contratto di lavoro a tempo determinato in essere, la somma lorda di € 5.897,26, ovvero il diverso importo, anche maggiore, ritenuto di giustizia.

In ogni caso, con rivalutazione monetaria e interessi legali.





Con vittoria di spese, oltre rimborso spese generali 15% ex DM 55/2014, di cui si chiede la distrazione in favore dei sottoscritti procuratori antistatari.”.

La parte ricorrente, a sostegno delle domande proposte, esponeva:

- a) di aver lavorato senza soluzione di continuità dal 1.12.10 al 18.3.19 come lavoratore subordinato a tempo pieno inquadrato al livello A3 del CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti e qualifica professionale: “bracciante agricolo” (a esclusione del periodo 1/12/2010-31/8/2011 nel quale è stato formalizzato come “operaio agricolo qualificato, raccolti misti”);
- b) di aver sottoscritto unicamente i contratti di lavoro relativi ai periodi 29/6/2017 – 30/6/2018 e 2/7/2018 – 30/6/2019
- c) di aver sempre dispiegato mansioni di mandriano (occupandosi della mungitura delle vacche, della pulitura della stalla e degli impianti e della somministrazione del mangime), nonché di trattorista (occupandosi, in particolare, dell’imballaggio del fieno),
- d) di essere stato licenziato oralmente il 18/3/2019,
- e) di aver impugnato in data 21 ottobre 2019 il licenziamento verbale, nonché il termine apposto ai contratti, rivendicando altresì il pagamento delle ore di lavoro prestate, del TFR e della retribuzione di marzo 2019;
- f) di non aver percepito la retribuzione dovuta per il mese di marzo 2019 e il trattamento di fine rapporto,
- g) che il convenuto è iscritto all’associazione sindacale datoriale Coldiretti, firmataria del CCNL Operai agricoli e florovivaisti e del CPL di Bergamo, che applica ai propri dipendenti.

La parte convenuta nonostante la regolare notifica, non si è costituita e ne è quindi stata dichiarata la contumacia.

Il Giudice, ritenuta la causa matura, lette le note e sentita la discussione, si è riservato.

DIRITTO

I.Sul contratto di lavoro a tempo indeterminato intercorso tra le parti

A. Assenza di comunicazione scritta dell’apposizione del termine

Preliminarmente, si rileva come sia assolutamente pacifica ed documentale la circostanza relativa alla prestazione lavorativa da parte del ricorrente in favore della società resistente dal 1 dicembre 2010 al 18 marzo 2019 (anche volendo ammettere delle interruzioni, comunque sconfessate, dalla produzione di buste paga relative a mesi nei quali il ricorrente non risultava assunto neanche al centro per l’impiego), comunque comprovata anche dalle buste paga in atti e dalla comunicazione trasmessa al Centro per l’Impiego.





Al contempo non emerge prova documentale in ordine al termine apposto (salvo per i soli due contratti prodotti dal ricorrente) diversa dalla comunicazione al Centro per l'Impiego al contratto stipulato, termine che pertanto deve ritenersi illegittimo, in assenza di qualsivoglia prova di consegna di documenti attestanti il termine al datore di lavoro.

Ciò alla luce delle seguenti considerazioni.

Difatti, benché, l'art. 10 d.lgs. 368/2001 escluda dal campo di applicazione delle norme dello stesso decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, ciò non può in alcun modo condurre ad affermare la non necessità della forma scritta di tali rapporti.

Difatti, come recentemente ribadito anche dalla giurisprudenza di merito, Tribunale Prato, 07/01/2019, (ud. 16/11/2018, dep. 07/01/2019), n.145 che si richiama ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c. , tali rapporti *“debbono ugualmente essere instaurati per iscritto, ciò che può essere eventualmente omessa è la causale, richiesta invece per le tipologie contrattuali che non rientrano in tali eccezioni. Tuttavia, pure nel caso di contratti stipulati in agricoltura, per la loro costituzione a tempo determinato non può prescindersi dalla forma scritta”* (sul punto anche, Tribunale di Bergamo del 17.4.2014).

Depone per tale conclusione, del resto, l'analisi complessiva delle disposizioni del d.lgs. n. 375/1993 e degli artt. 9 *ter* e 9 *quater* L. 608/1996, che prevedono tutta una serie di adempimenti formali legati all'assunzione (anche quando venga apposto un termine) ed immediatamente successivi ad essa come, ad esempio, l'obbligo di inviare, entro cinque giorni dall'assunzione, alla sezione circoscrizionale per l'impiego una comunicazione contenente il nominativo del lavoratore, la data dell'avvenuta assunzione, la tipologia contrattuale convenuta, la qualifica ed il trattamento economico e normativo ovvero l'obbligo di consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione, sottoscritta, contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola in uso. Questo Tribunale con la citata sentenza del 2014 sopra citata propone, altresì, a titolo esemplificativo l'art. 9 *quater* c. 5 L. n. 608/1996, il quale prevede che: *“in caso di assunzione a tempo determinato la registrazione nella sezione matricola e paga, con i relativi obblighi di cui al comma 4, deve essere effettuata con riferimento a ciascuna fase o periodo lavorativo. È consentita altresì un'unica registrazione qualora l'assunzione riguardi più fasi o periodi lavorativi, a condizione che gli stessi siano preventivamente indicati con le relative giornate”*.

Deve quindi concludersi, condividendosi sul punto le conclusioni della giurisprudenza di merito citata, che anche nel settore agricolo le assunzioni a tempo determinato debbano avere forma scritta, poiché, altrimenti, non sarebbe possibile neppure stabilire (ed il lavoratore non sarebbe dotato di questo indispensabile apporto conoscitivo) se si sia in presenza o meno di un rapporto a tempo indeterminato o a termine, soprattutto ove al lavoratore, come nel caso di specie, non sia fornito alcun atto dove si evinca la durata a termine del rapporto stesso.





Del resto, anche la costante giurisprudenza sottolinea la necessità di tutelare i lavoratori agricoli ed onerare il datore di lavoro, oltre ad indicare la durata del rapporto nella sua richiesta all'Ufficio del lavoro, ad assicurare al lavoratore la comunicazione dell'atto di avviamento, ma nel caso di specie non vi è prova che il lavoratore abbia avuto in alcun modo conoscenza della natura di durata del contratto. Quanto alla necessità della forma scritta da ultimo anche Cassazione civile sez. VI, 11/01/2019, (ud. 20/11/2018, dep. 11/01/2019), n.575.

Ne consegue l'instaurazione, sin dal 1.12.2010, prima comunicazione al centro per l'impiego di un rapporto di lavoro tra il ricorrente e la convenuta, di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra le parti.

Sul punto, difatti, deve richiamarsi la giurisprudenza di legittimità che stabilisce ormai in maniera consolidata il principio secondo cui: *“in tema di contratto di lavoro a tempo determinato, l'atto scritto contenente, a norma dell'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 368 del 2001, l'indicazione del termine iniziale del rapporto lavorativo, deve essere precedente o almeno contestuale all'inizio della prestazione lavorativa, con conseguente invalidità di eventuali limitazioni temporali contenute in pattuizioni successive all'inizio del rapporto, che dovrà intendersi voluto dalle parti nella forma ordinaria a tempo indeterminato”* (Cassazione, Sez. Lav., Ord. n. 27974 del 31/10/2018). Tali considerazioni valgono sia per la disciplina dettata dall'art. 1 L. n. 230/1962, sia per quanto, appunto, concerne l'ipotesi di cui all'art. 1 d.lgs. 368/2001 (sul punto vedasi anche Cass., Sez. Lav. n. 15494 del 14/07/2011 *“Ai sensi dell'art. 1, terzo comma, della legge 18 aprile 1962, n. 230, l'apposizione del termine al contratto di lavoro postula, a pena di nullità, un patto di forma scritta essenziale, che deve essere anteriore o, quanto meno, contestuale all'inizio del rapporto e non può essere surrogato, in ipotesi di assunzione attraverso l'ufficio di collocamento, dagli atti costituiti dalla richiesta del datore di lavoro o dal provvedimento di avviamento del lavoratore da parte dell'ufficio predetto”*, sentenza da ultimo richiamata e confermata da Cassazione civile sez. lav., 18/08/2020, (ud. 25/02/2020, dep. 18/08/2020), n.17222.

B. La violazione della disciplina del CCNL

Il ricorrente ha dedotto e provato (vedasi docc. 2 e 3) che il datore di lavoro ha sempre applicato il CCNL Operai agricoli.

La disciplina collettiva prevede la stipulazione per iscritto del contratto di lavoro (art. 14).

Nel caso di specie, come già ampiamente argomentato, vi è prova, da una parte, di soli due contratti di lavoro redatti per iscritto e consegnati al lavoratore e, dall'altra, della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti iniziato quasi 7 anni prima.

Anche in ragione di tale contestazione, valutato l'onere della prova quanto ad apposizione del termine, il rapporto di lavoro tra le parti è da considerarsi a tempo indeterminato.





La sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo determinato tra le parti si pone in contrasto anche con l'art. 13 del CCNL applicato, in quanto nel caso del ricorrente non appare che il termine possa essere considerato legittimo in relazione ai motivi giustificativi previsti dalla citata disposizione del CCNL:

- a) i lavori per i quali era assunto il ricorrente non appaiono di breve durata considerando la lunga serie di rapporti inanellati dalle parti,
- b) correttamente la parte ricorrente ha rilevato che l'attività prevalente svolta dalla datrice di lavoro, per come descritta nella visura "allevamento di bovini da latte", non appare soggetta a picchi stagionali,
- c) non può ricondursi neanche alla terza ipotesi di 180 giornate di lavoro effettivo, considerato che gli unici contratti consegnati al ricorrente fanno riferimento all'ipotesi sub b, delle 100 giornate garantite.

L'art. 23 (*Trasformazione del rapporto*) del CCNL prevede:

“Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda - nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione - 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro. Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli Organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

- 1) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lett. b) degli artt. 21 e 22 del presente c.c.n.l.;*
- 2) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lett. c) degli artt. 21 e 22 del presente c.c.n.l.;*
- 3) agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.”*

La disciplina prevista dal citato art. 23 non impedirebbe la trasformazione del rapporto di lavoro tra le parti a tempo indeterminato, perché sarebbe stato onere della parte convenuta dimostrare che, a fronte del significativo numero di giornate di lavoro comunque svolte (come provate dalle buste paga e dai documenti allegati), il rapporto di lavoro a termine tra le parti fosse riconducibile a una delle ipotesi di esclusione della trasformazione.





Anche la decadenza, essendo eccezione in senso stretto deve essere eccepita dalla parte convenuta.

In ogni caso, nella controversia per cui è causa, il rapporto tra le parti deve considerarsi a tempo indeterminato fin dal 1.12.2010 in ragione, come ampiamente illustrato, della mancata prova del datore di lavoro dell'apposizione di un termine e della comunicazione scritta dello stesso.

Quanto alle conseguenze di tale nullità, la conversione del rapporto dà diritto al sig. a riprendere il proprio posto di lavoro, considerata la persistenza delle reciproche obbligazioni, e ad ottenere il risarcimento del danno qualora ciò gli venga negato (cfr. la seguente massima: *“In tema di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, il lavoratore cessato dal servizio, per il quale non sussiste l'onere di attivarsi entro il termine di decadenza dettato con esclusivo riferimento alle ipotesi di impugnativa del licenziamento, può far valere, con azione di mero accertamento, i diritti consequenziali alla perdurante sussistenza del rapporto - di eseguire la prestazione lavorativa, riprendendo il servizio, e di ricevere le prestazioni patrimoniali - e richiedere, in caso di impossibilità della prestazione per ingiustificato rifiuto del datore di lavoro, il risarcimento del danno per inadempimento contrattuale ex art. 1223 cod. civ., costituendo in mora il datore di lavoro, nelle forme di cui all'art. 1217 cod. civ., con la messa a disposizione delle energie lavorative ovvero mediante intimazione di ricevere la prestazione”* (Cassazione, Sez. Lav. 27/05/2009 n. 12333 e successive conformi).

Tali elementi ricorrono pienamente nel caso di specie, attesa la produzione, da parte del ricorrente, della raccomandata in cui lo stesso rimetteva a disposizione le proprie risorse lavorative (doc. 4).

Tenuto conto pertanto dell'art. 32 comma 5 legge n. 183/2010, deve ritenersi che pure in base alla nuova normativa, accertata la nullità della clausola appositiva del termine, vada affermata la sussistenza di un rapporto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione del contratto, con condanna della convenuta al ripristino della effettività del rapporto. Il risarcimento del danno subito va invece limitato ad una somma compresa tra l'importo minimo e massimo previsti dalla norma (sul punto si veda Tribunale di Bergamo anche sopra citato e, quanto ai criteri di quantificazione, si richiama la seguente massima: *“in tema di risarcimento del danno nei casi di conversione del contratto di lavoro a tempo determinato, l'art. 32, comma 5, della l. n. 183 del 2010, commisura l'indennità dovuta all'ultima retribuzione globale di fatto, riferendosi al danno subito dal lavoratore, ossia alla perdita della retribuzione (ed accessori) per essere stato allontanato dal proprio posto nel periodo compreso tra l'allontanamento e la sentenza di merito”* Cass., Sez. Lav. n. 14461 del 10/07/2015).

Nel caso di specie, avuto considerazione della significativa durata del rapporto da un lato, del tempo trascorso tra l'estromissione e la messa a disposizione, dall'altro, appare equo quantificare il danno subito in otto mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (così come correttamente calcolata dalla parte ricorrente sulla scorta del livello di inquadramento e delle tabelle del CCNL applicato in € 1.525,82), oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla data di cessazione del rapporto.





In tema di risarcimento del danno nei casi di conversione del contratto di lavoro a tempo determinato, l'indennità di cui all'art. 32, cc. 5 e 7, L. n. 183/20103, come disciplinata dall'art. 1, c. 13, L. n. 92/2012, con norma di interpretazione autentica, ha carattere "forfetizzato" ed "onnicomprendente" e pertanto ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore per i danni causati dalla nullità del termine nel periodo cosiddetto "intermedio", che decorre dalla scadenza del termine sino alla sentenza di conversione e non sino al deposito del ricorso introduttivo del giudizio.

II. Il licenziamento orale

Il ricorrente deduce di essere stato licenziato oralmente in data 18.3.19.

Questo Tribunale non ignora la recente giurisprudenza in tema di onere della prova del licenziamento orale *“Il lavoratore subordinato che impugni un licenziamento allegando che è stato intimato senza l’osservanza della forma prescritta ha l’onere di provare, quale fatto costitutivo della sua domanda, che la risoluzione del rapporto di lavoro è ascrivibile alla volontà del datore di lavoro, anche se manifestata con comportamenti concludenti; la mera cessazione nell’esecuzione delle prestazioni non è circostanza di per sé sola idonea a fornire tale prova. Ove il datore di lavoro eccepisca che il rapporto si è risolto per le dimissioni del lavoratore, il giudice sarà chiamato a ricostruire i fatti con indagine rigorosa – anche avvalendosi dell’esercizio dei poteri istruttori d’ufficio ex art. 421 c.p.c. – e solo nel caso perduri l’incertezza probatoria farà applicazione della regola residuale desumibile dall’art. 2697, co. 1, cod. civ., rigettando la domanda del lavoratore che non ha provato il fatto costitutivo della sua pretesa”*. (Cass. lav. n. 3822/2019)

È necessario però rilevare che, nel caso di specie, a fronte delle prove offerte in via documentale dal lavoratore, l'onere di provare l'avvenuta consegna al lavoratore del contratto di assunzione e l'apposizione sul medesimo contratto del termine e la consegna di una lettera di licenziamento incombeva sulla società convenuta, la quale è rimasta invece contumace.

Ed infatti, sebbene la scelta processuale della contumacia non consente di fare applicazione del principio di non contestazione di cui all'art. 115 c.p.c., tale strategia difensiva non è invece idonea a revocare il normale riparto dell'onere probatorio di cui all'art. 2697 c.c., non potendo farsi carico alla parte costituita di provare fatti negativi quali la mancata consegna del contratto di assunzione con apposizione del termine e la mancata consegna di espresso provvedimento di licenziamento, con la conseguenza che gli assunti di parte ricorrente devono ritenersi congruamente provate sulla base delle prove documentali offerte dal ricorrente.

In considerazione di quanto brevemente esposto, le ragioni del ricorrente devono ritenersi fondate anche con riferimento alla domanda di accertamento della nullità del licenziamento orale intimato.

Come già evidenziato in precedenza, infatti, in giudizio risulta che il rapporto di lavoro tra le parti in causa sia cessato in quanto il datore di lavoro non risulta aver dato seguito alla lettera di messa a disposizione, per cui spettava al datore di lavoro dimostrare o di aver intimato detto licenziamento in





forma scritta o, in alternativa, che non di licenziamento che si era trattato bensì di dimissioni rassegnate direttamente dal lavoratore o di risoluzione consensuale.

Conseguentemente il licenziamento non può che essere privo di effetto.

La L. 604/1966, all'art. 2, prescrive che il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro e che il licenziamento intimato oralmente è inefficace.

Tale onere di forma non è condizionato alla qualità di imprenditore e all'applicabilità del regime causale (reale od obbligatorio o a tutele crescenti) del licenziamento, essendo esclusi da tale prescrizione soltanto i lavoratori che effettuano prestazioni domestiche (ai sensi della L. n. 339 del 1958) e quelli che, avendo superato i sessanta anni di età, siano in possesso dei requisiti pensionistici (purché non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto). Ne consegue che, al di fuori delle indicate eccezioni, la mancanza di forma scritta determina l'inidoneità dell'asserito licenziamento a risolvere il rapporto di lavoro, sì che il licenziamento intimato verbalmente non produce effetti sulla continuità del rapporto di lavoro.

In considerazione di quanto esposto, tenuto conto della riconosciuta esistenza tra le parti di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, deve essere disposta la reintegrazione del ricorrente nella compagine aziendale e deve essere riconosciuto il diritto del medesimo a vedersi corrisposta quale indennità le retribuzioni arretrate maturate dal giorno del licenziamento inefficace fino alla effettiva reintegrazione; indennità che deve essere determinata sull'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r., indicata in ricorso in € 1.525,82 e da ritenersi corretta alla luce della documentazione versata in atti. Infatti, l'art. 2, commi 1 e 2, D.Lgs. 23/2015 prevede che

“Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3.

Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali”.





Tenuto conto della espressa previsione legislativa, dunque, non solo deve essere disposta la reintegra del ricorrente nella compagine aziendale della convenuta, ma deve anche essere riconosciuto al ricorrente il diritto a percepire una indennità commisurata alle mensilità intercorse tra il momento della licenziamento inefficace e quello della effettiva reintegra del lavoratore.

Il datore di lavoro deve altresì essere condannato a versare i contributi previdenziali e assistenziali dovuti in relazione a tutte le mensilità non lavorate dal ricorrente dal momento dell'inefficace licenziamento fino al momento della effettiva reintegra.

Le spese seguono la soccombenza e, pertanto, parte convenuta deve essere condannata alla rifusione delle spese di lite, che si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, disattesa ogni reietta istanza, deduzione ed eccezione:

1. accerta e dichiara che tra il sig. _____ e _____, in qualità di titolare dell'impresa individuale Az. Agr. _____, intercorre un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza dal 1 dicembre 2010 e tuttora in corso;
2. condanna, altresì, la società convenuta al ripristino del rapporto ed al pagamento di un'indennità pari a otto mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto pari a € 1.525,82, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla data di cessazione del rapporto;
3. accerta e dichiara la nullità del licenziamento orale intimato al ricorrente in data 18 marzo 2019 e per l'effetto
4. condanna il convenuto alla reintegrazione del dipendente sul posto di lavoro e condanna la convenuta a corrispondere al ricorrente l'indennità risarcitoria al tallone mensile di € 1.525,82 con decorrenza dal 18 marzo 2019 fino al giorno dell'effettiva reintegrazione del lavoratore, dedotto quanto percepito dal medesimo nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative, il tutto oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto al saldo oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali
5. condanna la parte convenuta a corrispondere alla parte ricorrente le spese di lite che liquida in € 2.500,00, oltre al rimborso forfetario delle spese generali nella misura del 15% e agli accessori fiscali e previdenziali dovuti per legge.

Bergamo, 15 ottobre 2020

Il Giudice
Giulia Bertolino

