



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE DI APPELLO DI ROMA
IV SEZIONE LAVORO**

La Corte, composta dai signori magistrati:

- | | |
|---------------------------------|------------------|
| - dott. Alessandro Nunziata | Presidente |
| - dott.ssa Gabriella Piantadosi | Consigliere rel. |
| - dott.ssa Alessandra Lucarino | Consigliere |

all'udienza del 21.11.2023 ha pronunciato la presente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 3250/2019 R.G. vertente

TRA

██████████, in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa, giusta procura in atti, dall'Avv. Rosario Siciliano e dall'Avv. Maurizio Rumolo, tutti elettivamente domiciliati presso lo studio del primo in Roma, al Viale Paraguay n°5

APPELLANTE

E

██████████, rappresentato e difeso, giusta delega in atti, dall'Avv. Michelangelo Salvagni presso il cui studio è elettivamente domiciliato in Roma, alla Via Sabiniano n. 5

APPELLATO

Oggetto: avente ad oggetto: *appello avverso la sentenza del Tribunale di Velletri, in funzione di giudice del lavoro, n. 622/2019 dell'11.4.2019*

Conclusioni delle parti: come in atti

IN FATTO E IN DIRITTO

1. Con ricorso depositato il 22.1.2018 la ██████████ proponeva opposizione avverso il decreto ingiuntivo n. 703/2017 del 27.11.2017 con cui il Tribunale di Velletri, in funzione di giudice del



lavoro, aveva ordinato alla società stessa il pagamento in favore di [REDACTED] della complessiva somma di euro 21.927,13, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, nonché di complessivi euro 500,00 per le spese della procedura.

Precisava la società che, nel ricorso monitorio, l'opposto aveva dedotto: - di essere stato dipendente della società dal 2 gennaio 2015 al 2 ottobre 2017, in forza di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con la qualifica di autista ed addetto al trasporto di merce; - di aver sempre svolto la prestazione lavorativa presso la sede di [REDACTED], alla via [REDACTED] n. 4; - che dal mese di marzo 2017 era stato allontanato dal lavoro dall'amministratore [REDACTED]; - che, in seguito, non aveva ricevuto il pagamento della retribuzione mensile e che l'inadempimento era continuato sino al 2 ottobre 2017, allorquando aveva rassegnato le dimissioni "*per una (presunta) giusta causa*"; - che nel corso del rapporto di lavoro la società non gli aveva corrisposto la tredicesima e la quattordicesima mensilità con riferimento agli anni 2015, 2016 e 2017; - che aveva presentato in data 17 luglio 2017 un esposto alla Guardia di Finanza, Brigata di Cisterna di Latina, nonché denuncia presso l'INPS per mancato versamento dei contributi previdenziali. In definitiva, [REDACTED] aveva sostenuto di aver diritto al pagamento delle retribuzioni mensili da marzo 2017 a ottobre 2017, della tredicesima e quattordicesima mensilità per gli anni 2015, 2016, 2017, nonché dell'indennità sostitutiva del preavviso e del TFR, per l'importo complessivo di euro 21.927,13.

La società sosteneva che, diversamente da quanto rappresentato dal lavoratore, non vi era stato alcun licenziamento orale, ma un allontanamento volontario del [REDACTED]; evidenziava inoltre che [REDACTED] non rivestiva, nel mese di marzo 2017, alcuna carica all'interno della [REDACTED], di cui non era amministratore. Aggiungeva che, in ragione della condotta del lavoratore, in data 18 luglio 2017 gli era stata inviata una prima lettera di richiamo, con la quale gli era stata contestata l'assenza ingiustificata dal lavoro dal 2 marzo 2017; successivamente, con lettera del 28 luglio 2017, gli era stata comunicata la formale contestazione disciplinare per l'assenza reiterata dal lavoro dal giorno 2 marzo 2017. Pertanto, la società asseriva di non dovere le retribuzioni in relazione al periodo in cui [REDACTED] non aveva lavorato.

Quanto alle ulteriori pretese economiche, deduceva che la domanda di pagamento della tredicesima e della quattordicesima mensilità relativamente agli anni 2015 e 2016 era improponibile per l'avvenuta sottoscrizione di un verbale di conciliazione in data 23 dicembre 2016. Inoltre, considerato che le dimissioni erano state rassegnate in modo improvviso ed ingiustificato in data 2 ottobre 2017, chiedeva il pagamento dell'indennità sostitutiva di preavviso, dell'importo di euro 1.543,66. In definitiva, la [REDACTED] così concludeva: "*che il Giudice dichiari la nullità, l'annullamento ed in ogni caso la revoca del decreto ingiuntivo n. 703/2017 del 27/11/2017, NRG. 5274/2017, non esecutivo, emesso dal Tribunale di Velletri in funzione di Giudice del Lavoro, ..., notificato mediante*



pec il 13 dicembre 2017, per tutti i motivi esposti in ricorso;

- in via riconvenzionale, si chiede che il Giudice accerti il diritto della ██████ al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso nella misura di € 1.543,66 ovvero nella diversa misura che sarà accertata in corso di giudizio;

- nella denegata ipotesi in cui l'adito Giudicante non ritenesse sufficienti i motivi esposti per annullare o rigettare il Decreto Ingiuntivo n. 703/2017 del 27/11/2017, NRG. 5274/2017, non esecutivo, emesso dal Tribunale di Velletri in funzione di Giudice del Lavoro, Dott. Giulio Cruciani, notificato mediante pec il 13 dicembre 2017, voglia in via subordinata dichiarare che è dovuto il minor importo da calcolare in base all'ecceputa compensazione; - con vittoria di spese, diritti ed onorari di giudizio”.

██████████ si costituiva in giudizio, opponendosi alla ricostruzione dei fatti offerta da controparte e precisando che: - aveva prestato la propria attività lavorativa a favore della società opponente presso la sede di ██████, alla via della ██████ n. 4, ove era ubicato un magazzino in cui “si appoggiano” diverse società che, in realtà, facevano tutte capo alla medesima capogruppo ██████; - in data 1 marzo 2017 ██████ gli aveva intimato verbalmente il licenziamento, ordinandogli di allontanarsi immediatamente dal posto di lavoro e non farvi più rientro; - in data 21 aprile 2017 egli stesso aveva impugnato il licenziamento, mettendo al servizio della società datrice di lavoro le proprie energie lavorative, chiedendo l'immediata reintegrazione nel posto di lavoro; - la società non aveva dato alcun riscontro alla missiva sicché in data 5 giugno 2017 aveva reiterato la propria impugnativa a mezzo del difensore *medio tempore* incaricato; - in data 14 luglio 2017 (non avendo ricevuto risposta dalla società datrice di lavoro) si era recato presso la Brigata di Cisterna di Latina della Guardia di Finanza per denunciare i fatti; - a seguito dell'esposto, il ██████ era stato convocato presso la stessa Brigata di Cisterna; - solo in data 18 luglio 2017, quindi successivamente all'esposto ed alla predetta convocazione, la società aveva formulato un richiamo disciplinare nei suoi confronti a cui aveva prontamente risposto: nonostante la richiesta di essere audito, non era mai stato convocato; - in data 28 luglio 2017 la società aveva reiterato la medesima contestazione disciplinare e anche in tal caso la richiesta di essere ascoltato non aveva avuto seguito, donde le dimissioni rassegnate il 2 ottobre 2017 per mancata corresponsione delle retribuzioni.

Quanto al verbale di conciliazione prodotto da controparte, l'opposto rilevava che esso era nullo per violazione dell'art. 2113, comma 1, c.c. nonché in quanto posto in essere in frode alla legge, ovvero determinato da motivo illecito determinante ai sensi del combinato disposto degli artt. 1418, 1344 e 1345 c.c.: le rinunzie riguardavano diritti indisponibili che non potevano essere oggetto di conciliazione, neppure nella sede cd. “protetta” del sindacato.

Inoltre, avuto riguardo alla giusta causa delle dimissioni, il ██████ sosteneva che nulla era



dovuto alla società a titolo di mancato preavviso. Quindi, così concludeva: *“rigettare l’avversa opposizione in quanto infondata in fatto e diritto e, comunque, accertare e dichiarare per tutto quanto esposto in fatto e diritto, che il Sig. ██████████ è creditore nei confronti della società ██████████, della somma di € 21.927,13, o della diversa somma di giustizia per i titoli di cui al decreto ingiuntivo opposto, o della diversa somma di giustizia e, in ogni caso, della somma di € 640,00, oltre accessori di legge, a titolo di spese legali per il giudizio monitorio; b) concedere, ai sensi dell’art. 648 c.p.c., la provvisoria esecutività, non essendo l’opposizione basata su prova scritta; c) rigettare la domanda riconvenzionale formulata ex adverso in quanto infondata in fatto e diritto per tutte le ragioni esposte nella presente memoria; d) condannare la ██████████ ai sensi dell’art. 96 c.p.c. ad un importo da determinarsi in via equitativa per la resistenza in giudizio in mala fede per aver posto una domanda riconvenzionale improponibile per meri fini dilatori; e) con vittoria di spese, competenze ed onorari da liquidarsi in favore del sottoscritto Avv. Salvagni che si dichiara antistatario”*.

All’esito del giudizio il Tribunale di Velletri, in funzione di giudice del lavoro, con sentenza pronunciata in data 11 aprile 2019, accoglieva parzialmente l’opposizione e revocava il decreto ingiuntivo opposto, condannando la ██████████ al pagamento in favore di ██████████ della somma di euro 18.016,95, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali, calcolati sulla somma anno per anno rivalutata, dalla maturazione al saldo; rigettava la domanda riconvenzionale di parte opponente; condannava l’opponente alla rifusione in favore dell’opposto delle spese di lite, da distrarsi.

A fondamento della decisione il giudice rilevava che:

- gli elementi raccolti provavano, in via presuntiva, che la cessazione della prestazione lavorativa era imputabile alla unilaterale volontà della società, donde la nullità del licenziamento in quanto non comunicato per iscritto ed il diritto a percepire tutte le retribuzioni maturate dall’allontanamento fino alle dimissioni del lavoratore;

- quanto alle ulteriori pretese economiche oggetto del decreto ingiuntivo, la transazione intercorsa tra le parti era valida, con conseguente detrazione dai conteggi delle somme oggetto della transazione stessa, per un ammontare complessivo pari ad euro 3.910,18, e rideterminazione della somma spettante a ██████████ in euro 18.016,95.

Avverso tale decisione proponeva appello la ██████████, censurando la sentenza *“nella parte in cui ha affermato in maniera apodittica la sussistenza di un licenziamento orale e ha disposto la sua condanna al pagamento in favore del lavoratore delle retribuzioni mensili da marzo 2017 a ottobre 2017 e dell’indennità sostitutiva del preavviso, nonché nella parte in cui ha determinato il valore del TFR considerando nella base di calcolo di detto emolumento anche le retribuzioni in contestazione”*.

In particolare, con il primo motivo di appello (*“Erroneità della sentenza impugnata nella*



parte in cui non ha ammesso la prova ed ha ritenuto accertato il licenziamento orale sulla base di una presunzione. Violazione dell'art. 2697 c.c. – Illegittimità della mancata ammissione della prova per testi anche alla luce delle risultanze del fascicolo del procedimento penale che la Società ha potuto consultare dopo la notifica del provvedimento di chiusura delle indagini preliminari avvenuta in data 13.5.2019 successivamente al deposito della sentenza impugnata con il presente appello”) la società sosteneva: “la sentenza è quindi gravemente erronea ed andrà riformata nella parte in cui ha ritenuto di poter accertare l'esistenza di un licenziamento orale sulla base di una “circostanza presuntiva”, peraltro fondata su una lettera di contestazione che la Società ha prodotto in giudizio non per giustificare l'esercizio del suo potere disciplinare, non avendo chiesto alcuna accertamento sul punto, ma solo per dimostrare attraverso tale comunicazione che l'assenza dal lavoro del ricorrente doveva ritenersi ingiustificata e non dovuta ad una iniziativa della medesima Società”.

Secondo la parte appellante era il lavoratore a dover provare il licenziamento orale e solo dopo lo svolgimento delle prove richieste dalle parti il giudice avrebbe potuto far ricorso alle presunzioni; in ogni caso, il ragionamento del Tribunale era smentito dalla circostanza – acquisita solo dopo la conclusione del giudizio di primo grado – secondo cui “in data 13 marzo 2019 il Sig. ██████ si è recato presso la Guardia di Finanza ed ha rettificato le dichiarazioni precedentemente rese proprio sulla base della lettera di contestazione d'addebiti ricevuta dalla Società”.

Quale “corollario” del primo motivo di appello, la società riproponeva espressamente tutte le difese svolte in primo grado e le correlate istanze istruttorie, disattese dal giudice di prime cure. Deduceva, in particolare, che il mancato pagamento della retribuzione nel periodo compreso tra il mese di marzo e quello di ottobre 2017 era dovuto ad un inadempimento dell'opposto, sicché nulla era dovuto dalla società a titolo di retribuzione e, corrispondentemente, andava ridotto il TFR.

In definitiva – dopo aver insistito nelle richieste di prova orale già formulate in primo grado – la ██████ rassegnava le seguenti conclusioni: “dichiarare come non dovute da parte della Società le retribuzioni per i mesi da marzo 2017 a ottobre 2017, in quanto l'appellato si è volontariamente sottratto all'obbligo di rendere la prestazione Conseguentemente, dichiarare che nella base di calcolo del TFR non devono essere incluse le indicate mensilità. Ordini l'immediata restituzione di quanto corrisposto dalla Società all'appellante in esecuzione dei capi della sentenza riformati nella misura di € 13.980,00, come da ricevute di pagamento che si producono. Con vittoria di spese ed onorari del doppio grado di giudizio”.

Si costituiva in giudizio ██████, confutando le avverse ragioni e sostenendo la correttezza del ragionamento svolto dal primo giudice sulla scorta di tutti gli elementi fattuali acquisiti e della scansione temporale degli eventi; in particolare, evidenziava che era provato documentalmente che ██████ rivestiva anche formalmente un ruolo all'interno della ██████



(contrariamente a quanto sostenuto da controparte): nella “Certificazione Unica 2016” rilasciatagli dalla società aveva apposto la firma quale sostituto d’imposta proprio [REDACTED] per conto della [REDACTED]

In definitiva, l’appellato così concludeva: “1) *Rigettare l’appello proposto dalla [REDACTED] avverso la sentenza n. 622/2019 del Tribunale di Velletri questa confermando, occorrendo anche con diversa motivazione; 2) In subordine, in riforma solo parziale della sentenza, salvo gravame di legittimità e previa occorrendo ammissione delle prove, confermare la sentenza eventualmente con diversa decorrenza. Con calcolo del danno da svalutazione monetaria dal sorgere dei singoli crediti al soddisfo ed interessi legali sulle somme rivalutate ex art. 429 c.p.c.. Con sentenza esecutiva, vittoria di spese del doppio grado di giudizio, competenze ed onorari, oltre iva e cpa e spese generali nella misura del 15% ex D.M. 10.03.2014, n. 55, da liquidarsi al sottoscritto avvocato che si dichiara antistatario”.*

Con ordinanza del 23 novembre 2022 il Collegio ammetteva l’interrogatorio formale del legale rappresentante della società convenuta e la prova testimoniale richiesta da entrambe le parti nei limiti specificati nel provvedimento stesso.

All’udienza del 16 maggio 2023 il legale rappresentante della società convenuta non compariva per rendere l’interrogatorio formale senza addurre giustificazioni; venivano escussi i testi [REDACTED] e [REDACTED].

Ritenuta superflua l’escussione del teste [REDACTED], alla cui audizione le parti avevano dichiarato non avere interesse, veniva concesso termine per note; quindi, all’udienza del 21 novembre 2023, sulle conclusioni delle parti come in atti, la causa veniva decisa con lettura del dispositivo di seguito riportato.

2. Preliminarmente, giova evidenziare che, anche in ossequio ai principi giurisprudenziali di seguito richiamati, volti a favorire l’accertamento della verità materiale in considerazione dei valori in gioco nella presente causa, il Collegio ha ammesso la prova orale richiesta, nei termini di cui all’ordinanza pronunciata in data 23 novembre 2022.

Egualemente appaiono utilizzabili i documenti acquisiti dalla società successivamente alla sentenza di primo grado ed allegati all’atto di appello, per la cui ammissione ha insistito, almeno in parte, anche il difensore dell’appellato (cfr. verbale di udienza del 16.5.2023).

3. L’appello è fondato nei limitati termini di seguito specificati.

3.1. L’esame delle doglianze della [REDACTED], può essere effettuato congiuntamente, attesa la stretta connessione delle stesse, come dimostra il fatto che la società, nel ricorso in appello, fa seguire al primo (e sostanzialmente unico) motivo di gravame, “*quale corollario necessario del primo motivo*



di appello”, la riproposizione delle difese ed istanze non accolte dal giudice di prime cure.

La società si duole innanzi tutto del fatto che il Tribunale, senza ammettere le prove orali richieste, ha deciso la controversia sulla base di presunzioni, utilizzando a tal fine anche un documento fornito dalla ██████. stessa; e ciò sebbene l'onere della prova in materia fosse del lavoratore.

Avuto riguardo all'oggetto della doglianza ed alle posizioni assunte dalle parti nel giudizio (ove il lavoratore ha dedotto di essere stato estromesso dal contesto lavorativo in data 1 marzo 2017, mentre la società ha sostenuto che sia stato ██████ ad allontanarsi volontariamente dal posto di lavoro nella medesima data), giova preliminarmente richiamare la giurisprudenza di legittimità in materia (come ormai pacificamente attestatasi, dopo alcune oscillazioni, ricostruite puntualmente dalla Corte di Cassazione, Sez. L, sentenza n. 3822 del 2019).

In particolare, la sentenza n. 13195 del 2019 della Sezione lavoro della Cassazione ha chiarito quanto segue.

In punto di ripartizione dell'onere probatorio, in caso di dedotto licenziamento orale, la prova gravante sul lavoratore circa la “estromissione” dal rapporto non coincide *tout court* con il fatto della “cessazione del rapporto di lavoro, ma con un atto datoriale consapevolmente volto ad espellere il lavoratore dal circuito produttivo”; dal punto di vista strutturale il licenziamento è atto unilaterale con cui il datore di lavoro dichiara al lavoratore la volontà di estinguere il rapporto di lavoro, esercitando il potere di recesso. Chi impugna un licenziamento deducendo che esso si è realizzato senza il rispetto della forma prescritta ha l'onere di provare, oltre la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, il fatto costitutivo della sua domanda rappresentato dalla manifestazione di detta volontà datoriale, anche se realizzata con comportamenti concludenti.

Tale identificazione del fatto costitutivo della domanda del lavoratore prescinde dalle difese del convenuto datore di lavoro, anche perché questi può risultare contumace, ed il conseguente onere probatorio è ripartito sulla base del fondamentale canone dettato dall'art. 2697, comma 1, c.c., secondo cui “chi vuol far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento”.

Proprio nel sostenere che il lavoratore non può limitarsi a una mera allegazione della circostanza dell'intervenuto licenziamento, obbligando il datore di lavoro a fornire la dimostrazione che l'estinzione del rapporto di durata sia dovuta ad altra causa (perché in tal caso si realizzerebbe una inversione dell'onere probatorio non prevista dall'ordinamento), la giurisprudenza ha chiarito che una siffatta inversione dell'onere probatorio non è evincibile neanche in via sistematica perché sia la ricostruzione della volontà di licenziare, sia eventuali difficoltà nel fornire la prova gravante sul lavoratore, trovano adeguato contrappeso in un utilizzo appropriato anche delle presunzioni affidato



al prudente apprezzamento del giudice.

La mera cessazione definitiva nell'esecuzione delle prestazioni derivanti dal rapporto di lavoro non è, quindi, di per sé sola idonea a fornire la prova del licenziamento, trattandosi di circostanza di fatto di significato polivalente, in quanto può costituire l'effetto sia di un licenziamento, sia di dimissioni, sia di una risoluzione consensuale. Tale cessazione non equivale a "estromissione", parola a cui va attribuito un significato normativo, sussumendola nella nozione giuridica di "licenziamento", e quindi nel senso di allontanamento dall'attività lavorativa quale effetto di una volontà datoriale di esercitare il potere di recesso e risolvere il rapporto.

L'accertata cessazione nell'esecuzione delle prestazioni può solo costituire circostanza fattuale in relazione alla quale, unitamente ad altri elementi, il giudice del merito possa radicare il convincimento, adeguatamente motivato, che il lavoratore abbia assolto l'onere probatorio sul medesimo gravante circa l'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa datoriale.

In generale, ove il datore di lavoro deduca che un rapporto di lavoro si è estinto per le dimissioni del lavoratore, sia che lo faccia in via di azione che in via di eccezione, sul datore medesimo grava la prova del fatto costitutivo della domanda o dell'eccezione. In entrambi i casi tale prova avente ad oggetto la volontà dismissiva del lavoratore dovrà essere vagliata con adeguato rigore, data la gravità delle conseguenze derivanti dall'incidenza su beni che formano oggetto di tutela privilegiata da parte dell'ordinamento.

Fermi gli eventuali vincoli di forma stabiliti per l'atto delle dimissioni dalla legislazione pro tempore vigente, l'accertamento del significato di una dichiarazione o di un comportamento del lavoratore cui si attribuisca la valenza di un recesso dovrà essere condotto tenuto conto di tutte le circostanze in cui la risoluzione si è verificata, delle condizioni di interesse di ciascuna delle parti alla prosecuzione del rapporto ovvero alla sua estinzione, della diversità di poteri e di facoltà attribuiti ai contraenti nel rapporto di lavoro.

In particolare, laddove il licenziamento sia impugnato come orale, nel caso in cui il datore di lavoro opponga invece che il rapporto si è estinto per le dimissioni del dipendente, tanto più se presentate nello stesso contesto spazio temporale, il giudice sarà chiamato a ricostruire i fatti con accurata indagine probatoria onde esprimere all'esito il proprio convincimento su come debbano essere giuridicamente qualificati detti fatti, e cioè se come licenziamento ovvero come dimissioni. In siffatto accertamento, inoltre, il giudice del merito dovrà osservare il criterio per cui costituisce carattere tipico del rito del lavoro il contemperamento del principio dispositivo con le esigenze della ricerca della verità materiale, di guisa che, allorquando le risultanze di causa offrano significativi dati di indagine, il giudice, ove reputi insufficienti le prove già acquisite, non può limitarsi a fare meccanica applicazione della regola formale di giudizio fondata sull'onere della prova, ma ha il



potere-dovere di provvedere d'ufficio agli atti istruttori sollecitati da tale materiale ed idonei a superare l'incertezza dei fatti costitutivi dei diritti in contestazione, indipendentemente dal verificarsi di preclusioni o di decadenze in danno delle parti. E solo nel caso residuale in cui perduri una non superabile incertezza probatoria, opererà la regola dell'art. 2697 c.c. in base alla quale il lavoratore che non ha provato il fatto costitutivo della sua domanda la vedrà respinta, anche se non risultino provate neanche le dimissioni eccepite dal datore, in ossequio al risalente principio processuale secondo cui l'onere probatorio del convenuto in ordine alle eccezioni da lui proposte sorge in concreto solo quando l'attore abbia a sua volta fornito la prova dei fatti posti a fondamento della domanda.

E come rimarcato dalla richiamata pronuncia della Sezione Lavoro della Cassazione n. Sez. L, Sentenza n. 13195 del 2019, è costante nella giurisprudenza di legittimità la cura di precisare che, ove nel giudizio si contrappongono le tesi del licenziamento e delle dimissioni, l'indagine del giudice del merito deve essere particolarmente rigorosa nell'apprezzamento del materiale probatorio laddove si intenda dimostrare che il lavoratore abbia rinunciato al posto di lavoro quale bene giuridico primario (tra le altre cfr. Cass. n. 6900 del 2016; Cass. n. 15556 del 2016; Cass. n. 22901 del 2010; Cass. n. 7839 del 2000; Cass. n. 5427 del 1999). In particolare, la S.C. ha chiarito che, "in caso di cessazione dell'attuazione del rapporto di lavoro, caratterizzata dalla assenza di atti formali di licenziamento o di dimissioni, e di contrapposizione di tesi in giudizio circa la causale di detta cessazione, il giudice di merito, ai fini dell'accertamento del fatto, deve prestare particolare attenzione, indagando la rilevanza ai fini sostanziali o probatori nel caso concreto anche degli eventuali episodi consistenti nell'offerta delle prestazioni da parte del lavoratore e nel rifiuto o mancata accettazione delle stesse da parte del datore di lavoro" (cfr., *ex aliis*, Cass. n. 10425/2012; Cass. n. 18523/2011, Cass. n. 6727/2001 richiamate anche da Sez. L, Sentenza n. 25556 del 2016; Sez. L, Sentenza n. 3822 del 2019).

Così chiarite le regole che disciplinano la materia in ordine alla distribuzione dell'onere della prova e dell'accertamento dei fatti, deve, innanzi tutto, sgombrarsi il campo da un equivoco.

Occorre, infatti, confutare la tesi della parte appellante secondo cui il giudice di prime cure avrebbe errato ponendo alla base della sua decisione - anche - un documento fornito dalla parte datoriale ad altri fini (la lettera di contestazione disciplinare del luglio 2017).

Giova in proposito richiamare quanto reiteratamente affermato dalla S.C., secondo cui il principio dell'onere della prova non implica anche che la dimostrazione del fondamento del diritto vantato dipenda unicamente dalle prove prodotte dal soggetto gravato dal relativo onere, e non possa, altresì, desumersi da quelle espletate, o comunque acquisite, ad istanza ed iniziativa della controparte, atteso che vige, nel nostro ordinamento processuale, in uno con il principio dispositivo, quello cd. "di acquisizione probatoria", secondo il quale le risultanze istruttorie, comunque ottenute (e qual che sia



la parte ad iniziativa della quale sono state raggiunte), concorrono, tutte ed indistintamente, alla formazione del libero convincimento del giudice, senza che la relativa provenienza possa condizionare tale convincimento in un senso o nell'altro, e senza che possa, conseguentemente, escludersi la utilizzabilità di un prova fornita da una parte per trarne argomenti favorevoli alla controparte (cfr., Cass. 16.6.1998 n. 5980, Cass. 4.4.2000 n. 4133, Cass. 16.6.2000 n. 8195, Cass. 25.9.2000 n. 12649, Cass. 7.8.2002 n. 11911, Cass. 21.3.2003 n. 4126).

Occorre, altresì, rimarcare che nell'accertamento per cui è causa, come reiteratamente evidenziato dai giudici di legittimità, ben può soccorrere il ragionamento presuntivo. E invero, con riferimento agli artt. 2727 e 2729 cod. civ., è stato chiarito (cfr., da ultimo, Sez. L, Ordinanza n. 22366 del 2021) che spetta al giudice di merito valutare l'opportunità di fare ricorso alle presunzioni semplici, individuare i fatti da porre a fondamento del relativo processo logico e valutarne la rispondenza ai requisiti di legge, con apprezzamento di fatto che, ove adeguatamente motivato, sfugge al sindacato di legittimità (Cass. 29781/2017 cit., Cass. 27/10/2010 n. 21961; Cass. 02/04/2009 n. 8023; Cass. 21/10/2003 n. 15737); è stato ulteriormente puntualizzato che non occorre che tra il fatto noto e quello ignoto sussista un legame di assoluta ed esclusiva necessità causale, essendo sufficiente che il fatto da provare sia desumibile dal fatto noto come conseguenza ragionevolmente possibile, secondo un criterio di normalità, cioè che il rapporto di dipendenza logica tra il fatto noto e quello ignoto sia accertato alla stregua di canoni di probabilità, con riferimento ad una connessione possibile e verosimile di accadimenti, la cui sequenza e ricorrenza possano verificarsi secondo regole di esperienza (cfr. Cass. 18/7/2007 n. 16993; Cass. 23/2/2010 n. 4306; Cass. 31/10/2011 n. 22656; Cass. 8/10/2013 n. 22898 del 2013), visto che la deduzione logica è una valutazione che, in quanto tale, deve essere probabilmente convincente, non oggettivamente inconfutabile (Cass. n. 13/3/2014 n. 5787).

Ciò posto, deve rilevarsi che, nella specie, gli elementi complessivamente acquisiti consentono di ritenere provato, alla luce dei principi giurisprudenziali innanzi richiamati, che ██████ ██████ in data 1 marzo 2017 è stato estromesso dal contesto lavorativo e che la cessazione del rapporto di lavoro è indubitabilmente riferibile alla volontà datoriale.

In proposito giova innanzi tutto riportare gli elementi di fatto di carattere documentale, che danno conto del succedersi degli accadimenti:

- ██████ ha prestato regolarmente la propria attività lavorativa sino all'1.3.2017;
- dal 2.3.2017 è stato assente dal lavoro e tale assenza constava certamente alla società, come risulta dalla successiva lettera datata 18.7.2017, di provenienza datoriale;
- con missiva del 21.4.2017, spedita a mezzo lettera raccomandata alla ██████ e pacificamente ricevuta dalla società (che l'ha anche allegata tra i propri documenti), il lavoratore ha



chiesto alla parte datoriale le ragioni dell'allontanamento dal posto di lavoro, avvenuto verbalmente, "da parte dell'amministratore Sig. ██████████" ed ha messo espressamente a disposizione le proprie energie lavorative;

- tale lettera non ha avuto alcun riscontro;

- con comunicazione datata 5 giugno 2017 e ricevuta dalla società il 9 giugno 2017, ██████████ ██████████, unitamente al proprio avvocato, "impugnava e contestava il licenziamento intimatogli verbalmente" in data 1 marzo 2017 dalla società ██████████, mettendo nuovamente a disposizione della stessa le proprie energie lavorative;

- in assenza di qualsivoglia risposta, in data 14 luglio 2017 ██████████ si è presentato alla Guardia di Finanza – Brigata Cisterna di Latina e ha denunciato di non aver ricevuto le buste paga e la documentazione necessaria per redigere la dichiarazione dei redditi da parte della ██████████ società per cui aveva lavorato fino all'1.3.2017, "quando il sig. ██████████, che gestisce il personale, mi ha allontanato verbalmente dal posto di lavoro, dicendomi: da domani non venire più a lavorare" (cfr. "verbale di ricezione esposto reso oralmente" in atti);

- a seguito di tale esposto, ██████████ è stato convocato presso la stessa Brigata di Cisterna a rendere le proprie dichiarazioni;

- solo con lettera datata 18 luglio 2017, e quindi successivamente al suddetto esposto ed alla convocazione del ██████████, la società ha formulato al lavoratore un "richiamo", avente ad oggetto l'assenza dal giorno 2 marzo 2017;

- con successiva comunicazione datata 28.7.2017, ricevuta dal ██████████ solo in data 5.9.2017, la società ha effettuato una "contestazione d'addebiti per assenza ingiustificata dal lavoro";

- le richieste del lavoratore di essere sentito in ordine agli addebiti, fermamente contestati per iscritto, non hanno avuto risposta;

- in data 2 ottobre 2017, preso atto della situazione e della mancata corresponsione delle retribuzioni, il ██████████ ha rassegnato le dimissioni.

Orbene, sulla base degli atti innanzi richiamati appare assolutamente condivisibile la valutazione del giudice di primo grado, che giova in questa sede riportare: "La parte datoriale, a fronte della pacifica ricezione della missiva (si veda raccomandata a.r. datata 21 aprile 2017) di impugnativa del licenziamento asseritamente verbale e messa a disposizione delle proprie energie lavorative nulla risponde o contesta e solo dopo 3 mesi, in data 18 luglio, contestava l'assenza ingiustificata dal lavoro dal giorno 2 marzo 2017, senza preventivamente acconsentire alla ripresa dell'attività lavorativa. In sostanza non può che rilevarsi la condotta omissiva della parte datoriale, messa in mora in ordine alla ripresa del servizio (adempimento quest'ultimo che non precludeva certamente l'esercizio del potere sanzionatorio datoriale previa contestazione degli addebiti).



L'esercizio del potere disciplinare, esercitato a distanza di un così considerevole arco temporale e soprattutto senza preventivamente riammettere in servizio il lavoratore non può che ritenersi circostanza presuntiva sufficiente ad affermare che la cessazione della prestazione lavorativa in data 1.3.2017 sia imputabile alla unilaterale volontà della società, che ha in tal modo posto in essere un comportamento concludente volto alla risoluzione del rapporto. Ne consegue da un lato la nullità del licenziamento in quanto non comunicato per iscritto ed il diritto a tutte le retribuzioni maturate dall'allontanamento fino alle dimissioni del lavoratore ossia per il periodo dalla data del licenziamento orale del 1 marzo 2017 alle dimissioni rassegnate in data 2 ottobre 2017".

Il ragionamento del primo giudice appare, invero, del tutto condivisibile alla luce della giurisprudenza innanzi richiamata.

In particolare, nella specie assume precipuo significato rivelatore dello svolgimento dei fatti la circostanza che [REDACTED] abbia offerto le proprie prestazioni lavorative e le stesse siano state, di fatto, rifiutate dalla parte datoriale che – né la prima né la seconda volta - ha in alcun modo manifestato la volontà di accettarle o ha motivato il proprio rifiuto di riceverle.

D'altro canto, contrasta con l'id quod plerumque accidit la circostanza che, a fronte dell'assenza protratta di un lavoratore, non giustificata, la parte datoriale non abbia assunto tempestivamente iniziative volte a contestarne il comportamento o, quantomeno, a chiarire la situazione. La mancanza di qualsivoglia tempestiva iniziativa rivela come la parte datoriale non avesse nulla da addebitare al dipendente.

Pertanto, l'assenza di contestazioni disciplinari fino al luglio del 2017, l'omessa risposta alle comunicazioni del lavoratore e la mancata ricezione dell'offerta della prestazione lavorativa sono sintomatiche dell'allontanamento dall'attività lavorativa quale effetto della volontà datoriale di esercitare il potere di recesso e risolvere il rapporto.

Appare altresì evidente che le contestazioni disciplinari mosse nel luglio 2017 (a cui tra l'altro non ha fatto seguito l'audizione, pur richiesta, del lavoratore) sono solo l'effetto della consapevolezza da parte della [REDACTED] dell'esposto presentato dal [REDACTED] alla Guardia di Finanza e rappresentano un tentativo – evidentemente tardivo – di creare una “versione alternativa” dei fatti finalizzata a non corrispondere al lavoratore le differenze retributive e le spettanze rivendicate.

Deve, peraltro, evidenziarsi che il ragionamento presuntivo svolto dal primo giudice non è stato in alcun modo confutato - sotto il profilo della sua congruenza - dalla società appellante. In altri termini, la [REDACTED] non ha contrastato il ragionamento del primo giudice spiegando come mai, a fronte dell'assenza del lavoratore e nonostante la ripetuta messa a disposizione delle energie lavorative da parte del [REDACTED], avesse tenuto il contegno innanzi descritto.



Ciò posto, deve rilevarsi che, in ossequio agli insegnamenti dei giudici di legittimità, nel presente grado sono stati raccolti ulteriori elementi al fine di accertare la verità materiale.

Orbene, deve innanzi tutto darsi atto che il teste ██████████, autista della ██████████ fino al giugno 2018, escusso all'udienza del 16 maggio 2023, ha dichiarato che un giorno, rientrando con il suo "mezzo", aveva visto sul piazzale ██████████ con ██████████, "che diceva al signor ██████████ che doveva andare via".

Il Collegio esprime un giudizio di sicura attendibilità in ordine alla deposizione del teste ██████████, il quale ha reso una dichiarazione chiara, lineare, la cui autenticità è confermata anche dall'iniziale imprecisione in ordine all'anno del licenziamento, subito - e spontaneamente - rettificata ancorando i ricordi ad un dato temporale certo ("Io ho lavorato fino al 2018, quindi il ██████████ fino al 2017"). Si tratta di un particolare rivelatore della genuinità delle dichiarazioni rese posto che le stesse, secondo l'*id plerumque accidit*, laddove artatamente costruite, sarebbero risultate prive di qualsivoglia incertezza e ricche di particolari non richiesti. Ed è appena il caso di evidenziare che non inficia l'attendibilità del teste la circostanza che lo stesso abbia, a sua volta, proposto una controversia nei confronti della società al fine di ottenere il TFR ed altre spettanze: tale circostanza, infatti, non solo non determina la sussistenza di un interesse che avrebbe potuto legittimare la partecipazione al giudizio ex art. 246 c.p.c. (*ex aliis*: Sez. L, Sentenza n. 4500 del 27/02/2007; Sez. L, Sentenza n. 8993 del 2008), ma riguarda un rapporto del tutto diverso da quello per cui è causa, rispetto al quale risultano del tutto irrilevanti le modalità di cessazione del rapporto di lavoro del ██████████.

D'altra parte, la credibilità di ██████████ trova piena conferma nelle circostanze obiettive esposte e nella documentazione innanzi richiamata, che se da un lato sono del tutto coerenti con la sua deposizione, che dunque avvalorano, dall'altro non confermano le dichiarazioni rese dall'altro teste escusso, ██████████, allorché ha negato di aver allontanato ██████████ dal contesto lavorativo. Peraltro, in ordine alla non rassicurante attendibilità del teste ██████████ mette conto rilevare che lo stesso era particolarmente legato alla ██████████ al punto da esserne stato per alcuni anni l'amministratore e comunque l'uomo di fiducia; assume altresì rilievo la circostanza che, a seguito della denuncia del ██████████ e delle conseguenti indagini, il ██████████ fu immediatamente convocato dalla Guardia di Finanza, donde l'interesse a non essere coinvolto in prima persona in una vicenda che aveva assunto ben altri, e preoccupanti, connotati.

Da ultimo, al pieno convincimento in ordine alla sussistenza di un licenziamento orale dell'appellato concorre, unitamente a tutti gli elementi innanzi evidenziati, anche la mancata comparizione del legale rappresentante della società all'udienza fissata per rendere l'interrogatorio formale, vertente in particolare sulla seguente circostanza: se "In data 1 marzo 2017, il sig. ██████████, intimava verbalmente al Sig. ██████████ il licenziamento, invitandolo pertanto ad allontanarsi



immediatamente dal posto di lavoro e a non farvi più ritorno, interrompendo, pertanto, illegittimamente il sinallagma contrattuale” (capitolo 2 della “memoria di costituzione in opposizione a decreto ingiuntivo e a domanda riconvenzionale”).

E invero, nel caso di specie, la mancata presentazione della parte a rendere l’interrogatorio formale, senza alcuna giustificazione, costituisce un fatto processuale che, nella concorrenza di tutti gli altri elementi rilevati, induce, in una valutazione complessiva, a ritenere ammessi i fatti oggetto dell’interrogatorio stesso.

3.2. Vi è un’altra questione - evidenziata dalla società appellante - sulla quale occorre soffermarsi: il fatto che [REDACTED] il 1° marzo 2017 non era, formalmente, l’amministratore della [REDACTED].

In proposito deve innanzi tutto rilevarsi che, sebbene effettivamente a quella data il [REDACTED] non rivestisse più la carica di rappresentante legale della società, aveva ricoperto tale incarico dall’ottobre 2014 alla fine di febbraio 2016 e in data 28 febbraio 2016 aveva firmato la certificazione unica rilasciata a [REDACTED].

Inoltre, anche dopo la dismissione formale della carica, era ancora percepito dai lavoratori come amministratore, tanto che il teste [REDACTED] ha riferito che fino al giugno 2018, epoca della cessazione del suo rapporto di lavoro, era il [REDACTED] a dare le direttive a tutti i dipendenti ed anche a [REDACTED], responsabile degli autisti. Ulteriore riscontro a tale circostanza si rinviene nel “verbale di altre sommarie informazioni testimoniali” rese da [REDACTED] innanzi alla Guardia di Finanza in data 17.11.2018, ove il dichiarante ha riferito: *“a fine anno 2016, disconosco la data precisa, presso la sede operativa della [REDACTED], ubicata in Pomezia ..., unitamente al Sig. [REDACTED], convocammo tutti i dipendenti ai quali – alla presenza, altresì, di un sindacalista ... - fu chiesto dall’[REDACTED] [REDACTED] a tutti i presenti di sottoscrivere una conciliazione ...”*. Non vi è chi non veda come da tali dichiarazioni risulti che il [REDACTED], anche una volta cessata, formalmente, la carica di amministratore, era rimasto l’“uomo di fiducia” di [REDACTED], soggetto a cui era “*riconducibile*” la [REDACTED] (cfr. in proposito il medesimo verbale): in data 23 dicembre 2016 (data della predetta conciliazione, secondo quanto risulta dagli atti) ancora si poneva in una posizione sovraordinata rispetto agli altri dipendenti.

La circostanza (stigmatizzata dalla società appellante) che il [REDACTED], dopo aver appreso – successivamente al licenziamento, a seguito dei contatti epistolari con la società - che [REDACTED] non era formalmente l’amministratore, sia andato dalla Guardia di Finanza a riferire tale notizia (aggiungendo: *“affermazione questa che va in contrasto con quanto a mia e dei miei colleghi conoscenza”*: cfr. allegato “c” all’atto di appello), lungi dal minare la ricostruzione dei fatti operata dal lavoratore, è sintomatica della buona fede dello stesso e in alcun modo modifica, in ogni caso, lo



svolgimento degli eventi.

E invero, ferme le predette precisazioni, ciò che rileva nel caso di specie è che il licenziamento intimato oralmente da [REDACTED], “uomo di riferimento della [REDACTED]”, è stato fatto proprio, per fatti concludenti, dalla società stessa: quest’ultima, ricevuta la lettera dell’aprile 2017 (laddove il [REDACTED] chiedeva “*la motivazione del mio allontanamento dal posto di lavoro, avvenuto verbalmente il 1 marzo 2017, da parte dell’amministratore Sig. [REDACTED]*”), non ha contestato la qualifica attribuita dal [REDACTED] al soggetto che lo aveva allontanato dall’azienda, né ne ha sconfessato l’operato. Anzi, non accettando le prestazioni lavorative del [REDACTED] e dunque rifiutandole, ha ratificato il licenziamento orale intimato da [REDACTED]. In altri termini, come già affermato dalla giurisprudenza in un caso analogo, è irrilevante da chi sia stato intimato il licenziamento, atteso che lo stesso non è stato smentito dalla società richiamando immediatamente in servizio il lavoratore (cfr., in motivazione, Sez. L, Sentenza n. 3682 del 2010, relativa al caso di un licenziamento orale intimato da un soggetto che non era il legale rappresentante della società, ma il padre di quest’ultimo, privo dei necessari poteri).

In definitiva la [REDACTED], attraverso i suoi comportamenti concludenti, ha fatto proprio l’atto di recesso per cui è causa.

3.3. Una volta ritenuta la sussistenza del licenziamento orale, cadono, in massima parte, le doglianze relative alla non spettanza delle differenze retributive.

E invero, la radicale inefficacia del licenziamento orale, che prescinde dalla natura stessa del recesso, comporta l’obbligo di corrispondere, trattandosi di rapporto di lavoro in atto, le retribuzioni non percepite a causa dell’inadempimento datoriale, dovendosi tuttavia precisare che tale obbligo decorre dalla messa in mora (Sez. L, Sentenza n. 15106 del 10/09/2012).

Pertanto, la somma determinata dal primo giudice va ridotta considerando che il lavoratore ha messo a disposizione della società appellante le proprie energie lavorative con la comunicazione trasmessa a mezzo raccomandata A/R n. 13634689559-3 del 21.4.2017.

Decurtando dalla somma riconosciuta dal Tribunale (pari ad euro 18.016,95) le spettanze non dovute e rimodulando, conseguentemente, il TFR spettante (tenuto conto delle buste paga, della documentazione contabile e dei conteggi in atti), la somma dovuta a [REDACTED] è pari, complessivamente, ad euro 15.281,03 (al lordo).

Su tale importo sono dovuti gli accessori, secondo il regime stabilito dal primo giudice, senza devoluzione al grado.

3.4. È pacifico, nonché documentato, che, dopo la sentenza di primo grado (che aveva accertato come dovuto un importo superiore a quello da ultimo indicato), la società ha corrisposto a [REDACTED] la somma netta di euro 13.980,00.



Pertanto, l'odierno appellato ha ricevuto - in esecuzione della sentenza gravata - una somma netta superiore a quella che gli sarebbe spettata tenuto conto del minor importo dovuto.

Ciò posto, in accoglimento della domanda di restituzione formulata dalla [REDACTED], nell'atto di appello, il [REDACTED] deve essere condannato alla restituzione della differenza tra la somma netta di euro 13.980,00 percepita dopo la sentenza di primo grado e la somma netta corrispondente all'importo lordo di euro 15.281,03 con gli accessori innanzi liquidati, oltre al pagamento degli interessi legali sulla somma percepita in eccedenza dal pagamento al saldo (Sez. 3, Sentenza n. 34011 del 12/11/2021; Sez. 2, Ordinanza n. 24475 del 01/10/2019).

In proposito va precisato che, pacificamente, entrambe le voci devono essere calcolate al netto, per rendere omogenei, e quindi comparabili, i relativi dati.

4. Considerato l'esito complessivo del giudizio, e che al momento della domanda [REDACTED] vantava un credito nei confronti della società inferiore rispetto a quello richiesto, le spese del doppio grado di giudizio possono essere compensate per un quarto; per la residua quota seguono la soccombenza della società.

Quanto alla misura delle spese stesse, resta ferma, per il giudizio di primo grado, la liquidazione effettuata dal Tribunale, che, sebbene inferiore ai minimi dello scaglione di riferimento, non è stata oggetto di impugnazione.

Le spese del presente grado vengono determinate nella misura di cui al dispositivo, tenuto conto del valore della causa, della natura delle questioni trattate e delle attività in concreto espletate, secondo i parametri vigenti.

Le spese di lite di entrambi i gradi devono essere distratte in favore del procuratore di [REDACTED], dichiaratosi anticipatario ex art. 93 c.p.c.

P.Q.M.

La Corte, in parziale riforma della sentenza impugnata, per il resto ferma:

- ridetermina la somma lorda dovuta dalla [REDACTED] a [REDACTED] in quella minore di euro 15.281,03, oltre rivalutazione monetaria sulla base degli indici I.S.T.A.T. annuali ed interessi legali, calcolati sulla somma anno per anno rivalutata, dalla maturazione al saldo;
- condanna [REDACTED] alla restituzione alla [REDACTED] dell'importo pari alla differenza tra la somma netta di euro 13.980,00 ricevuta dopo la sentenza di primo grado e la somma netta corrispondente a quella lorda di euro 15.281,03 con gli accessori innanzi liquidati, oltre al pagamento degli interessi legali sulla somma percepita in eccedenza dal pagamento al saldo;
- condanna la [REDACTED] a rifondere a [REDACTED] tre quarti delle spese del giudizio di primo



grado, liquidate per l'intero nella misura determinata nella sentenza impugnata, oltre accessori come per legge, con distrazione in favore dell'Avv. Michelangelo Salvagni, antistatario; compensa il residuo quarto delle spese di lite;

- condanna la [REDACTED] a rifondere a [REDACTED] tre quarti delle spese del presente grado di giudizio, liquidate per l'intero in euro 5.000,00, oltre al rimborso forfetario delle spese generali al 15%, IVA e CPA come per legge, con distrazione in favore dell'Avv. Michelangelo Salvagni, antistatario; compensa il residuo quarto delle spese di lite.

Il Consigliere estensore
dott.ssa Gabriella Piantadosi

Il Presidente
dott. Alessandro Nunziata

