



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
IV SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, in persona del giudice **Antonio Tizzano**, ha pronunciato e pubblicato, mediante lettura integrale all'udienza del 1/2/2023, la seguente

SENTENZA

nella causa in materia di lavoro, iscritta al n° 13918/2021 r.g.l., vertente

TRA

, con gli avv.ti PULEO CLAUDIA e DE LUICIA EMANUELE

RICORRENTE

E

RESISTENTE

OGGETTO: licenziamento per giusta causa

FATTO E DIRITTO

Con ricorso ex art. 409 c.p.c., depositato il 24.5.2021, ha
adito questo Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, chiedendo:

- dichiararsi la nullità del licenziamento intimatogli e, per l'effetto, condannarsi il datore di lavoro alla propria reintegrazione nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno subito stabilendo a tal fine



spiegazioni, il titolare ha risposto che “durante la sospensione delle attività commerciali disposta dal governo, il suo esercizio commerciale era operativo solo per curare le spedizioni, senza ricevere il pubblico” e che, a causa del calo di fatturato, non poteva farlo lavorare;

- quindi, su indicazione del titolare, ha contattato telefonicamente la

_____, per ricevere delucidazioni in merito alla sua posizione lavorativa e “disposizioni formali circa il suo rientro in servizio..., stante la riapertura dell’attività commerciale” e quest’ultima gli ha detto che “non poteva rientrare in servizio pena il rischio di una multa per violazione delle disposizioni governative e che avrebbe fatto predisporre al consulente

una comunicazione formale sulla giustificazione dell’assenza dal lavoro e su future disposizioni di servizio”;

- in data 30.3.2021, egli ha ricevuto dal consulente del lavoro dell’impresa comunicazione di sospensione della sua prestazione lavorativa fino al 31.3.2021 per impossibilità sopravvenuta “*non prevedibile causa Covid-19*” con la specificazione che sarebbe stato “*considerato sospeso a zero ore fino al 31 marzo e sempre sospeso ma in cassa integrazione salariale dal 1 aprile*”;
- in data 2.4.2021, _____ per telefono l’ha informato che il proprio centro copie “avrebbe riaperto con molta probabilità il 6 aprile” e che, il giorno 7 aprile, gli avrebbe comunicato il “rientro in servizio o la permanenza in cassa integrazione”;
- nessun’altra comunicazione egli ha ricevuto dal proprio datore di lavoro;
- in data 19.4.2021, il sig. _____ gli ha contestato l’assenza ingiustificata “In data odierna” presso la sede di _____
- con lettera del 20.4.2021, si è giustificato replicando di non aver ricevuto alcuna comunicazione scritta del rientro in servizio e, comunque, “pur non essendo tenuto a farlo”, ha allegato certificati medici per i giorni 19 e 20 aprile 2021;
- ciò nonostante, ritenute invalide le giustificazioni rese, ha fatto seguito, a mezzo lettera raccomandata del 21.4.2021, il licenziamento per giusta causa;



- il licenziamento è stato tempestivamente impugnato in via stragiudiziale;
- con lettera del 26.4.2021, il consulente del lavoro dell'impresa, sig. _____, ha fatto presente che il dipendente era stato "chiamato telefonicamente dalla referente aziendale _____ per rientrare a lavoro", che, anche dopo la contestazione disciplinare, il dipendente ha continuato a non recarsi al lavoro e che gli era stato notificato un "distacco con finalità formative" presso il _____;
- su propria richiesta, il consulente ha inviato, a mezzo posta elettronica certificata, una copia della lettera di distacco datata 12.4.2021 "unitamente all'Unilav per la comunicazione i pari data al Centro per l'Impiego, mai notificati e/o comunicati"; si evidenzia che dalla comunicazione UniLav risulta che il distacco aveva decorrenza dal 12.1.2021 e non, come si legge nel provvedimento di recesso, dal 19.4.2021.

Ciò premesso e considerato:

- che l'impresa di _____ "non aveva titolo per utilizzare e/o gestire la posizione lavorativa del ricorrente" non intercorrendo con l'impresa di _____ alcun contratto di somministrazione di lavoro ai sensi degli artt. 30 e sgg. D.Lgs. 81/2015;
- che il distacco presso il _____ è illegittimo e, comunque, irrilevante soprattutto perché non è mai stato comunicato al sig. _____, non vi era alcun interesse produttivo del distaccante né vi era "temporaneità" del distacco;
- che, in ogni caso, il 19 e il 20 aprile 2021 il sig. _____ era in malattia;
- che, sebbene l'attività dell'impresa di _____ fosse ripresa dal 29.3.2021, il ricorrente è rimasto sospeso dal servizio oltre il termine di sospensione obbligatoria delle attività commerciali a differenza del dipendente _____, rientrato in servizio;
- che il rapporto di lavoro è stato risolto senza preavviso;
- che la contestazione disciplinare ha riguardato la sola assenza del 19.4.2021 mentre il provvedimento di recesso fa riferimento anche ad altre giornate tuttavia imprecisate;
- che, in realtà, l'evidente insussistenza della giusta causa di recesso dimostra l'intenzione del datore di lavoro di estromettere il lavoratore ritenuto in esubero senza incorrere nel divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo stabilito dall'art. 46 D.L. 18/2020, convertito con modificazioni dalla L. 27/2020;



- che, in via subordinata, non ricorre la giusta causa con conseguente applicabilità dell'art. 3, comma 1, D.Lgs. 23/2015; si evidenzia che il divario tra la misura minima e massima dell'indennità risarcitoria, ricompresa per le piccole imprese fra le tre e le sei mensilità ai sensi dell'art. 9 D.Lgs. 23/2015, è "talmente limitato da finire per sanzionare in modo pressoché uguale violazioni non solo produttive di danni diseguali, ma di gravità che possono essere, a loro volta, totalmente differenti",

parte ricorrente ha rassegnato le conclusioni prima indicate.

Instaurato ritualmente il contraddittorio, si è costituito in giudizio titolare dell'impresa individuale denominata

, resistendo alla domanda e facendo

rilevare, in particolar modo:

- che il ricorrente era a conoscenza del distacco presso il
' e della presa di servizio in data 19.4.2021 perché la circostanza era stata a lui anticipata, anche dalla sig.ra , "per le vie brevi con telefonate del 09/04/2021" a cui ha fatto seguito la comunicazione UniLav del 12.4.2021; si rappresenta che la possibilità del distacco era prevista nel contratto di apprendistato e che, in ogni caso, esso costituisce una scelta discrezionale del datore di lavoro a cui il lavoratore non può opporsi né sottrarsi;
- che la finalità del distacco era di "far apprendere nuove tecniche e nuovi macchinari presenti solo nel ";
- che, nonostante tutto ciò, il sig. : non si è presentato sul posto di lavoro;
- che il certificato medico è stato spedito per giustificare l'assenza contestata ma con notevole ritardo;
- che il recesso non è stato caratterizzato da alcuna volontà simulatoria;
- che, nell'eventualità in cui il recesso sia considerato illegittimo, dovrà applicarsi l'indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto ex art. 8 L. 604/1966;
- che il lavoratore ha reperito "altra occupazione".

Per questi motivi, parte resistente ha chiesto rigettarsi il ricorso perché infondato o, in via subordinata, riconoscersi al ricorrente solo il preavviso qualificando il licenziamento "come per giustificato motivo soggettivo".

Quindi, la causa, istruita per via documentale e testimoniale, è stata discussa e decisa all'udienza odierna.



Il ricorso deve essere accolto nei limiti di seguito precisati.

La controversia verte sull'accertamento della insussistenza della giusta causa di recesso con richiesta di applicazione della tutela reintegratoria e risarcitoria; vi è un implicito richiamo alla fattispecie regolata dall'art. 3, comma 2, D.Lgs. 23/2015. Il licenziamento viene, altresì, censurato facendosi valere la dissimulazione di un motivo oggettivo e l'aggiramento del divieto dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ex art. 3, L. n. 604/1966, introdotto con l'art. 46, comma 1, D.L. 18/2020, convertito con modificazioni dalla L. 27/2020, ipotesi questa riconducibile agli "altri casi di nullità" del licenziamento "espressamente previsti dalla legge" di cui all'art. 2, comma 1, D.Lgs. 23/2015 con conseguente applicazione del regime di tutela di cui ai commi 1 e 2 del Decreto. Subordinatamente s'invoca l'art. 3, comma 1, D.Lgs. 23/2015 in combinato disposto con l'art. 9 che, per l'ipotesi in cui sia accertata la mancanza di giustificato motivo o di giusta causa nelle piccole imprese, prevede, oltre alla declaratoria di estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento, la condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità "non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio", in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a sei mensilità (vd., anche, Corte Cost. 194/2018 che ha dichiarato illegittima la disposizione di cui al comma 1 dell'art. 3 limitatamente alla previsione di un criterio di calcolo dell'indennità rigido e ancorato alla sola anzianità di servizio). Rileva, altresì, il distacco che sarebbe stato disposto nei confronti del lavoratore.

Ciò premesso, figurano agli atti del fascicolo di parte ricorrente, tra gli altri:

- il contratto di apprendistato a tempo indeterminato e *full time*, con decorrenza 12.1.2021, finalizzato al conseguimento della qualifica di "Addetto Stampa" e attribuzione del livello "5BIS" del CCNL "Editoria E Grafica"; nel contratto è indicato quale tutore aziendale" ed è indicata in "36 mesi" la durata del periodo di formazione (all. 1);
- la lettera del 19.4.2021 con la quale è stato contestato al dipendente di non essersi presentato al lavoro presso la sede di

essendo previsto "In data odierna" il suo turno presso tale sede e non risultando, a quel momento, "né



- comunicazioni” ai responsabili né “certificati medici inviati all’Inps” (all. 3);
- la lettera del 20.4.2021 con la quale il dipendente, in risposta alla contestazione disciplinare, ha fatto rilevare di non aver ricevuto alcuna comunicazione del suo effettivo rientro in azienda ed ha fatto riferimento, quale unica e ultima comunicazione ricevuta, a quella del consulente del lavoro pervenuta, a mezzo email, in data 30.3.2021, e riguardante la propria sospensione dal lavoro “a zero ore fino al 31 marzo” e “in integrazione salariale dal 1 aprile”; alla lettera il ricorrente ha allegato, “pur non essendo tenuto a farlo”, il “Certificato medico per i giorni 19 e 20 Aprile 2021” (all. 4);
 - la lettera del 21.4.2021 con la quale è stato intimato al ricorrente il licenziamento per giusta causa ai sensi dell’art. 2119 c.c. e del CCNL applicato per assenza ingiustificata dal lavoro, ritenute infondate le giustificazioni addotte in quanto il ricorrente ben sapeva che sarebbe dovuto rientrare al lavoro – la circostanza gli era stata comunicata dalla “referente aziendale” via telefono nei giorni precedenti il... rientro” – e, ad aggravare la situazione, concorre il protrarsi “ancora oggi” dell’assenza (all. 5);
 - la lettera di distacco del 12.4.2021 inviata in copia a mezzo posta elettronica, su richiesta del legale del ricorrente, dal consulente del lavoro dell’impresa, vi si legge della comunicazione al sig. che “temporaneamente e per esigenze aziendali, presterà la sua attività lavorativa presso l’Impresa ,..., dove continuerà a svolgere le Sue mansioni di ‘addetto stampe’. Il distacco, in ossequio all’art. 30 del Dlgs 10.09.2003 n° 276, avrà durata temporanea ed avverrà dal 19/04/2021 al 18/10/2021. Le ragioni giustificative di questa Azienda sono di interesse formativo, anche con riguardo alla salvaguardia delle proprie professionalità e la durata sopra indicata è funzionale alla persistenza dell’interesse della scrivente medesima...” (all. 11);
 - la Comunicazione Obbligatoria Unificato UniLav del 12.4.2021 relativa al distacco (all. 8);
 - i *files* audio di 2 conversazioni telefoniche inseriti in documenti “.pdf” e intervenute “con Moira Grande” in data “28.03.2021” e in data “2.04.2021” (all.ti 16 e 17);
 - l’attestato di malattia telematico con prognosi dal 19 al 20 aprile 2021 (all. 19).



In riferimento alla mancata presentazione del dipendente, il giorno 19.4.2021, presso il _____, si osserva quanto segue.

Il dipendente, come si è visto, era stato, prima, sospeso “a zero ore” dal 15 al 31 marzo 2021 a seguito dell’ordinanza del Ministero della Salute del 12.3.2021 che a sua volta richiama il D.P.C.M. del 2.3.2021 sulle misure restrittive adottate per fronteggiare l’emergenza epidemiologica da COVID-19 (fra queste, la sospensione delle attività commerciali non essenziali; vd. l’ordinanza in all. 14 al relativo fasc.), poi, collocato in cassa integrazione dal 1° aprile.

Si controverte, tuttavia, sul distacco che sarebbe stato disposto dall’azienda e mai comunicato secondo quanto afferma il lavoratore.

Il distacco, ai sensi dell’art. 30, comma 1, D.Lgs. 276/2003, si configura “quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l’esecuzione di una determinata attività lavorativa”.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, entro cinque giorni, al Ministero del lavoro il distacco ai sensi dell’art. 4bis, comma 5, D.Lgs. 181/2000, come modificato dall’art. 1, comma 1183, L. 296/2006 (a decorrere dal 1° gennaio 2007).

Come puntualizzato dalla giurisprudenza di legittimità, il distacco “comporta un cambio nell’esercizio del potere direttivo - perché il dipendente viene dislocato presso altro datore di lavoro, con contestuale assoggettamento al comando ed al controllo di quest’ultimo - ma non incide sulla titolarità del rapporto, in quanto il datore di lavoro distaccante continua ad essere titolare del rapporto di lavoro, con la conseguenza che il rapporto di lavoro resta disciplinato ai fini economici dalle regole applicabili al datore distaccante (...). Il distacco del lavoratore non comporta una novazione soggettiva e l’insorgenza di un nuovo rapporto con il beneficiario della prestazione lavorativa, ma solo una modificazione nell’esecuzione dello stesso rapporto, nel senso che l’obbligazione del lavoratore di prestare la propria opera viene (temporaneamente) adempiuta non in favore del datore di lavoro ma in favore del soggetto - cui sono attribuiti i connessi poteri direttivi e disciplinari - presso il quale il datore medesimo ha disposto il distacco del dipendente (...)” (Cass. 18888/2019).

Requisiti indefettibili del distacco, che non richiede requisiti di forma, sono allora:

- l’assoggettamento all’altrui potere direttivo;



- l'interesse del datore distaccante che può essere “anche di natura non economica o patrimoniale in senso stretto, ma di tipo solidaristico: l'importante è che non si risolva in una mera somministrazione di lavoro altrui”, come precisa Cass. ord. 19613/2020;
- e la temporaneità la quale non richiede che la destinazione in favore del distaccatario “abbia una durata predeterminata fin dall'inizio, né che essa sia più o meno lunga o sia contestuale all'assunzione del lavoratore, ovvero persista per tutta la durata del rapporto, ma solo che la durata del distacco coincida con quella dell'interesse del datore di lavoro a che il proprio dipendente presti la sua opera in favore di un terzo” (così in Cass. 23933/2010).

Quanto il distacco avvenga in violazione di tali condizioni, l'interessato “può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo...” (art. 30, comma 4bis, D.Lgs. 276/2003).

Ora, anche dall'espletata istruttoria orale, non è emerso che il distacco sia stato portato a conoscenza del dipendente con mezzi idonei.

Parte datoriale si è limitata a produrre uno “Screenshot” di “telefonate” del 9.4.2021 che si risolve in un mero elenco di chiamate nel quale, peraltro, il numero di cellulare del sig. _____ è oscurato (all. 5).

È il medesimo documento al quale ha fatto riferimento

_____, sentita all'udienza del 12.4.2022, riferendo di aver informato telefonicamente il dipendente del fatto che avrebbe dovuto iniziare un periodo di formazione presso il negozio da lei gestito.

Ella ha, in particolar modo, dichiarato:

“...; ci sono state più telefonate tra il 29 marzo e il 9 aprile, giorno dell'ultima mia telefonata a Lopez”.

Poi, ha aggiunto di aver fornito a _____ suo compagno (“conviviamo dal 2009”), “uno screen shot dal suo cellulare riguardante il numero di cellulare del sig. _____ dal teste chiamato il giorno 9 aprile”, ed ha precisato:

“In questa telefonata, io informavo il sig. _____ che sarebbe dovuto venire presso il negozio il 19.4.2021 così da iniziare la formazione e il giorno stesso avrebbe firmato il foglio; preciso, anche, che è stata fatta una comunicazione al Centro per l'impiego relativamente ad uno spostamento del sig. _____ presso il mio Centro per finalità di formazione. Questo è avvenuto subito dopo la contestazione della mancata presentazione di Lopez inviata a questi dal _____.



Con Lopez siamo rimasti d'accordo che sarebbe venuto il 19 aprile anche se lui non era contento dello spostamento. Preciso che lo spostamento era momentaneo e comunque sarebbe durato al massimo 6 mesi”.

Non hanno fornito contributi utili gli ulteriori testi, e

La prima, amica del ricorrente da lunga data per quanto all'udienza del 21.9.2022 la parte resistente ha chiesto di essere autorizzata a “produrre due screenshot estratti ieri dal social network facebook relativi al profilo personale di ' ,..., con immagini che la ritraggono insieme al sig. in atteggiamenti inequivocabili che dimostrerebbero l'esistenza di un legame sentimentale tra i due, risalenti al giorno 13.4.2020”, si è soffermata su circostanze di fatto apprese dalla stessa parte ricorrente (in particolare, sul fatto che l'attività del fosse operativa nonostante al sig. fosse stato detto “di restare a casa perché non c'era lavoro” e sul fatto che, in una conversazione telefonica con la “moglie del ’, fu detto a ; che, “a seconda dell'evoluzione della situazione epidemiologica e quindi lavorativa, sarebbe stato richiamato eventualmente al lavoro” e disse che “avrebbe atteso una chiamata così come stabilito”; verbale udienza del 12.4.2022).

Il teste , inizialmente assunto dal di e ora dipendente del , si è limitato a dire, sul cap. 8 del ricorso, che nel periodo in questione (nel cap. si fa riferimento al giorno 29.3.2021), il Centro di “lavorava soltanto con le spedizioni” e lui si trovava là “non per lavoro ma per visite di cortesia o amichevoli” e anche “per dare un sostegno per piccole cose, a titolo gratuito, ad es. per una pulizia del magazzino”. gli aveva riferito – ha aggiunto – che alla riapertura ufficiale dei Centri, compreso quello della sua compagna , sarebbe stato distaccato presso di lui mentre in v. della - ci sarebbe stato “in pratica,... uno scambio” – e il motivo “era legato all'acquisto di un nuovo macchinario, un plotter, che si trovava presso il Centro di ” che il teste aveva avuto occasione di utilizzare “mentre ; no” (verbale udienza del 12.4.2022).

Si tratta, com'è agevole intendere, di circostanze irrilevanti ai fini del giudizio sulla legittimità del recesso.

A tal fine, assume importanza l'assenza di riscontri alla notificazione del distacco; del resto, l'invio per email al legale del ricorrente, avv. De Lucia Emanuele, dietro sua richiesta, di una scansione della lettera di distacco



da parte del consulente del lavoro dell'impresa, dimostra inequivocabilmente che il datore aveva inteso rivestire di forma scritta il provvedimento.

Questo dato, unitamente ai seguenti rilievi:

- la mancata considerazione delle giustificazioni tempestivamente rese dal sig. [redacted] che ha, anche, documentato lo stato di malattia per i giorni 19 e 20 aprile 2021 (lettera del 20.4.2021 con allegato attestato di malattia telematico);
- il riferimento nell'atto di recesso ad ulteriori giorni di assenza senz'altra specificazione e senza una previa contestazione degli stessi;
- le chiare previsioni del CCNL di riferimento che, all'art. 46, comma 4, n. 12), commina il licenziamento senza preavviso al lavoratore colpevole di "assenza ingiustificata per tre giorni di seguito, salvo che la giustificazione dell'assenza non sia potuta pervenire all'azienda in tempo utile a causa di comprovati motivi di forza maggiore" mentre alla mancata presentazione al lavoro "senza giustificato motivo" di cui al comma 3, lett. a) riserva le sanzioni conservative della multa o della sospensione (vd. il CCNL prodotto per estratto in all. 13 al fasc. [redacted] è opportuno ricordare che, per quanto la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva non sia vincolante, "la scala valoriale formulata dalle parti sociali costituisce uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c.", secondo Cass. 17321/2020,

il licenziamento appare ingiustificato.

Non è stato, in altri termini, dimostrato dal datore di lavoro, sul quale incombeva il relativo onere probatorio (art. 5 L. 604/1966), il comportamento integrante la grave negazione del vincolo fiduciario *sub specie* di assenza ingiustificata non risultando, a monte, la comunicazione della ripresa del servizio dopo i periodi di sospensione e di collocazione in cassa integrazione.

Sul piano della tutela, non è contestato che l'azienda di cui è titolare [redacted] non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, commi 8 e 9, L. 300/1970 sicché trova applicazione l'art. 3, comma 1, D.Lgs. 23/2015 in combinato disposto con l'art. 9, comma 1, stesso Decreto.

La norma dispone che "..., il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il



calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità”; ai sensi dell’art. 9, comma 1, però la misura dell’indennità risarcitoria è non inferiore a tre e non superiore a sei mensilità.

La misura dell’indennità va in concreto determinata, sulla scorta delle indicazioni fornite da Corte Cost. 194/2018, tenendo conto non soltanto e “innanzi tutto” dell’anzianità di servizio del lavoratore ma, altresì, dei criteri “desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell’attività economica, comportamento e condizioni delle parti)”.

Di conseguenza, valutata in special modo l’anzianità di servizio, particolarmente esigua – il sig. _____ era stato assunto circa tre mesi prima –, e il numero dei dipendenti occupati dall’impresa – dalla visura storica in all. 10 al fasc. _____ emerge un totale di 3 addetti, dati rilevati al 31.12.2020 (da “fonte INPS”) –, sembra equo stabilire nel minimo di tre mensilità l’indennità risarcitoria da riconoscere al lavoratore.

A quest’ultimo va, poi, senz’altro corrisposta l’indennità sostitutiva del preavviso da ritenersi correttamente quantificata, anche per l’assenza di una specifica contestazione avversaria, in € _____ (come chiarito, tra le altre, da Cass. 2371072015, “In materia di licenziamento illegittimo, l’indennità sostitutiva del preavviso è incompatibile con la reintegra ove operi la tutela cd. reale non essendovi interruzione del rapporto, mentre, ove sia applicata la sola tutela obbligatoria, il diritto all’indennità sostitutiva del preavviso sorge per il fatto che il rapporto è risolto ed è diretto - a differenza dell’indennità prevista dall’art. 2 della l. n. 604 del 1966 che risarcisce i danni derivanti dalla mancanza di giusta causa o giustificato motivo - a compensare l’avvenuta intimazione in tronco del recesso”).

Per i motivi esposti, il ricorso deve essere accolto in parte con la declaratoria della illegittimità del licenziamento per mancanza di giusta causa, della estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la condanna di _____ al pagamento di un’indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a tre mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto nonché al pagamento, in favore del ricorrente, dell’importo di € _____ a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, oltre accessori come per legge.



anticipazioni non imponibili, oltre IVA e CPA come per legge ed oltre al rimborso delle spese forfettarie nella misura del 15 per cento ex art. 2, comma 2, D.M. 55/2014, come aggiornato con D.M. 147/2022, in misura del 50%, pari ad € , con distrazione, a carico di , restando la residua parte compensata.

P.Q.M.

Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, disattesa ogni diversa istanza, eccezione e deduzione:

- accoglie il ricorso in parte con la declaratoria della illegittimità del licenziamento per mancanza di giusta causa, della estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la condanna di al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a tre mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto nonché al pagamento, in favore del ricorrente, dell'importo di € a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, oltre accessori come per legge;
- condanna al pagamento, in favore di , delle spese di lite, liquidate in complessivi € , di cui € 259,00 a titolo di anticipazioni non imponibili, oltre IVA e CPA come per legge ed oltre al rimborso delle spese forfettarie nella misura del 15 per cento ex art. 2, comma 2, D.M. 55/2014, come aggiornato con D.M. 147/2022, in misura del 50%, pari ad € , con distrazione.

Così deciso in Roma il 1/2/2023

IL GIUDICE
Antonio Tizzano

