

N. R.G. 458/2025



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE ORDINARIO DI TRENTO
sezione lavoro

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella persona fisica del magistrato dott.
Giorgio Flaim pronunzia la seguente

S E N T E N Z A

nella causa per controversia in materia di lavoro promossa con ricorso depositato in data
25.11.2025

d a

Parte_1

rappresentata e difesa dall'avv. Francesca De Padova

pec *Email_1*

ricorrente

c o n t r o

Controparte_1

rappresentata e difesa dall'avv. Gianluca Mari

pec Email_2

convenuto

CONCLUSIONI DI PARTE RICORRENTE

“In via principale,

accertare e dichiarare la nullità del licenziamento intimato da CP_1 CP_1 in data 8 luglio 2025, in quanto ritorsivo e/o discriminatorio, per tutti i motivi esposti in narrativa del presente ricorso e/o per tutti quelli che dovessero emergere in corso di causa e per l'effetto:

ordinare la reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro, con condanna della resistente al pagamento di tutte le retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, oltre agli accessori di legge;

accertare e dichiarare che la ricorrente ha subito un danno alla salute cagionato dallo stato d'ansia e di prostrazione per il comportamento vessatorio e persecutorio del datore di lavoro e per l'effetto condannare la società datrice al risarcimento dei danni subiti compreso anche quello morale e da perdita di chance, da quantificarsi a mezzo di espletanda CTU medico legale.

In via subordinata:

accertare e dichiarare la illegittimità del licenziamento intimato da Controparte_1 in data 8 luglio 2025, stante l'insussistenza del fatto materiale contestato alla lavoratrice, per tutti i motivi esposti in narrativa del presente ricorso e/o per tutti quelli che dovessero emergere in corso di causa e per l'effetto ordinare la reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro, con condanna della resistente al pagamento di

un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR corrispondente al periodo dal licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione nella misura massima di 12 mensilità.

In via ulteriormente subordinata:

accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato da Controparte_1 in data 8 luglio 2025, perché non ricorrono gli estremi della giusta causa, per tutti i motivi dedotti in narrativa del presente ricorso e/o per tutti i motivi che dovessero emergere in corso di causa e per l'effetto:

condannare la resistente al pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura massima prevista, pari a 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

In ogni caso:

con vittoria di spese, competenze Iva e cna come per legge”

CONCLUSIONI DI PARTE CONVENUTA

“Accolte le presenti difese e disattesa ogni contraria istanza, rigettare il ricorso presentato da Parte_1 contro la CP_1 con vittoria di spese e competenze di giudizio”

MOTIVAZIONE

§1

il licenziamento intimato alla ricorrente dalla società convenuta

La ricorrente Parte_1 –

premesso di aver lavorato alle dipendenze della società convenuta CP_1

[...] dall'1.10.2022, in esecuzione di un contratto a tempo pieno, con inquadramento nel

terzo livello CCNL per i Dipendenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi –

impugna il “*licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso*” a lei intimato dalla società datrice, con raccomandata dell’8.7.2025 (doc. 3 fasc. ric.), in riferimento agli addebiti contestati con lettera del 27 giugno 2025 (doc. 22 fasc. ric.) avente il seguente tenore:

“... Dal giorno 24 giugno 2025 a tutt'oggi, la S.V. non si è presentata sul posto di lavoro senza fornire giustificazioni e senza comunicare preventivamente la Sua assenza al datore di lavoro...”.

§2

le domande proposte dal ricorrente

1)

In ordine al licenziamento a lei intimato la ricorrente Parte_1 propone:

I)

in via principale:

domanda di accertamento della nullità del licenziamento *de quo* “*in quanto ritorsivo e/o discriminatorio*”;

chiede l’applicazione della tutela ex art. 2 co. 1 d.lgs. 4.3.2015, n. 23;

II)

in via subordinata:

domanda di annullamento del licenziamento *de quo* “*stante l’insussistenza del fatto materiale contestato*”;

chiede l’applicazione della tutela ex art. 3 co. 2 d.lgs. 23/2015;

III)

in via ulteriormente subordinata:

domanda di accertamento dell'illegittimità del licenziamento *de quo* “perché non ricorrono gli estremi della giusta causa”;

chiede l'applicazione della tutela ex art. 3 co. 1 d.lgs. 23/2015;

2)

Inoltre la ricorrente Parte_1 propone domanda di condanna della società convenuta al risarcimento del “danno alla salute cagionato dallo stato d'ansia e di prostrazione per il comportamento vessatorio e persecutorio del datore di lavoro”, nonché del “danno morale e da perdita di *chance*”.

§3

i motivi della decisione

1)

in ordine alla domanda di parte ricorrente volta all'accertamento della nullità, “*in quanto ritorsivo e/o discriminatorio*”, del licenziamento a lei intimato dalla società datrice

a)

In ordine a questa domanda sono necessarie alcune precisazioni preliminari in diritto.

Secondo parte ricorrente “la giurisprudenza di legittimità ha costantemente affermato che il licenziamento ritorsivo, in risposta al rifiuto di subire molestie, è equiparato al licenziamento discriminatorio, ossia determinato da un motivo illecito e pertanto nullo ai sensi dell'art. 1345 c.c. e dell'art. 2 comma 1 Dlgs. 23/2015” (pag. 10 dell'atto introduttivo).

In tutta evidenza parte ricorrente si richiama all'ormai risalente orientamento della Suprema Corte (Cass. 1.12.2010, n. 24347; Cass. 20.11.2000, n. 14892; Cass. 6.5.1999, n. 4543; Cass. 3.5.1997, n. 3837), secondo cui: “Il divieto di licenziamento discriminatorio

- sancito dall'art. 4, l. n. 604 del 1966, dall'art. 15, l. n. 300 del 1970 e dall'art. 3, l. n. 108 del 1990 - è suscettibile di interpretazione estensiva sicché l'area dei singoli motivi vietati (il cui onere probatorio grava sul lavoratore) comprende anche il licenziamento per ritorsione, ossia intimato a seguito di comportamenti risultati sgraditi al datore di lavoro”.

Tuttavia il predetto orientamento è ormai superato dal nuovo indirizzo della Suprema Corte (Cass. 27.1.2023, n. 2606; Cass. 15.11.2022, n. 33619; Cass. 7.11.2018, n. 2845; Cass. 5.4.2016, n. 6575;), il quale precisato che il motivo discriminatorio discende direttamente dalla violazione oggettiva di specifiche norme:

- ❖ di diritto europeo (direttiva 2000/43/CE del 29.6.2000 sull'attuazione del principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; direttiva n. 2000/78/CE del 27.11.2000 per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; direttiva n. 2006/54/CE del 5.7.2006 relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego)
- ❖ e di diritto interno (d.lgs. 9.7.2003, n. 215 per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; d.lgs. 9.7.2003, n. 216 per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; d.lgs. 11.4.2006, n. 198 e d.lgs. 25.1.2010, n. 5 in tema di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; in ordine al licenziamento discriminatorio: art. 4 L. 15.7.1966, n. 604; art. 15 St.Lav.; art. 3 L. 11.5.1990, n. 108)),

secondo le quali la discriminazione opera in modo oggettivo e consiste in un trattamento deteriore riservato al lavoratore in conseguenza del fatto di appartenere ad una categoria protetta tipizzata (età, genere, razza o origine etnica orientamento sessuale, *handicap*,

lingua, convinzioni religiose o politiche o personali,) e a prescindere da ogni intenzione datoriale di vessarlo per le stesse ragioni.

Inoltre ha precisato (nello stesso senso in precedenza Cass. 5.6.2013, n. 14206;) che la nullità degli atti di gestione del rapporto di lavoro (compreso il licenziamento), che deriva dal divieto di discriminazione discende *ex se* dalla violazione di specifiche norme di diritto interno ed europeo, di talché la condotta discriminatoria, operando obiettivamente, a differenza del motivo illecito, è idonea di per sé sola a determinare la nullità dell'atto adottato in conseguenza della condotta, di talché detta sua efficacia viziante non è esclusa dalla concorrenza di ragioni lecite.

Icasticamente può dirsi che il motivo discriminatorio vicia di nullità il licenziamento per il solo fatto di sussistere, senza necessità che sia stato il solo a determinare il datore all'intimazione del recesso; ciò a differenza del motivo illecito ex art. 1345 cod.civ. (cui è pacificamente riconducibile il motivo ritorsivo), il quale rileva solo se determinante ed esclusivo.

Ne consegue che la domanda in esame, equiparando (erroneamente) il licenziamento ritorsivo al licenziamento discriminatorio in realtà costituisce una duplice domanda, l'una fondata sulla sussumibilità della condotta tenuta dal legale rappresentante della società convenuta *Controparte_2* a un motivo discriminatorio, l'altra avente quale *causa petendi* la riconducibilità della medesima condotta a un motivo ritorsivo.

La domanda attinente la discriminatorietà deve essere esaminata per prima in quanto si pone come principale rispetto a quella concernente la ritorsività.

Infatti la verifica della sua fondatezza (o meno) esige soltanto accertare se la condotta tenuta dal datore abbia una valenza discriminatoria.

Invece, a fronte della domanda di accertamento della nullità del licenziamento per ritorsione, occorre, in primo luogo, accertare se sussistano ragioni idonee a giustificare il

licenziamento (ossia se, accanto alla volontà di recedere, ricorrano circostanze idonee a integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo). Infatti solo nell'ipotesi negativa il motivo ritorsivo è determinante ed esclusivo, nonché, se sussistente, idoneo a viziare di nullità il licenziamento.

b)

a

In via generale – alla luce della nozione di discriminazione dettata dal legislatore (per tutte, secondo l'art. 2 d.lgs. 215/2003: “a) *discriminazione diretta quando, per la razza o l'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga; b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone*”) – il giudizio volto ad accertare se sussista una discriminazione ha una struttura relazionale, che richiede le seguenti fasi:

- i) accertare se un soggetto (ad esempio un lavoratore subordinato) sia portatore di uno di fattori protetti previsti dal legislatore a tutela di specifiche categorie (età, genere, razza o origine etnica orientamento sessuale, *handicap*, lingua, convinzioni religiose o politiche o personali);
- ii) accertare se quel soggetto sia destinatario di una condotta svantaggiosa posta in essere da altri (ad esempio un licenziamento da parte del datore);
- iii) accertare se un soggetto non portatore del fattore protetto avrebbe subito il medesimo svantaggio qualora si fosse trovato in una situazione analoga a quella nella quale versava il portatore del fattore protetto allorquando ha subito lo svantaggio; in caso

negativo emerge la configurabilità di un nesso causale tra l'essere portatore del fattore protetto e il subire il trattamento deteriore;

iv) ricorre la discriminazione vietata qualora si sia verificata la disparità di trattamento in pregiudizio del portatore di fattore protetto, senza che sussista una legittima giustificazione.

Questi assunti trovano riscontro nel consolidato orientamento della Suprema Corte (*ex multis* Cass. 16.3.2025, n. 6965; Cass. 3.2.2023, n. 3361; Cass. 26.2.2021, n. 5476; Cass. 2.1.2020; Cass. 27.9.2018, n. 23338; Cass. 5.6.2013, n. 14206;), secondo cui in forza dell'attenuazione del regime probatorio ordinario introdotta per effetto del recepimento delle direttive n. 2000/78/CE, n. 2006/54/CE e n. 2000/43/CE, così come interpretate dalla CGUE (sentenze 17.7.08, C-303/06, *Per_1* ECLI:EU:C: *C.F._1* ; 10.7.08, C-54/07, *Feryn*, ECLI:EU:C:2008:397; 16.7.15, C- 83/14, *Chez*, ECLI:EU:C:2015:480), incombe sul lavoratore l'onere di allegare e provare il fattore di rischio, il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, deducendo una correlazione significativa fra questi elementi che rende plausibile la discriminazione; il datore dei lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione.

β

Invece non vi è alcuna necessità di porre in relazione il soggetto destinatario del trattamento deteriore con il soggetto che si trovi ipoteticamente in una situazione analoga, qualora si tratti accertare se un lavoratore sia stato destinatario di un licenziamento per ritorsione.

Infatti, consistendo questa fattispecie nell' ingiusta e arbitraria reazione a un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona a lui legata e pertanto accomunata nella reazione (*ex multis*, di recente, Cass. 9.6.2025, n. 15330; Cass. 8.10.2024, n. 26238; Cass. 9.8.2024, n. 22614), si tratta di accertare se vi sia un nesso tra il comportamento legittimo del lavoratore e il licenziamento a lui intimato dal datore.

γ

Pur attenendo a un'ipotesi ricondotta dal legislatore nell'area delle discriminazioni, qualora il licenziamento (come pure ogni altro atto, patto o provvedimento concernente il rapporto di lavoro) costituisca la reazione del datore al rifiuto (o alla sottomissione) del lavoratore o della lavoratrice alle molestie poste in essere dal primo, l'accertamento dei fatti esige la formulazione di un giudizio dalla struttura assai simile a quella propria delle valutazioni necessarie nel caso di licenziamento ritorsivo.

Infatti l'art. 26 d.lgs. 11.4.2006, n. 198 –

dopo aver definito ai commi 1 e 2 come “*discriminazioni*” sia “*le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo*”, sia “*le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo*” –

disciplina alcune ipotesi in cui è agevolmente ravvisabile la presenza di condotte datoriali che contengono in sé meccanismi di carattere ritorsivo:

“*2-bis Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli*

subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersi sottomessi.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2-bis sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne”.

In sintesi, il datore di lavoro, autore di molestie (che costituiscono, per qualificazione legislativa, discriminazioni), reagisce al rifiuto del lavoratore o della lavoratrice di subire le molestie adottando un atto di gestione del rapporto di lavoro che comporta per il destinatario un trattamento sfavorevole.

δ

Un meccanismo ritorsivo è stato inserito in un'altra fattispecie di discriminazione dalla novella ex art. 24 co. 3 d.lgs. 10.3.2023, n. 24 dell'art. 4 L. 15.7.1966, n. 604, la quale ha esteso la nullità del licenziamento, in precedenza “*determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato, dalla partecipazione ad attività sindacale*” (afferenti a tipici fattori protetti dalla disciplina antidiscriminatoria), anche all'ipotesi in cui il recesso del datore sia “*conseguente all'esercizio di un diritto*”, trasferendo così nell'area delle discriminazioni tutti i casi in cui il comportamento legittimo del lavoratore o della lavoratrice, cui il datore reagisce con il licenziamento, consiste nell'esercizio di un diritto.

c)

Venendo alla vicenda in esame, **Controparte_2**, legale rappresentante della società

convenuta e immediato superiore gerarchico della qui ricorrente Parte_1, ha tenuto alcune condotte da cui emerge nitidamente che fosse sorto in lui, nei primi mesi del 2025. un interesse di natura sentimentale verso la dipendente.

Non possono francamente avere una diversa spiegazione:

- 1) aver fatto trovare alla ricorrente un mazzo di fiori (doc. 7 fasc. ric. e anche doc. 9 fasc. conv.) sul tavolo del ristorante in cui era stata portata (letteralmente) a cena al termine di una trasferta di lavoro il 20.2.2025;
- 2) aver inviato, il 6.3.2025, alla ricorrente, dopo averla incontrata in un locale di Trento, dove ella si trovava assieme al suo compagno, un messaggio *whatsapp* del seguente tenore: “Ma come fai a stare con quello sfigato ossigenato” (doc. 8 fasc. ric.);
- 3) aver regalato alla ricorrente, in occasione del suo compleanno, 12.3.2025, un gioiello del valore “di circa € 14.000,00” (come da lui stesso indicato a pag. 20 della memoria di costituzione);
- 4) aver inviato, in data 25.3.2025, alla ricorrente un messaggio del seguente tenore: “scusami per il comportamento di ieri: per me è molto triste e doloroso rimanere fuori dalla tua vita e sapere che per te non significherei niente ma deluderti o fare brutta figura con te sarebbe molto peggio, non capiterà più” (doc. 11 fasc. ric.);
- 5) aver inviato, in data 28.3.2025, alla ricorrente un messaggio del seguente tenore: “Comunque sono molto tranquillo: il vantaggio di essere un innamorato non ricambiato è che qualsiasi altra cosa succeda sembra una stupidaggine in confronto” (doc. 12 fasc. ric.);
- 6) aver inviato, in data 26.5.2025, alla ricorrente un messaggio del seguente tenore: “Ti sembra di comportarti bene con me? Quando ti devo pagare mi dici che buon profumo: è nuovo e mi prendi per il culo con tuoi sorrisetti da stronza furbetta. Quando ottieni quello che vuoi neanche mi saluti. Sei proprio stupida” (doc. 15 fasc. ric.);
- 7) aver inviato in data imprecisata (ma tra la fine di maggio e gli inizi di giugno 2025)

alla ricorrente un messaggio del seguente tenore: “Ovviamente per favore vorrei che il gioiello rimanesse con te: è un segno del mio affetto che è indipendente da quello che provi tu. Spero di rivederti presto in clinica, senza di te è stato tutto veramente triste, un luogo senz'anima”.

Dalle circostanze sub 2), 4), 5), 6) e 7) emerge, altrettanto chiaramente, che la ricorrente non ha avvertito un interesse della stessa natura nei confronti di *Controparte_2*.

Ella ha effettuato una scelta e tenuto le conseguenti condotte, che costituiscono certamente atti di libertà, in particolare di esercizio del diritto all'autodeterminazione affettiva e sessuale, che rappresenta una *species* del bene *genus* costituito dalla dignità personale.

Controparte_2, a conferma del suo coinvolgimento emotivo, ha reagito con comportamenti contraddittori, come emerge dal confronto tra i messaggi sub 2) e 6) da un lato, e 4), 5) e 7) dall'altro.

Appare evidente come i comportamenti di contenuto ostile siano sussumibili nelle “*molestie*” ex art. 1 co. 1 d.lgs. 198/2006, essendo certamente non desiderati dalla *Pt_1* e stati posti per ragioni attinenti alla relazione tra persone di sesso diverso, aventi l'effetto di violare la dignità della ricorrente (da lei fatta valere allorquando ha scelto di non condividere i sentimenti provati da *CP_2* e di creare un clima offensivo.

Tra questi comportamenti deve essere annoverato il licenziamento che la società datrice qui convenuta ha intimato alla ricorrente in data 8.7.2025, in relazione all'addebito contestato in data 27.6.2025 e consistente nell'assenza dal lavoro a partire dal 24.6.2025 alla data di redazione della contestazione.

E' incontestato che, in relazione al periodo dal 23 al 27 giugno 2025, la ricorrente aveva, nel corso del mese di maggio, inserito nel gestionale della clinica l'indicazione delle ferie.

Emerge *a contrario* dal tenore del messaggio *whatsapp* sub doc. 6 fasc. ric. (“D’ora in poi tutti i permessi e le ferie devono essere prima comunicati verbalmente a me con largo preavviso e solo dopo che ho approvato, aggiunti sul programma”) – inviato da *Controparte_2* sul gruppo aziendale l’8.7.2025 – che, in data 26.5.2025 (come da doc. 6 fasc. conv.) , allorquando la *Pt_1* inserì il proprio periodo di ferie dal 23 al 27 giugno 2025, vigeva la prassi contraria, secondo cui non era necessaria la preventiva approvazione, da parte del superiore Idone, delle ferie indicate dai lavoratori prima che venissero inserite nel gestionale.

Emerge da documentazione prodotta dalla stessa convenuta (doc. 4) che *CP_2* lo stesso 26.5.2025, circa tre ore dopo l’invio del messaggio *sub* 6), inviò alla ricorrente due messaggi *whatsapp*, a distanza di pochi minuti uno dall’altro, il primo alle ore 17:48 del seguente tenore “A chi hai chiesto permesso per le ferie di Giugno dal 23 al 27”, il secondo alle ore 18:00 del seguente tenore: “E riportami il gioiello domani se per te non significa niente”.

Evidente, stante la strettissima distanza temporale, il collegamento tra la doglianza circa le ferie e lo stato d’animo di *CP_2* collegato al sentimento verso la *Pt_1* .

Inoltre né in quell’occasione, né in seguito *CP_2* ha lamentato la violazione, da parte della ricorrente, del regolamento aziendale prodotto dalla società convenuta *sub* doc. 3.

Palese appare il successivo disinteresse di *CP_2* circa il fatto che la ricorrente sarebbe stata assente per ferie dal 23 al 27 giugno 2025. Infatti, come emerge dal doc. 20 fasc. ric. e 5 fasc. conv., solo in data 16.6.2025 Idone dispose la revoca di quelle ferie, peraltro adducendo una motivazione generica (“Purtroppo per quei giorni l’attività dell’azienda non è compatibile con una tua assenza”).

In definitiva, il motivo, che ha indotto il legale rappresentante della società datrice *CP_2* ad assumere la decisione di procedere al licenziamento della *Pt_1* , ha riguardato non tanto e comunque non solo l’assenza di quest’ultima nelle giornate dal 23 al 27

giugno 2025, ma si collega all'ostilità che ha caratterizzato (a fasi alterne) la condotta di CP_2 a seguito della mancata condivisione, da parte della Pt_1, del sentimento che provava verso di lei.

d)

In conclusione risulta compiutamente accertato che il licenziamento, intimato dalla società Controparte_1 con lettera dell'8.7.2025, alla ricorrente Parte_1, è affetto da nullità perché discriminatorio in quanto costituisce un comportamento adottato dal legale rappresentante della convenuta Controparte_2 in conseguenza del dissenso, espresso dalla Pt_1, avverso i comportamenti ex art. 26 co. 1 d.lgs. 11.4.2006, n. 198, da lei non desiderati e posti in essere da CP_2 in reazione alla scelta, adottata dalla Pt_1 nell'esercizio del suo diritto del diritto all'autodeterminazione affettiva e sessuale, di non condividere lo stesso interesse sentimentale avvertito da CP_2 nei confronti di lei.

In ordine alla tutela spettante al ricorrente trova qui applicazione l'art. 2 co. 1 e 2 d.lgs. 23/2015 secondo cui: *"1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento 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... 2. 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”.

Ne deriva che alla società **Controparte_1** va ordinato:

1)

di reintegrare **Parte_1** nel posto di lavoro da lei occupato presso l'unità produttiva di Trento all'epoca del licenziamento intimato alla ricorrente in data 8.7.2025;

2)

di corrispondere, in favore della stessa ricorrente, un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto , indicata dal ricorrente, con il conforto del doc. 4 fasc. ric., in € 2.600,00 netti (quindi da lordizzare);

la somma risultante va maggiorata ex art. 429 co. 3 cod.proc.civ. (con gli interessi legali dovuti sul capitale via via rivalutato ogni fine anno secondo quanto stabilito in Cass. S.U. 29.1.2001, n. 38), norma “risuscitata” dalla dichiarazione di illegittimità costituzione dell'art. 22 co. 36 L. 23.12.1994, n. 724 ad opera di Corte Cost. 2.11.2000, n. 459.

Parte convenuta sostiene che tale indennità risarcitoria deve essere diminuita degli importi che la ricorrente ha percepito a titolo di indennità di disoccupazione.

L'assunto non è fondato alla luce del consolidato orientamento della Suprema Corte (*ex multis* Cass. 16.5.2018, n. 11989; Cass. 27.3.2017, n. 7794; Cass. 14.2.2011, n. 3597; Cass. 23.2.2012, n. 2716; Cass. 19.11.2009, n. 24447;), secondo cui, in tema di *aliunde perceptum*, le indennità previdenziali erogate al lavoratore licenziato (indennità di disoccupazione, indennità di mobilità) non possono essere detratte da quanto egli abbia ricevuto a titolo di risarcimento dei danni subiti per la cessazione di fatto e/o per il mancato ripristino del rapporto in quanto:

il diritto alle indennità previdenziali e il diritto al risarcimento del danno scaturiscono da fatti costitutivi diversi, atteso che le prime non sono conseguenza del fatto che le energie lavorative del lavoratore licenziato siano state liberate dal recesso illegittimo, ma si raccordano al sistema di sicurezza sociale che appronta misure sostitutive del reddito in favore del lavoratore privato della retribuzione;

inoltre non può trovare applicazione il principio della *compensatio lucri cum damno*, atteso che l'erogazione delle prestazioni previdenziali non ha carattere definitivo (come, invece, accade nelle fattispecie risarcitorie ove viene in rilievo la corresponsione dell'indennità di accompagnamento o di una pensione di invalidità ovvero di una rendita vitalizia) atteso che l'avvenuta attribuzione di un' "*indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione*", fa venir meno *ex tunc* il presupposto del diritto del lavoratore assicurato alle suddette prestazioni previdenziali, con la conseguenza che le relative somme, dovendo essere restituite all'ente erogatore, non possono configurarsi come un effettivo incremento patrimoniale del lavoratore.

La società convenuta va, altresì, condannata al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.

Trattandosi di importi determinabili, non appare necessario procedere alla loro concreta liquidazione.

2)

in ordine alla domanda di parte ricorrente volta al risarcimento del “danno alla

salute cagionato dallo stato d'ansia e di prostrazione per il comportamento vessatorio e persecutorio del datore di lavoro", nonché del "danno morale e da perdita di *chance*"

La domanda non è fondata.

In ordine al danno derivante dal licenziamento, secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte (Cass. 10.6.2024, n. 16064; Cass. 19.11.2015, n. 23686), il diritto a un autonomo risarcimento, ulteriore all'indennità prevista dalla disciplina vincolistica, sussiste soltanto qualora il recesso sia stato adottato con forme o modalità offensive, il che, già alla luce delle allegazioni svolte dalla ricorrente, non risulta essere avvenuto.

In ordine al danno alla salute "cagionato dallo stato d'ansia e di prostrazione per il comportamento vessatorio e persecutorio del datore di lavoro" e al danno morale, la relativa brevità del periodo (marzo – giugno 2025), in cui il legale rappresentante della convenuta *Controparte_2* ha tenuto i suoi comportamenti reattivi, la circostanza che la ricorrente si è rivolta alla dott.ssa *CP_3* solo nel mese di giugno 2025 e l'apparente stato di benessere di cui ha goduto la ricorrente nel mese di giugno 2025 e in quelli successivi, come emerge dai doc. da 15 a 20 fasc. conv.) giustificano il rigetto della domanda risarcitoria.

A ben vedere le condotte tenute dal legale rappresentante della società datrice [...] *Parte_2* nei confronti della *Pt_1* si distinguono più che per finalità vessatorie, da un uso improprio dei poteri di sovraordinazione datoriale allo scopo di contrastare quella situazione di inferiorità psicologico-esistenziale che gli derivava dall'essere, come egli stesso si è definito nel messaggio del 28.3.2025, un "innamorato non ricambiato".

In ordine alla danno da perdita di *chance*, la domanda appare del tutto generica.

3)

in ordine alle spese

Le spese di giudizio seguono la soccombenza principale.

P.Q.M.

Il tribunale ordinario di Trento - sezione per le controversie di lavoro, in persona del giudice istruttore, in funzione di giudice unico, dott. Giorgio Flaim, definitivamente pronunciando, ogni altra domanda ed eccezione rigettata, così decide:

1. Accerta che il licenziamento, intimato dalla società *Controparte_1* con lettera dell'8.7.2025, alla ricorrente *Parte_1*, è affetto da nullità perché discriminatorio in quanto costituisce un comportamento adottato dal legale rappresentante della convenuta *Controparte_2* in conseguenza del dissenso, espresso dalla *Pt_1*, avverso i comportamenti ex art. 26 co. 1 d.lgs. 11.4.2006, n. 198, da lei non desiderati e posti in essere da *CP_2* in reazione alla scelta, adottata dalla *Pt_1* nell'esercizio del suo diritto all'autodeterminazione affettiva e sessuale, di non condividere lo stesso interesse sentimentale avvertito da *CP_2* nei confronti di lei.
2. Ordina alla società *Controparte_1* di reintegrare *Parte_1* nel posto di lavoro da lei occupato presso l'unità produttiva di Trento all'epoca del licenziamento intimato alla ricorrente in data 8.7.2025.
3. Condanna la società convenuta *Controparte_1* a corrispondere, in favore della ricorrente *Parte_1*, un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, con il maggior danno da svalutazione liquidato sulla base della variazione percentuale degli indici ISTAT, intervenuta dalle date di maturazione dei

singoli ratei fino ad oggi, e con gli interessi legali computati sulla somma così rivalutata e decorrenti dagli stessi termini *a quibus* fino al saldo.

4. Condanna la società convenuta **Controparte_1** al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.
5. Rigetta le domande, proposte dalla ricorrente **Parte_1**, di risarcimento del danno alla salute, del danno morale e del danno da perdita di *chance*.
6. Condanna la società convenuta alla rifusione, in favore della ricorrente, delle spese di giudizio, liquidate nella somma complessiva di € 3.500,00, maggiorata del 15% per spese forfetarie ex art. 2 co. 2 d.m. 10.3.2014, n. 55, oltre al rimborso del contributo unificato pari a € 286,00, ad IVA, CNPA.

Trento, 5 febbraio 2026

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO

dott. Andrea Tabarelli

IL GIUDICE

dott. Giorgio Flaim