

R.G. 3664/2025



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE DI NAPOLI NORD**  
**Sezione lavoro**

nella persona della dott.ssa Fabiana Colameo ha pronunciato, a seguito di deposito di note scritte in sostituzione dell'udienza del 3.3.2026, ex art. 127ter c.p.c., la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n. 3664/2025 R.G. LAVORO

**TRA**

*Parte\_1* n. a MARANO DI NAPOLI (NA) il 11/07/1948

rappresentato e difeso dall'avv. [REDACTED], come da procura in atti.

**RICORRENTE**

**E**

*CP\_1*, con sede legale in Mugnano di Napoli (NA) alla Via Nenni n. 3, P.IVA

*P.IVA\_1*, in persona dell'Amministratore Unico e legale rapp.te p.t., Sig. *CP\_2*

[...], rapp.ta e difesa dall'Avv. [REDACTED]

**RESISTENTE**

**OGGETTO:** licenziamento

**CONCLUSIONI:** come in atti.

**Ragioni di fatto e di diritto**

Con ricorso depositato in data 14/03/2025, *Parte\_1* ha esposto:

-di avere lavorato alle dipendenze della resistente a decorrere dal 08.07.2013 al 03.10.2024, presso gli uffici della sede principale della società *CP\_1* siti in Mugnano di Napoli (Na), alla Via San Giovanni a Campo n. 3;

-di essere stato assunto con un contratto a tempo indeterminato part-time ed inquadrato nel I livello retributivo del CCNL del settore terziario;

- di aver osservato l'orario di lavoro indicato in ricorso;
- che il rapporto di lavoro proseguiva, senza soluzione di continuità, fino al 03.10.2024, allorquando, verso le ore 10:30 circa, l'amministratore della società resistente, Sig. *Controparte\_2*, raggiungeva il Sig. *Pt\_1* nel suo ufficio ubicato presso i locali aziendali siti in Mugnano di Napoli, alla Via San Giovanni a Campo n. 3 e, con tono minaccioso, gli comunicava (verbalmente) il suo licenziamento immediato, intimandogli di allontanarsi dai luoghi di lavoro, non prima di avere lasciato "le consegne" ai suoi colleghi;
- che, in quella occasione, il Sig. *CP\_2* non forniva al ricorrente alcuna spiegazione circa i motivi di tale repentina decisione, pur immaginando l'istante che tale comportamento fosse da ricondursi ad una discussione intervenuta tra loro circa alcune criticità che il ricorrente aveva rilevato nella gestione della Società datrice di lavoro;
- che, tuttavia, l'odierno ricorrente, sbalordito oltre che intimorito per i modi bruschi ed aggressivi utilizzati nei suoi confronti dall'amministratore della società, nel pomeriggio dello stesso giorno, dopo avere "istruito" i propri colleghi di lavoro, Sigg. *Persona\_1* e *Persona\_2*, in ordine al passaggio di consegne, raccoglieva i suoi effetti personali e lasciava i luoghi di lavoro;
- che, dopo qualche settimana dal licenziamento verbale, e precisamente in data 26.10.2024, la Società datrice di lavoro, nel tentativo di prevenire un possibile contenzioso con il Sig. *Pt\_1*, per il tramite del proprio consulente del lavoro, dott. *Persona\_3*, offriva all'odierno ricorrente, a titolo di differenze retributive e competenze di fine rapporto, la complessiva somma di € 40.000,00;
- che, a fronte del rifiuto oppostogli, la società odierna resistente, formalizzava al ricorrente, con lettera del 06.11.2024, un addebito ex art. 7 della L. n. 300/70 e degli artt. 238 ess del CCNL Terziario;
- che, in particolare, la società *CP\_1* sempre nella persona del Sig. *CP\_2* [...], contestava all'istante "una grave inadempienza contrattuale" assumendo che questi si sarebbe assentato ininterrottamente dal posto di lavoro, senza alcuna giustificazione;
- che, in data 08.11.2024, il sig. *Pt\_1*, per il tramite del proprio difensore contestava, a mezzo pec, l'ingiusta quanto pretestuosa ricostruzione della vicenda operata dalla società datrice di lavoro;
- che, in data 16.11.24, la società *CP\_1*, perseverando nella propria condotta illegittima, comminava al sig. *Parte\_1* la sanzione del licenziamento disciplinare per giusta causa, ai sensi dell'art. 7 della richiamata L. n. 300/70;

- che, in data 26.11.2024, il Sig. **Pt\_1** impugnava prontamente il licenziamento, chiedendo la reintegra nel posto di lavoro;
- che il licenziamento impugnato provocava al ricorrente un forte stress emotivo per il quale gli venivano diagnosticate le seguenti patologie: *“Grave stato ansioso depressivo reattivo, disturbi del comportamento (labilità emotiva autolesionismo, distacco sociale con apatia, insonnia).”*, mai sofferte prima di allora, per l'accertamento dei quali il ricorrente si riservava di agire con separato giudizio.

Tanto premesso, il ricorrente impugnava il licenziamento orale intimato dalla parte datoriale in data 3/10/2024 in quanto nullo e/o inefficace, illegittimo; formulava altresì impugnativa anche del licenziamento disciplinare sempre a lui comminato dalla società convenuta con raccomandata del 15/11/2024, ricevuta il 16/11/2024, per ininterrotta assenza ingiustificata dal posto di lavoro in quanto nullo, inefficace e/o comunque illegittimo perché privo di “giusta causa” o “giustificato motivo soggettivo” e chiedeva di: *“ordinare alla società **CP\_1** di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro con le medesime mansioni svolte al momento del licenziamento; III. condannare la società resistente a corrispondere al ricorrente l'indennità risarcitoria dal licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, nella misura massima consentita, la cui entità sarà determinata in separato giudizio, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal recesso fino alla reintegrazione”*.

La società convenuta si costituiva e chiedeva il rigetto del ricorso, eccependo altresì la regolarità del licenziamento disciplinare irrogato al ricorrente con raccomandata del 15.11.2024, stante l'assenza ingiustificata dello stesso, a seguito dell'alterco intervenuto con il datore di lavoro e il successivo abbandono dell'istante del posto di lavoro.

Tentata la conciliazione della lite ed istruita la causa con prova orale e documentale, la stessa viene decisa con la presente sentenza, completa di motivazione, sulle note di trattazione scritta delle parti, ex art. 127 ter c.p.c.

Il ricorso è infondato e va, pertanto, rigettato.

Si premette che, alla luce delle difese svolte dalla parte convenuta, non è contestata l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ciò posto, occorre innanzitutto valutare l'impugnativa del prospettato licenziamento orale del 3/10/2024.

Come già detto, il Sig. **Pt\_1** ha affermato di essere stato licenziato oralmente da **CP\_2** [...] in data 3.10.2024, mentre la parte resistente ha sostenuto che, a seguito dell'alterco che il dipendente aveva indicato quale ragione del suo licenziamento, il

rapporto di lavoro sarebbe, invece, proseguito, non essendo affatto cessato come sostenuto dal lavoratore, il quale non si sarebbe presentato più al lavoro, ragione per la quale, in seguito a formale contestazione disciplinare, perseverando l'assenza ingiustificata, la società avrebbe irrogato al **Pt\_I** il licenziamento disciplinare con lettera del 15.11.2024.

Applicando gli ordinari principi in materia di onere della prova (non risultando pacifica la cessazione del rapporto di lavoro alla data indicata in ricorso), si ricorda che il lavoratore che impugna il licenziamento orale è tenuto a provare la "cessazione" del rapporto lavorativo (v. Cass. n. 18087 del 2007; Cass. n. 155 del 2009; più di recente Cass. n. 14202/2018) e che, secondo la Cassazione (v. sentenza n. 3822/19), *"il lavoratore che impugni il licenziamento allegandone l'intimazione senza l'osservanza della forma scritta ha l'onere di provare, quale fatto costitutivo della domanda, che la risoluzione del rapporto è ascrivibile alla volontà datoriale, seppure manifestata con comportamenti concludenti"*.

Ebbene, dalla documentazione versata in atti dalla società convenuta, risulta la cessazione del rapporto solo alla data del 16.11.2024, a seguito di contestazione disciplinare per assenza ingiustificata del ricorrente dal lavoro (v. lettera di contestazione e lettera di licenziamento del 15.11.2024, in atti), mancando del tutto la prova che prima del suddetto licenziamento fosse intervenuta altra e diversa causa estintiva del rapporto di lavoro (e, in particolare, il licenziamento orale del 3.10.2024).

Dalla documentazione prodotta in atti dal ricorrente risulta esclusivamente una mail del 7.10.2024, con cui la società datrice di lavoro si preoccupava di comunicare ai propri fornitori i nominativi dei dipendenti che si sarebbero occupati delle mansioni che, fino a pochi giorni prima, erano state svolte dal Sig. **Pt\_I**, il cui ultimo giorno di lavoro era stato quello del 3.10.2024.

L'intimazione di licenziamento orale non può però essere ricostruita facendo leva unicamente sul contenuto della predetta "mail" che l'azienda – **peraltro alcuni giorni dopo l'asserita data del licenziamento verbale dedotto dall'istante** – aveva inviato ad alcuni fornitori.

La predetta mail non prova, invero, un licenziamento orale pregresso ma la necessità oggettiva dell'azienda di informare i partner commerciali che il referente storico non era più presente in ufficio.

Ne costituisce una riprova anche il comportamento successivo delle parti medesime.

E, invero, il ricorrente dopo l'asserito licenziamento verbale del 3.10.2024 e la spedizione della mail del 7 ottobre, si decideva ad impugnare l'asserito licenziamento verbale soltanto

nel mese di novembre 2024 (a distanza di oltre 30 gg. dalla sua asserita intimazione orale e solo dopo il ricevimento della contestazione disciplinare, evidentemente perché il dipendente, appunto, risultava da quella data assente ingiustificato dal lavoro, a seguito dell'alterco intervenuto con il Sig. CP\_2 ).

L'azienda dal canto suo, a seguito della ingiustificata assenza dal lavoro del ricorrente, gli muoveva, in seguito, la contestazione disciplinare e poi lo licenziava per iscritto per assenza ingiustificata.

Ma anche il medesimo Pt\_1 , almeno sino all'impugnativa di novembre 2024, si comportò in maniera analoga, non contestando alcuna espulsione dal lavoro.

Anche il fatto pacifico dell'alterco intervenuto tra il ricorrente e il datore di lavoro è assolutamente neutro ai fini in esame: lo stesso può costituire sia la ragione della volontà del datore di lavoro di interrompere il rapporto di lavoro, insoddisfatto del dipendente, sia, allo stesso modo, la ragione della reciproca volontà del lavoratore, non più appagato, di abbandonare il posto di lavoro.

Soccorrono a questo punto, per dipanare il quadro documentale neutro di cui si è detto sino ad ora, i dati che possono ricavarsi dalle deposizioni testimoniali.

I testi di parte ricorrente si sono limitati a dichiarare: *“adr.: Indifferente.lo ho un'agenzia di intermediazione in virtù della quale ho rapporti di lavoro con la società convenuta da circa venti anni. Conosco il ricorrente, il quale ha lavorato per la società CP\_1 anche se non so di preciso da quando. Io l'ho conosciuto fin dal 1986 anche se il rapporto di agenzia è iniziato circa 7-8 anni dopo. In particolare, era il ricorrente a curare i rapporti con circa due o tre fornitori che io rappresentavo. So che il rapporto di lavoro del ricorrente si è concluso agli inizi di ottobre 2024 e so questa circostanza in quanto ad ottobre ho ricevuto una mail dal Parte\_2 in cui la società mi avvisava che il ricorrente non lavorava più per loro. Non ricordo di preciso la data indicata nella mail, ma come già detto era sicuramente degli inizi di ottobre 2024”.....*

*.....Non so se il ricorrente sia stato licenziato oralmente dall'amministratore poiché io lavoro a Roma e quindi non sono a conoscenza dei rapporti di lavoro interni alla società. Non so di preciso quando il lavoratore sia andato via perché come già detto ho ricevuto unicamente la predetta mail. Dopo la predetta mail i rapporti con i fornitori che io rappresento per la CP\_1 sono stati curati dal sig. Controparte\_2 , credo che ciò avvenuto circa 10 giorni dopo l'invio della predetta mail, anche perché avendo la società già comprato parecchia merce prima gli ordini sono avvenuti circa una settimana-dieci giorni dopo la predetta mail.” – teste Testimone\_1 ;*

“...Lavoro per la società convenuta dal 1994 occupandomi della gestione finanziaria della società. Conosco il ricorrente che ha lavorato per la società convenuta fin dall’inizio del mio rapporto di lavoro e so che si occupava dell’acquisto merce e curando i rapporti con buona parte dei fornitori della società. Il ricorrente ha lavorato per la società convenuta fino al 2023 o 2024 al momento non ricordo, ma sicuramente nel mese di dicembre 2024 non c’era più, non so di preciso quando si è concluso il rapporto né so se il ricorrente è stato licenziato o si è dimesso, il ricorrente ha provveduto solo a lasciarmi dei documenti da pagare ai fornitori dicendomi che andava via, anche se non ricordo il mese in cui ciò è avvenuto. Il ricorrente non mi ha mai riferito di essere stato licenziato ma si è limitato a riferire che si interrompeva il suo rapporto, quindi non so se è stato licenziato o se è andato via lui. L’indirizzo mail generico della società convenuta in cui vengono inviati gli ordini, è Email\_1 – teste Persona\_2 ;

“ adr.: Indifferente. Il sig. Pt\_1 è l’ex marito di una mia cugina. Io lavoro per la società [...] CP\_1 da circa 13 anni con la mansione di impiegato amministrativo. So che il ricorrente è stato licenziato verso la fine di settembre/inizio ottobre 2024 ma non conosco il motivo della cessazione del suo rapporto. So che il ricorrente è stato licenziato in quanto sulla busta paga era riportata la data di cessazione del rapporto, ora non ricordo di preciso se sulla busta paga sia indicata la data di cessazione del rapporto ma sicuramente c’è una dicitura che conferma il licenziamento. Io il giorno in cui il ricorrente è stato licenziato non ero presente e non so da chi o con quali modalità sia stato licenziato perché non ho mai parlato del suo licenziamento ne con lui ne con gli altri dipendenti, fatto sta che da quel momento non l’ho più visto in azienda. Non so se tra il ricorrente e l’amministratore unico della società ci siano mai stati litigi o discussioni. Sono venuto a conoscenza della mail inviata dalla società ai fornitori con la quale la stessa informava i fornitori che il sig. Pt\_1 non avrebbe più lavorato per la CP\_1 Ricordo che questa mail fu inviata dalla società nell’ottobre 2024. Confermo che la mail Email\_2 è la mail istituzionale della società. Dopo la cessazione del rapporto di lavoro del sig. Pt\_1 la sua postazione fu assegnata ad altri dipendenti. Attualmente la stessa è occupata dai sig.ri Persona\_1 e Parte\_3 . Ciò è avvenuto nel mese di ottobre 2024 ma non ricordo se è stata occupata direttamente dal sig. Per\_1 o da qualcun altro.” - teste Testimone\_2

I testi di parte ricorrente non hanno, quindi, confermato quanto esposto nel ricorso e cioè che l’Amministratore unico della società resistente, dopo aver raggiunto il Pt\_1 nel suo

ufficio, gli avrebbe intimato di andare via, licenziandolo oralmente e senza alcuna motivazione in data 3.10.2024.

La convenuta ha, al contrario, provato la giusta causa del licenziamento posta a fondamento del recesso comunicato con lettera del 15.11.2024, per assenza dal lavoro del ricorrente, che pacificamente non ha più ripreso l'attività lavorativa fino alla successiva contestazione disciplinare (v. lettera di licenziamento, in atti).

Quanto ai testi citati dalla convenuta, gli stessi hanno reso deposizioni coerenti con l'impostazione difensiva della società, confermando il licenziamento per assenza ingiustificata dal lavoro del ricorrente, a seguito dell'alterco intervenuto con l'Amministratore Unico (*"adr.: Indifferente. Io sono un consulente del lavoro e assisto l'azienda fin dal 2016. Il giorno del litigio tra il ricorrente e l'amministratore unico io mi trovavo in un'altra stanza. Ho sentito da lontano che i toni erano accesi ma quando io sono entrato il sig. Pt\_1 era già uscito dall'ufficio. Non so di preciso **da quando il ricorrente non si è più presentato a lavoro** anche perché io mi reco nella società con una frequenza di 2-3 volte a settimana, **però dal giorno del diverbio con l'amministratore unico io non ho più visto il ricorrente.***

**So che il ricorrente è stato licenziato a seguito del procedimento disciplinare avente ad oggetto l'assenza dal lavoro dello stesso.** Anche se non ricordo di preciso quando, se prima o dopo il licenziamento, è vero che ho formulato - come da modus operandi nel caso di cessazione del rapporto di lavoro - in un bar un'offerta transattiva che fu dallo stesso ricorrente rifiutata. Non ricordo l'importo preciso ma so che l'offerta era di natura tombale." – teste Persona\_3 ;

"...Se non erro nel mese di novembre 2024 mi trovavo nell'ufficio di mio cognato l'amministratore Controparte\_2 ; **a quel punto entrò il ricorrente che con tono alterato disse all'amministratore : "io sono una persona perbene, voi non lo siete", mio cognato rispose: "io sono una persona perbene e lo sai bene", a quel punto è uscito dall'ufficio e io non l'ho mai più visto.** Ricordo altresì che in quell'occasione il ricorrente disse anche: "domani vengo a prendere le mie cose dall'ufficio"- teste Testimone\_3 .

La resistente ha, quindi, provato l'assenza dal lavoro del ricorrente a decorrere dal mese di ottobre 2024, a seguito della discussione avuta con l'Amministratore Unico (**Ho visto il ricorrente fino al mese di ottobre 2024** se ben ricordo ma non ricordo quale sia stata la data precisa del suo ultimo giorno di lavoro. **Quel giorno il ricorrente mi disse che era il suo ultimo giorno e che stava andando via perché aveva avuto una discussione con il sig. CP\_2** di cui non conosco il contenuto e a quel punto mi consegnò gli

*incartamenti vari e io a quel punto gli dissi “provate a chiarirvi”. **Dopo quel giorno, non ho più visto il ricorrente.** Dopo circa un mese - un mese e mezzo orientativamente, l'ufficio del ricorrente è stato occupato da altri dipendenti, mentre le mansioni in precedenza svolte dal ricorrente sono state frazionate tra i vari dipendenti. Una volta ricevuti gli incartamenti io sono andato dal CP\_2 e da un altro collega per cercare di capire come organizzarci visto che c'erano merci in entrata ed era necessario organizzarsi. Solo per le merci provenienti dall'estero, essendo più urgenti, le mansioni sono state svolte dal collega Testimone\_2, mentre l'assegnazione vera e propria è avvenuta dopo circa un mese, dopo l'arrivo delle merci” – teste Persona\_1).*

Se questa è la situazione descritta dai testimoni, della cui attendibilità non vi è motivo di dubitare (come risulta chiaramente dagli stralci di deposizione riportati, i racconti dei testimoni sono pienamente concordanti e non sono smentiti da alcun elemento di segno contrario che, ovviamente, spettava al ricorrente fornire) l'unica incertezza riguarda il giorno in cui avvenne l'episodio dell'alterco, ma questa incertezza, verosimilmente dovuta anche al tempo trascorso, è marginale, non incidendo sull'essenza dei fatti accaduti per come univocamente riferiti dai testimoni.

La possibilità di ricostruire il licenziamento orale del 3.10.2024 diventa, quindi, pressoché impossibile, ricorrendo gravi elementi di segno contrario.

Ed invero, la condotta tenuta dal lavoratore dopo l'alterco con il datore di lavoro, rivela inequivocabilmente che fu il dipendente a manifestare l'intenzione di interrompere il rapporto di lavoro e non il datore di lavoro e confligge con la sua tesi in ordine al licenziamento che il datore di lavoro gli avrebbe intimato nel corso dell'alterco: certo essendo che, se realmente il CP\_2 lo avesse licenziato oralmente in data 3.10.2024, il lavoratore non avrebbe avuto alcun bisogno di attendere la comunicazione del licenziamento scritto per impugnare l'atto di recesso datoriale, essendosi appunto il rapporto di lavoro già interrotto più di 30 giorni prima, secondo la prospettazione attorea.

Sulla base delle argomentazioni che precedono, si deve ritenere che l'assenza dal lavoro del ricorrente, non giustificata, si è prolungata dal giorno dell'alterco sino al 31.10.2024, data in cui la resistente ha contestato l'addebito disciplinare.

Né vi è alcuna prova di che cosa si siano dette le parti nella discussione di inizio ottobre che originò l'alterco tra i due (è solo incontestato in giudizio che vi sia stata la discussione ma poi le allegazioni delle parti su come si sia conclusa detta discussione sono assolutamente divergenti e contrapposte – per cui non è possibile valorizzare la

discussione in questione come riscontro del licenziamento verbale, come pretende il lavoratore, non ricorrendo prova del suo contenuto).

Dal complesso delle risultanze orali e documentali è emerso unicamente che il ricorrente non è più rientrato al lavoro sino a quando poi è intervenuto il licenziamento disciplinare di novembre 2024.

E, diversamente da quanto sostenuto dal ricorrente, non è stato provato che il rapporto di lavoro sia cessato, di fatto, per volontà datoriale alla data da lui riferita del 3 ottobre 2024. Nel senso che è certo che il ricorrente, di fatto, non si sia più presentato al lavoro da quella data, ma è altrettanto certo che il datore di lavoro ha continuato a mantenerlo in forza sino al suo licenziamento scritto.

Né confligge con questo quadro la comunicazione che l'azienda ha spedito il 7 ottobre ai fornitori più importanti, in ordine al fatto il 3.10.2024 era stato l'ultimo giorno di lavoro dell'istante, provvedendo in tal modo la società ad informare i terzi fornitori dell'assenza del dipendente per evitare blocchi operativi, specialmente per le merci estere urgenti (v., sul punto, le dichiarazioni del teste *Per\_1* il quale ha dichiarato: *“Una volta ricevuti gli incartamenti io sono andato dal *CP\_2* e da un altro collega per cercare di capire come organizzarci visto che c'erano merci in entrata ed era necessario organizzarsi. Solo per le merci provenienti dall'estero, essendo più urgenti, le mansioni sono state svolte dal collega *Testimone\_2*, mentre l'assegnazione vera e propria è avvenuta dopo circa un mese, dopo l'arrivo delle merci”*).

Pertanto, come correttamente affermato dalla difesa della resistente, la mail inviata ai fornitori in data 07.10.2024 (e confermata dai testi *Tes\_1* *Tes\_2* non ha alcun valore espulsivo, bensì meramente gestionale, avendo il Sig. *Pt\_1* abbandonato l'ufficio e consegnato spontaneamente i documenti ai colleghi (fatto confermato dai testi *Persona\_2* e *Per\_1* : la società si è, quindi, vista costretta a comunicare ai partner commerciali il nuovo referente per evitare il blocco degli ordini e gravi danni economici.

La comunicazione, invocata dal lavoratore a sostegno della propria tesi, può essere invero anche coerente anche con la volontà aziendale di non proseguire nel rapporto con il dipendente - in ragione della condotta mostrata dal ricorrente che, a seguito dell'alterco con il sig. *CP\_2* del 3.10.2024, comunicava che l'indomani avrebbe recuperato i suoi effetti personali dall'ufficio (v., sul punto, le dichiarazioni del teste *Testimone\_3* - e poi sfociata nell'effettiva assenza ingiustificata dal lavoro dell'istante.

In ogni caso, pur volendo ritenersi che da tale documento emerga la volontà aziendale di non proseguire in futuro nel rapporto con il dipendente è altrettanto vero che nulla

riscontra che questa volontà si sia tradotta **nella effettiva intimazione al lavoratore di un licenziamento verbale pregresso in data 3.10.2024, in mancanza di prova sul punto.**

Ciò che è certo è soltanto che parte datoriale, evidentemente, aveva urgenza di ovviare a tale condotta del dipendente, avvisando i terzi fornitori.

Ricavare soltanto da questa comunicazione la conferma di una volontà di licenziamento orale del dipendente - che sarebbe intervenuto peraltro quale giorno prima dell'invio della predetta missiva a soggetti terzi - non appare, dunque, fondato se si cala la comunicazione nel contesto in cui fu emessa e sopra descritto.

La predetta comunicazione ai fornitori è del tutto compatibile con una condotta del datore di lavoro diversa da quella dell'intimazione dell'immediata espulsione, **anche perché temporalmente successiva all'asserito licenziamento orale.**

Infine, neppure il fatto che in data 3.10.2024 il Pt\_I aveva prelevato i propri effetti personali dall'ufficio aziendale ha particolare significato, ai fini della dimostrazione dell'asserito licenziamento verbale, trattandosi di circostanza del tutto compatibile con la volontà del lavoratore di abbandonare il posto di lavoro, a seguito dell'alterco intervenuto con l'Amministratore Unico.

In definitiva, la lettura coerente di tutte le emergenze di causa, documentali e non, alla luce anche delle allegazioni delle parti, conduce ad una soluzione contraria a quella propugnata dal ricorrente: il ricorrente non ha fornito la prova (a suo carico) che la società resistente nella persona dell'Amministratore Unico abbia mai effettivamente intimato al dipendente un licenziamento orale in data 3.10.2024.

La cessazione effettiva del rapporto di lavoro tra le parti per decisione unilaterale della parte datoriale è avvenuta solo con la lettera di licenziamento del 15.11.2024, per assenza ingiustificata del lavoratore dagli inizi del mese di ottobre 2024.

Il licenziamento è stato pertanto legittimamente comunicato quale sanzione per la ingiustificata assenza dal lavoro del ricorrente, secondo quanto è emerso dal complesso delle risultanze probatorie raccolte in corso di causa.

È per questi motivi che l'assenza del ricorrente deve ritenersi ingiustificata e legittimo il licenziamento intimato. L'assenza prolungata dal lavoro per quasi 30 giorni, dopo l'alterco con la parte datoriale e senza fornire alcuna giustificazione in merito, è circostanza tale da ledere il vincolo fiduciario, anche in conformità alla previsione del CCNL di settore applicato.

La legittimità del recesso comporta il rigetto di tutte le domande.

Le spese di lite, da liquidarsi in dispositivo, seguono la soccombenza del ricorrente, ai sensi dell'art. 91 c.p.c. e vengono determinate facendo applicazione dei parametri di cui al D.M. 55/2014, nello scaglione previsto per le controversie di lavoro di valore indeterminabile e complessità bassa, con applicazione dei valori minimi per ciascuna fase (studio, introduttiva, istruttoria e decisionale), in considerazione della natura della controversia e della non particolare complessità delle questioni trattate.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Napoli Nord in funzione di giudice del lavoro:

- 1) Rigetta il ricorso;
- 2) condanna il ricorrente al pagamento delle spese di lite in favore della resistente liquidate in complessivi euro 4.000,00 oltre rimborso forfettario al 15 %, IVA E CPA, con attribuzione al procuratore antistatario.

Aversa, 4.3.2026

Il Giudice  
Dott.ssa Fabiana Colameo