Tribunale di Roma, sentenza 22 settembre 2026

TRIBUNALE DI ROMA

I SEZIONE LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice designato, in funzione di giudice del lavoro, dott.ssa Elisabetta Capaccioli, a seguito dell'udienza di trattazione scritta del 21/9/2026, nella causa civile iscritta al n. 28223 R.G. 2025, vertente tra

(...) (Avv.ti (...) e (...)) ricorrente contro (...) (Avv. (...)) resistente

Oggetto: impugnativa di licenziamento

Conclusioni delle parti: come in atti

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato l'1 agosto 2025 e ritualmente notificato, il ricorrente in epigrafe premetteva:

1. di aver prestato attività lavorativa per la resistente dal 1° gennaio 2022 al 6 settembre 2024 quale impiegato di 3° livello CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni, con mansioni di addetto alla conduzione e montaggio (all. 3 buste paga);

2. che, alla data del 6 settembre 2024, era stato licenziato per asserita assenza ingiustificata dal posto di lavoro;

3. che esso ricorrente era stato detenuto in custodia cautelare presso la Casa Circondariale di Velletri dal 19 luglio 2024 al 17 gennaio 2025 (all. 4);

4. che il Tribunale di Velletri, con sentenza del 9 aprile 2025, lo aveva poi assolto dall'accusa di maltrattamenti in famiglia perché il fatto non costituisce reato;

5. che il 20 luglio 2024 il personale della società (...) era stato informato dal signor (...) della detenzione in custodia cautelare del ricorrente con decorrenza dal 19 luglio 2024;

6. che il 17 gennaio 2025 esso ricorrente aveva contattato il datore di lavoro, che lo aveva oralmente informato del licenziamento;

7. che il sottoscritto procuratore, con PEC del 27 gennaio 2025 e del 4 febbraio 2025 (all. 5), aveva richiesto alla resistente la documentazione relativa al dichiarato licenziamento;

8. che in data 7 febbraio 2025 aveva ricevuto, per il tramite del suo avvocato, una PEC (all. 6) che includeva in allegato lettera di contestazione per assenza ingiustificata dal 22/7/2024, notificata per compiuta giacenza, e lettera di licenziamento

9. che esso ricorrente, essendo detenuto in carcere in regime di custodia cautelare e di isolamento, non aveva ricevuto la comunicazione di licenziamento e non aveva potuto presentare le proprie giustificazioni;

10. che neppure aveva potuto essere informato dalla moglie sig.ra (...), in quanto quest'ultima lo aveva denunciato e ricopriva il ruolo di persona offesa nel processo penale, essendo impedito ogni contatto tra i due;

11. che era venuto a conoscenza del licenziamento verbalmente solo il 17/1/2025 e che il ritardo nella notifica gli aveva precluso il ricorso alla NASpI;

12. che con PEC del 14/2/2025 aveva impugnato il licenziamento.

Argomentava in ordine all'inefficacia del licenziamento, sostenendo che era venuto a conoscenza delle lettere di contestazione e del licenziamento solo in data 4 febbraio 2025, attesa l'incolpevole impossibilità di averne prima conoscenza, con superamento della presunzione di conoscenza ex art. 1335 c.c.

Sottolineava l'irrilevanza della circostanza che il datore di lavoro fosse o meno a conoscenza dello stato di detenzione di esso ricorrente, atteso che rilevava solo la comprovata impossibilità del lavoratore di aver notizia degli atti.

Argomentava altresì in ordine all'insussistenza del fatto materiale contestato - dovendo ritenersi la mancanza di alcun inadempimento per effetto della carcerazione, che determinava la sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa - ed al difetto di proporzionalità della sanzione espulsiva irrogata.

Concludeva chiedendo che il Tribunale adito volesse:

a) dichiarare l'inefficacia del licenziamento di data 6 settembre 2024 e, per l'effetto, condannare la società convenuta, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, alla reintegrazione del ricorrente ed al pagamento di un'indennità risarcitoria pari alle retribuzioni globali di fatto maturate e maturande dal licenziamento alla effettiva reintegrazione e, così, per Euro 1.814,61 al mese, ovvero per quell'altra somma ritenuta dovuta e/o equa, oltre rivalutazione e interessi dalla maturazione di ciascun credito al saldo;

b) accertare l'inesistenza del fatto materiale contestato al ricorrente (...), con lettera di data 27 luglio 2024, e, quindi, il difetto della giusta causa posto a fondamento del licenziamento intimato al ricorrente con lettera di data 6 settembre 2024, con le conseguenze reintegratorie e risarcitorie di cui all'art. 3 D.Lgs. n. 23 del 2015 e, per l'effetto, condannare la società convenuta, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, alla reintegrazione del ricorrente ed al pagamento di un'indennità risarcitoria pari alle retribuzioni globali di fatto maturate e maturande dal licenziamento alla effettiva reintegrazione e, così, per Euro 1.814,61 al mese, ovvero per quell'altra somma ritenuta dovuta e/o equa, oltre rivalutazione e interessi dalla maturazione di ciascun credito al saldo.

In via subordinata

c) accertare e dichiarare eccessivo e/o sproporzionato il provvedimento disciplinare del licenziamento, e per l'effetto ordinare la derubricazione della sanzione grave del licenziamento in sanzione più lieve della sospensione o del richiamo scritto ovvero della semplice multa e, per l'effetto,

condannare la società convenuta, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, alla reintegrazione del ricorrente ed al pagamento di un'indennità risarcitoria pari alle retribuzioni globali di fatto maturate e maturande dal licenziamento alla effettiva reintegrazione e, così, per Euro 1.814,61 al mese, ovvero per quell'altra somma ritenuta dovuta e/o equa, oltre rivalutazione e interessi dalla maturazione di ciascun credito al saldo.

In via ulteriormente gradata

d) dichiarare nullo, illegittimo ed inefficace, o comunque annullare, il licenziamento intimato al ricorrente e, per l'effetto, condannare la parte convenuta a corrispondere al ricorrente una indennità, 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, e, così, per almeno Euro 1.814,61/mese, ovvero per quell'altra somma maggiore o minore ritenuta dovuta e/o equa, oltre rivalutazione e interessi dalla maturazione di ciascun credito al saldo;

e) dichiarare nullo, illegittimo ed inefficace il licenziamento intimato al ricorrente, dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannare la convenuta, ex art. 9 D.Lgs. 23/2015, al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una 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, e, così, per almeno Euro 1.814,61/mese, ovvero per quell'altra somma maggiore o minore ritenuta dovuta e/o equa, oltre rivalutazione e interessi dalla maturazione di ciascun credito al saldo.

Con vittoria di spese.

La società convenuta si costituiva tempestivamente con comparsa depositata il 25/9/2025, eccependo la decadenza dall'impugnazione del licenziamento (sia quanto al termine di 60 giorni che al termine complessivo di 240 giorni), dovendo ritenersi che la lettera di risoluzione del rapporto era stata inviata presso l'indirizzo del lavoratore in data 27/9/2024 (doc. in all. 4), mentre l'impugnativa del licenziamento interveniva solo in data 15/2/2025.

Nel merito, sosteneva che la pacificamente accertata assenza dal lavoro per oltre 4 giorni lavorativi, dal 22/7/2024 al 29/7/2024, non poteva in ogni caso ritenersi giustificata in assenza di alcuna comunicazione da parte del ricorrente in ordine al suo stato detentivo per ben 6 mesi.

Inoltre evidenziava che: "deducendo la mancanza di giusta causa, ovvero la presenza di vizi formali e procedurali. Trattasi di fattispecie disciplinate dagli artt. 3 e 4 D.Lgs.vo n. 23/2015. In tal modo, nella denegata ipotesi in cui Codesto Ecc.mo Giudice ravvisasse dei vizi formali e procedurali relativi al licenziamento, si potrebbe fare applicazione esclusivamente della tutela di cui all'art. 4 D.Lgs.vo n. 23/2015, che tuttavia non è stata richiesta dal ricorrente né nel corpo dell'atto, né all'interno delle conclusioni, cosicché non potrà essere riconosciuta al Signor (...) la tutela indennitaria prevista da tale norma, stante il divieto di ultrapetizione di cui all'art. 112 c.p.c. Nella non creduta ipotesi in cui invece il licenziamento venga ritenuto privo di giusta causa per insussistenza del fatto materiale contestato, dall'eventuale indennità risarcitoria determinata ai sensi dell'art. 3 comma 2 D.Lgs.vo n. 23/2015 andrà decurtato l'aliunde perceptum. In ogni caso, si fa presente che la messa a disposizione della prestazione lavorativa da parte del ricorrente è intervenuta solamente in data 15.02.2025 e, dunque, anche nella remota ipotesi in cui dovesse essere riconosciuta la tutela di cui all'art. 3 comma

2, il dies a quo per il calcolo dell'indennità prevista da tale norma non potrà essere antecedente al 15.02.2025".

Concludeva chiedendo che il Tribunale adito volesse:

In via preliminare: dichiarare (...) decaduto dall'impugnazione del licenziamento di cui alla comunicazione datata 06.09.2024, ovvero dichiarare inefficace l'impugnazione oggetto del presente procedimento per decorrenza dei termini di cui all'art. 6 legge n. 604/1966;

nel merito: rigettare le domande del ricorrente, perché prive di ogni fondamento sia in fatto che in diritto.

All'udienza del 7/10/2025 il G.L. formulava proposta conciliativa alla quale aderiva il solo ricorrente, mentre la parte resistente, nella successiva udienza del 27/10/2025, dichiarava di non aderire alla proposta del Giudice.

Ammesse ed espletate prove testimoniali, autorizzato il deposito di note e disposta la trattazione scritta, la causa viene decisa.

L'eccezione di decadenza sollevata dalla resistente non è meritevole di accoglimento.

La convenuta sostiene di aver notificato con raccomandata online la lettera di licenziamento in data 27/9/2024 e produce a tal proposito la documentazione in all. 4. Tale documentazione risulta essere mera copia di schermata del sito Poste, priva di alcun crisma di ufficialità, che in alcun modo consente al Giudice di accertare il collegamento univoco tra il tracciamento della spedizione e l'atto (il documento informatico) effettivamente notificato; pertanto, tale documento non può essere considerato idoneo a comprovare, neppure in modo indiziario, l'esito della spedizione.

Pertanto deve ritenersi che la notifica del provvedimento di licenziamento sia intervenuta solo con la PEC ricevuta dal difensore del ricorrente il 7/2/2025 (all. 6 al ricorso); conseguentemente debbono ritenersi tempestivi l'impugnativa del licenziamento del 14/2/2025 ed il deposito del ricorso in data 1/8/2025.

Nel merito il ricorso non appare meritevole di accoglimento.

Deve richiamarsi la condivisibile sentenza della S.C. n. 4795 del 15/2/2023, con la quale, confermando il rigetto del ricorso del lavoratore da parte della Corte d'Appello, viene statuito il principio secondo il quale il prestatore di lavoro detenuto è sempre tenuto a dare tempestiva, efficace ed esaustiva comunicazione dei motivi dell'assenza al datore di lavoro.

Tale comunicazione tempestiva ed efficace assume un ruolo fondamentale in quanto strettamente correlata con il funzionamento dell'organizzazione aziendale e, pertanto, in difetto l'assenza deve ritenersi ingiustificata in quanto: "sebbene la detenzione in carcere possa rappresentare un motivo astrattamente idoneo a giustificare l'assenza, il lavoratore, per rispettare gli obblighi di correttezza e buona fede, avrebbe dovuto provvedere ad una tempestiva comunicazione onde porre l'azienda in condizione di riorganizzare il servizio".

Nella fattispecie all'esame della S.C., il lavoratore detenuto in regime di isolamento aveva potuto trasmettere dal carcere una lettera al datore di lavoro o far comunicare la propria assenza tramite il proprio difensore o un parente, mentre non aveva dato idonea comunicazione per oltre due mesi;

irrilevante è stato considerato il fatto che il direttore amministrativo avesse appreso informalmente dalla moglie del lavoratore la circostanza che lo stesso era stato tratto in arresto, poiché l'informazione era incompleta ed inidonea a consentire al datore le valutazioni di competenza, difettando la ragione dell'arresto, la natura (cautelare o definitiva), la durata (breve o lunga) della detenzione.

Tali principi sono pienamente applicabili alla fattispecie in esame, nella quale emerge che il ricorrente non ha ritenuto di comunicare alcunché alla convenuta per ben sei mesi, risultando del tutto sfornita di prova la circostanza (allegata al punto 5 del ricorso) secondo la quale il signor (...), il 20 luglio (giorno successivo all'arresto), avrebbe dato comunicazione all'azienda della detenzione in custodia cautelare del ricorrente, avendo la difesa del ricorrente rinunciato all'audizione di tale teste.

Inoltre si rileva che la teste escussa T1, moglie del ricorrente, ha dichiarato: "...io chiamai subito il suo collega (...), non so il cognome, per avvertire la società dove mio marito lavorava: (...) mi disse che la circostanza era già conosciuta dalla Società datrice di lavoro perché mio marito aveva chiamato la sera dell'arresto il preposto R".

Tale affermazione non solo non trova riscontro in quanto dedotto in ricorso, ma si appalesa da un lato priva di valore probatorio in quanto la teste riferisce circostanza de relato, dall'altro smentita dalla deposizione del teste (...), il quale dichiarava: "Mai ho ricevuto notizie dell'arresto del ricorrente; mai mi ha telefonato per comunicarmi dell'arresto. Io, poiché non si presentava al lavoro, lo chiamai più o meno dieci volte per avere sue notizie... Il ricorrente non ha mai risposto alle mie telefonate".

Il teste (...) ha poi dichiarato: "Né io né i miei sottoposti hanno avuto notizia dell'arresto del ricorrente; non avendo notizie dopo circa una settimana che non veniva al lavoro chiesi a (...), che lavorava in squadra con il ricorrente, di recuperare pass e tablet. Tali oggetti furono riportati in azienda. Non so se (...) li ha recuperati a casa del ricorrente o nel camion con il quale lavoravano".

In ogni caso la circostanza di tale ritiro non può integrare in alcun modo la compiuta ed esaustiva conoscenza da parte dell'azienda della condizione personale del ricorrente, come richiesta dalla sentenza sopra richiamata.

Alla stregua di quanto esposto, deve ritenersi ingiustificata l'assenza dal posto di lavoro dal 22/7/2024 al 29/7/2024 e legittimo il licenziamento ai sensi dell'art. 32 CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni, che prevede tale sanzione espulsiva per assenza disciplinare per 4 giorni consecutivi.

Ne consegue il rigetto del ricorso; il rigetto dell'eccezione di decadenza giustifica la compensazione di 1/2 delle spese di lite che, per il restante 1/2, liquidato e distratto come da dispositivo, segue la soccombenza.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando, così provvede:

rigetta il ricorso;

compensa per 1/2 le spese di lite e condanna il ricorrente alla refusione in favore del procuratore antistatario della società convenuta del residuo 1/2, liquidato in Euro 2.661,00 oltre accessori di legge.

Roma, 22/9/2026