LABOR Il lavoro nel diritto

Pacini Giuridica

# Licenziamento ritorsivo: causalità, unicità ed onere della prova

*di M. Sartori* - *8 ottobre 2025*

***La fattispecie***

In questo contributo si tratta di licenziamento ritorsivo.

I Giudici di Torino affrontano con approdi diametralmente opposti una vicenda che, nella sua alternanza di esiti, offre spunto per un riepilogo di giurisprudenza.

Secondo lo schema "classico" di licenziamento "vendicativo" vengono in rilievo,

- quanto alla tesi del datore di lavoro, una asserita giusta causa di recesso (nel caso di specie, condotte moleste nei confronti di una dipendente ed abbandono del posto di lavoro); nonché,
- quanto alla tesi del lavoratore, il precedente esercizio di un diritto (nel caso di specie, la rivendicazione di differenze retributive in costanza di rapporto di lavoro) integrante l'unico preteso "movente" del forzato epilogo del rapporto di lavoro.

Mentre il giudice di primo grado (Trib. Torino, sez. lav., 10 settembre 2024, n. 2089, est. Romito) accoglie la tesi del lavoratore, in sede di gravame (App. Torino, sez. lav., 17 marzo 2025, n. 150, est. Aprile) il riesame delle deposizioni testimoniali smantella la tesi di ritorsività e riabilita il licenziamento.

Per completezza e per comodità del lettore, pubblichiamo anche la sentenza di primo grado.

Al momento in cui si scrive (4 settembre 2025), la sentenza di appello, a quanto consta, non risulta essere stata impugnata.

***La questione di diritto***

Si discorre di licenziamento ritorsivo (o "di rappresaglia"; o "vendicativo"), laddove ricorrano, quanto meno, l'esercizio di un diritto e, logicamente e temporalmente attiguo a tale esercizio, un licenziamento.

Il licenziamento avviene *se* ed *in quanto* il dipendente (si ha, in tal caso, la fattispecie di "ritorsione diretta"), ovvero altra persona con stretto collegamento al dipendente (si ha, in tal altro caso, la fattispecie di "ritorsione in diretta") abbia esercitato il predetto diritto.

Secondo definizione costante, dunque, *«il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta, costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione»* (così si è espressa, tra le tante, Cass, 8 agosto 2011, n.17087, nella quale era stato valutato come ritorsivo il licenziamento disciplinare della figlia rispetto alle rivendicazioni del padre, dipendente della medesima impresa, e al successivo contenzioso insorto).

Inquadrata la sequenza tipica del licenziamento ritorsivo (l'enunciata combinazione esercizio del diritto/licenziamento), la giurisprudenza ne ha fissato due requisiti essenziali: sostanziale e processuale.

La *ratio* comune alla base del rigore di tali requisiti sta nella massima consistenza del rimedio attivabile in caso di accertamento della fattispecie (la reintegrazione piena).

Sul *piano sostanziale*, la giurisprudenza richiede che l'intento ritorsivo costituisca la "sola" e "unicamente scatenante" ragione di cessazione del rapporto di lavoro.

La ragioni formalmente addotte dal datore di lavoro nella lettera di licenziamento, dunque, devono risultare insussistenti o, comunque sia, marginali rispetto al movente ritorsivo.

In questo senso è stato affermato che «*l'accoglimento della domanda di accertamento della nullità del licenziamento in quanto fondato su motivo illecito, richiede che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso, dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento*» (Cass., 7 settembre 2022, n. 26395).

Sul *piano processuale* – e sempre in nome dell'eccezionalità del rimedio accordato in caso di riconoscimento della fattispecie ritorsiva – la giurisprudenza pone in capo al lavoratore il compito di dimostrazione della tesi vendicativa.

Pertanto, secondo orientamento consolidato, *«l'onere della prova del carattere ritorsivo del licenziamento grava sul lavoratore, ben potendo, tuttavia, il giudice di merito valorizzare a tal fine tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo oggettivo, nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale consentano di ritenere raggiunta, anche in via presuntiva, la prova del carattere ritorsivo del recesso»* (Cass., 23 settembre 2019, n. 23583. In questo caso, esclusa la sussistenza in concreto del giustificato motivo, sono stati posti in relazione tra loro gli elementi indiziari acquisiti al giudizio, unitamente alla circostanza della contiguità temporale tra il rientro dalla malattia del lavoratore e l'intimazione del recesso, così concludendo – secondo una valutazione dell'"*id quod plerumque accidit*" – che l'iniziativa datoriale non trovasse altra plausibile spiegazione se non nella rappresaglia per la lunga malattia).

***La decisione di primo grado***

Applicando i predetti principi di diritto, la prima sentenza in commento (Trib. Torino, sez. lav., 10 settembre 2024, n. 2089, est. Romito) accerta la natura ritorsiva del licenziamento.

In estrema sintesi, ripercorrendo l'*iter* della motivazione, il Tribunale evidenzia:

1. la richiesta di attivazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro per preteso (e, poi, confermato) diritto a differenze retributive (una voce di superminimo assorbibile, riconosciuto in apposito verbale di conciliazione in sede amministrativa);
2. l'insussistenza della prova dei fatti posti alla base del licenziamento;
3. la stretta vicinanza temporale tra i fatti sub a) e la richiesta di attivazione sub b).

*«Tutti questi elementi»* - così conclude il Tribunale - *«(ma in modo maggiormente rilevante la precisa sequenza cronologica tra la stipula dell'accordo conciliativo …e la collocazione*

*degli asseriti fatti posti a base del licenziamento) rendono evidente, in base ad un quadro presuntivo grave, preciso e concordante, che il recesso dal rapporto di lavoro è stato intimato per ragioni aliene dai fatti oggetto di contestazione disciplinare, ma esclusivamente quale ingiusta reazione alla richiesta economica (legittima, in quanto riconosciuta come fondata…) del convenuto».*

***La decisione di appello***

Capovolge l'esito del giudizio la sentenza resa in gravame (App. Torino, sez. lav., 17 marzo 2025, n.150, est. Aprile), la quale, valorizzando le deposizioni testimoniali in senso opposto al Tribunale, disconosce la tesi della ritorsività e riafferma la validità del licenziamento.

Pertanto *«la così accertata sussistenza di …giusta causa disciplinare, da un lato, fa sì che le eventuali e presunte ragioni di ritorsione dell'azienda, quand'anche effettive (ancorché, come si è visto, intrinsecamente deboli), non siano state il motivo unico e determinante a suffragio del disposto licenziamento e, dall'altro, si presenta di per sé sola meritevole della sanzione espulsiva».*

***Conclusioni***

Gli esiti contrastanti di ciascuna sentenza confermano gli elementi di incertezza che caratterizzano la fattispecie di licenziamento ritorsivo.

L'attività processuale del dipendente risulta intensa, sia sul fronte della allegazione e prova dell'intento ritorsivo, sia sul fronte dell'allegazione di elementi potenzialmente estintivi della "giustificazione" oggetto della lettera di licenziamento (con l'obiettivo di isolare l'intento ritorsivo come *unica ragione* del recesso).

Marco Sartori, avvocato in Milano

Visualizza i documenti: Trib. Torino, 10 settembre 2024, n. 2089; App. Torino, 17 marzo 2025, n. 150