

## Anche atti di gestione del rapporto di lavoro possono essere ritorsivi

di M. Bachini - 12 agosto 2025

Se, a giudicare dalle sentenze edite, la categoria della ritorsione, nell'ambito del diritto del lavoro, è generalmente associata al licenziamento (si veda in proposito l'ampia rassegna bibliografica in Pelliccia, *È ritorsivo il licenziamento di un lavoratore che si sia legittimamente rifiutato di eseguire ordini fisicamente impraticabili*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it) 26 aprile 2025, a commento dell'ordinanza della Corte di Cassazione, 16 marzo 2025, n.6966), possono darsi ipotesi in cui la rappresaglia datoriale si esercita attraverso atti di gestione del rapporto: la fattispecie affrontata dalla sentenza in commento è, in tal senso, paradigmatica.

### La vicenda

Alcuni dipendenti di una nota Compagnia di navigazione aerea hanno agito in giudizio, nei confronti della Società, per ottenere declaratoria della prosecuzione del loro rapporto alle dipendenze della medesima, in occasione di una complessa vicenda di cessione d'azienda.

Successivamente, si sono visti revocare, da parte della datrice, le "*facilitazioni di viaggio*" (ossia, in estrema sintesi, la possibilità di acquistare biglietti a condizioni vantaggiose), loro concesse unilateralmente mediante un regolamento interno della Società. Per quanto ricostruibile dal tenore della sentenza in commento, e di altra del tutto analoga, espressamente richiamata nella motivazione dal giudice capitolino, la Compagnia ha fondato la propria determinazione sull'applicazione di una disposizione del citato regolamento interno, che disciplina la concessione e l'utilizzo di tali agevolazioni, ossia, della clausola che testualmente attribuisce alla Società la facoltà "*sospendere e/o revocare le facilitazioni di viaggio concesse al dipendente (e anche nei confronti di tutti i beneficiari diretti e indiretti)*", in via discrezionale e senza preavviso, "*a titolo esemplificativo e non esaustivo in caso di: ... giudizio azionato dal dipendente nei confronti della Società*".

I dipendenti hanno reagito a tale decisione aziendale chiedendo giudizialmente che venisse dichiarata la nullità: in tesi, del Regolamento in questione, "*nella parte in cui prevede la sospensione e/o revoca delle facilitazioni di viaggio nel caso di «giudizio azionato dal dipendente nei confronti della Società»*"; e, subordinatamente, "*della revoca delle facilitazioni di viaggio*", con condanna della convenuta, in ogni caso, all'immediato ripristino delle concessioni revocate.

La Società, a quanto si legge nella sentenza, si è difesa eccependo la genericità e comunque l'infondatezza delle pretese.

### La decisione del Tribunale di Roma

Il Tribunale di Roma, con la sentenza 17 giugno 2025, n. 7095, qui commentata, ha accolto la domanda dei lavoratori, dichiarando la nullità della revoca delle facilitazioni di viaggio e condannando la società al ripristino immediato delle stesse.

La motivazione richiama in maniera testuale, in adesione al disposto dell'art. 118 disp. att. c.p.c., un'analogia, precedente decisione del Tribunale di Milano (sent. 23 gennaio 2024, n.

275, in *bdp.giustizia.it*), che già aveva rilevato la *"lampante natura ritorsiva della revoca delle facilitazioni di viaggio"*.

Anche nel caso richiamato, la medesima Compagnia aveva infatti revocato le agevolazioni ad alcuni dipendenti -di base a Linate- in forza della medesima disposizione regolamentare, per avere i lavoratori previamente proposto azione in giudizio contro la Società.

Premessa l'ormai consolidata definizione, di origine pretoria, di ritorsione quale *"ingiusta ed arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore"* (così Cass., 17 gennaio 2019, n. 1195, citata nella pronuncia in commento), il decidente ha evidenziato come fosse pacifico, nella fattispecie sottoposta a giudizio, che il comportamento dei lavoratori, più e prima ancora che legittimo, fosse *"addirittura espressione di un diritto avente rango costituzionale (v. art. 24 Cost.)"*; con la conseguenza della nullità della decisione aziendale *"in quanto sorretta da motivo illecito ex art. 1345 c.c."*, dovendosi individuare, in termini generali, *"l'illiceità del motivo, al pari della illiceità della causa, a mente dell'art. 1343 c.c., nella contrarietà dello stesso a norme imperative, all'ordine pubblico o al buon costume"* (Cass., 19 ottobre 2005, n. 20197, richiamata nella sentenza in commento), e, nello specifico, in quanto la revoca attuata dall'azienda, era stata *"volta a perseguire uno scopo del tutto immeritevole di tutela"*.

Va segnalato come nella motivazione del precedente milanese si faccia riferimento all'insussistenza, nel caso esaminato, di ipotesi di discriminazione, non essendo sussistente il *tertium comparationis*, giacché la comunicazione di revoca, e, a monte, la disposizione del regolamento aziendale *"colpiscono indistintamente tutti i lavoratori che si trovano nella stessa situazione ossia coloro che hanno proposto un giudizio nei confronti della società"*: un passo che -non avendo i ricorrenti proposto, di fronte al Tribunale di Roma, alcuna domanda diretta a lamentare un atto discriminatorio (contrariamente a quanto avevano fatto i colleghi meneghini, che avevano fondato la discriminazione sul fattore di protezione delle *"opinioni personali"*)- appare in verità piuttosto incongruo; ma che offre il destro per un cenno di riepilogo circa gli elementi che distinguono le due ipotesi.

### **Ritorsione e discriminazione**

All'indomani dell'entrata in vigore della legge Fornero, l'erosione dell'ambito di operatività della tutela reale, operata dalla riformulazione dell'art. 18 Stat. Lav., ha prodotto l'effetto (probabilmente, un ulteriore esempio legislativo di eterogenesi dei fini) di riaccendere l'attenzione dei pratici sulle ipotesi di più radicale invalidità del licenziamento, in quanto uniche a garantire la certezza della sanzione ripristinatoria (Tarquini, *I licenziamenti discriminatori*, in *Il nuovo mercato del lavoro*, a cura di Cinelli, Ferraro e Mazzotta, 2013, pag. 255, descrive il fenomeno in termini di *"inedita centralità del diritto antidiscriminatorio nell'ambito della disciplina limitativa dei licenziamenti"*).

Si è così assistito ad un profluvio domande giudiziali di accertamento e declaratoria di nullità dei recessi impugnati, per ragioni di discriminazione o ritorsione, spesso accomunate o del tutto indistintamente invocate.

Va riconosciuto che, in quel tempo, era la stessa giurisprudenza maggioritaria a non distinguere adeguatamente le due categorie: *"nell'impostazione giurisprudenziale, le nozioni di «discriminazione» e di «motivo illecito determinante» [avevano] finito per fondersi e con-*

*fondersi. La giurisprudenza [aveva] teso alla creazione di una unica categoria, il «licenziamento ritorsivo» e l'art. 1345 c.c. (accanto alla normativa antidiscriminatoria) [aveva] trovato in questa categoria una applicazione generalizzata, a prescindere dal fatto che il motivo discriminatorio fosse o meno tipizzato» (Crotta, Licenziamento della lavoratrice che si sottopone al procedimento di fecondazione assistita: la discriminazione opera obiettivamente, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, fasc. 3, 859).*

In sostanza, il licenziamento ritorsivo veniva ricondotto a quello discriminatorio, ed entrambi al motivo illecito determinante, ex art. 1345 c.c. (cfr. ad es. Cass., 9 luglio 2009, n. 16155, secondo cui “*le indicazioni delle varie ipotesi di licenziamento discriminatorio, contenute nelle citate disposizioni [art. 4 l. 604/1966; art. 15 Stat. Lav.; art. 3 l. 108/1990], costituiscono specificazione della più ampia fattispecie del licenziamento viziato da motivo illecito, riconducibile alla generale previsione codicistica dell'atto unilaterale nullo ai sensi dell'art. 1345 c.c. (in relazione all'art. 1324 c.c.)*”).

È solo con la fondamentale pronuncia di Cass., 5 aprile 2016, n. 6575, che la discriminazione si affranca dalla radice codicistica (alla quale, invece, la ritorsione è rimasta ancorata), riconoscendosi che “*la nullità derivante dal divieto di discriminazione discende invece direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno ed Europeo, senza passare attraverso la mediazione dell'art. 1345 c.c.*”, con la conseguenza che “*la discriminazione - diversamente dal motivo illecito - opera obiettivamente -ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta- ed a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro*”.

A seguito di tale arresto, cui la giurisprudenza di merito e di legittimità si sono adeguate pressoché senza eccezioni, è necessariamente mutato l'approccio teorico, ma soprattutto relativo alla gestione operativa dei fenomeni di ritorsione e di discriminazione.

### **In particolare, la prova della ritorsione**

Se la connotazione oggettiva della discriminazione, infatti, esclude la necessità della dimostrazione dell'*animus nocendi* datoriale, per ottenere l'accertamento della ritorsione rimane indispensabile la prova che la finalità vendicativa dell'atto datoriale ne costituisca il motivo unico ed essenziale: “*L'accoglimento della domanda di nullità del licenziamento perché fondato su motivo illecito esige la prova 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 e idonei a configurare un'ipotesi di legittima risoluzione del rapporto (v. Cass. n. 26399 del 2022; Cass. n. 26395 del 2022; Cass. n. 21465 del 2022; n. 9468 del 2019 da ultimo v. Cass. n. 6838 del 2023), 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. n. 6838 del 2023 cit.; n. 5555 del 2011)*” (così, in motivazione a Cass., 9 gennaio 2024, n. 741).

In altri termini, non solo il lavoratore deve dar prova che il movente soggettivo alla base dell'atto denunciato come ritorsivo sia stato determinante, ma anche che sia stato esclusivo: il che esclude la nullità in tutti i casi nei quali concorra, con il motivo di rappresaglia, anche

una legittima ragione di adozione dell'atto, la cui sussistenza andrà scrutinata in via pregiudiziale (cfr. Cass., 4 aprile 2019, n. 9468): *“allorquando il lavoratore allegghi che il licenziamento gli è stato intimato per motivo illecito esclusivo e determinante ex art. 1345 c.c., il datore di lavoro non è esonerato di provare, ai sensi dell'art. 5 l. 15.7.1966, n. 604, l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso; quindi l'indagine in ordine alla sussistenza nonché al carattere esclusivo e determinante del motivo illecito dovrà essere condotta successivamente a quella concernente il presupposto giustificativo addotto dalla società datrice a fondamento del licenziamento intimato e solo nell'ipotesi di accertata insussistenza della stessa; diversamente infatti il motivo ritorsivo non sarebbe, per forza di cose, esclusivo e determinante e quindi non renderebbe nullo il negozio estintivo”* (Trib. Trento, 7 febbraio 2023, n. 20, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 23 marzo 2023, con nota di Poso, *In fatto e in diritto. tutto quello che c'è da sapere sul licenziamento (ingiustificato e) ritorsivo, in una sentenza-trattato, con dovizia (anche troppa) di particolari e citazioni, del Tribunale di Trento*; nello stesso senso anche Cass., 23 settembre 2019, n. 23583).

Essendo insita nell'oggetto stesso della prova (attenendo *“alla sfera dell'elemento psicologico o alla finalità dell'atto datoriale”*: così Cass., 24 giugno 2024, n. 17266) la difficoltà di assolvere il relativo onere, è pacificamente ammesso che la dimostrazione sia *«sostanzialmente fondata sulla utilizzazione di presunzioni, tra le quali presenta un ruolo non secondario anche la dimostrazione della inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o di alcun motivo ragionevole»* (così Cass. n. 17087 del 2011 cit., in motivazione)” (in tali termini, ancora Cass. n. 17266/2024).

In effetti non capita spesso che il datore di lavoro firmi la propria condanna, come nel caso di specie: dalla sentenza del Tribunale di Milano, richiamata dalla decisione in commento, risulta infatti che la Compagnia convenuta avesse inviato ai lavoratori una comunicazione del seguente tenore: *“Gentile collega, con la presente siamo a comunicarLe che, a seguito del giudizio da Lei azionato nei confronti della Società, ai sensi dell'art. 6, punto 6.1 del Regolamento Concessioni di viaggio dipendenti sono revocate le facilitazioni di viaggio concesse a Lei e ai Suoi beneficiari diretti e indiretti. La presente ha effetto dal momento della sua ricezione”*.

Evidenziando come la pronuncia in commento si inserisca a pieno titolo nell'orientamento giurisprudenziale consolidato, in tema di ritorsione, non resta che concludere richiamando il lapidario (anonimo) commento alla decisione del Giudice milanese, che si legge in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 21 febbraio 2024: *“Il principio di diritto è di evidente fondatezza. Ci si può domandare come possa una grande impresa commettere un simile errore”*.

Maurizio Bachini, avvocato in La Spezia

Visualizza il documento: [Trib.Roma, 17 giugno 2025, n. 7095](#)