

N. R.G. 6208/2017



TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO

Sezione Lavoro CIVILE

Il Tribunale, nella persona del giudice, dott. F. Scarzella
all'esito dell'udienza del 29/09/2017
nel procedimento iscritto al n. r.g. **6208/2017** promosso da:
MASSIMO MERLO

RICORRENTE/I

contro

INNSE MILANO S.P.A. (C.F. 03150400988)
CAMOZZI INDUSTRIES S.P.A.

RESISTENTE/I

ha emesso la seguente

ORDINANZA

L'odierno ricorso appare", prima facie", in parte fondato.

In via preliminare di merito va innanzitutto rilevato, quanto all'eccepita ritorsività della condotta della resistente, che "il **licenziamento** per ritorsione, diretta o indiretta - assimilabile a quello **discriminatorio**, vietato dagli artt. 4 della legge n. 604 del 1966, 15 della legge n. 300 del 1970 e 3 della legge n. 108 del 1990 - 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, con conseguente nullità del **licenziamento**, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni." (v. Cass. n. 17087/2011) e che il "divieto di licenziamento discriminatorio - sancito dall'art. 4 della legge n. 604 del 1966, dall'art. 15 della legge n. 300 del 1970 e dall'art. 3 della legge n. 108 del 1990 - è suscettibile di interpretazione estensiva sicché l'area dei singoli motivi vietati comprende anche il licenziamento per ritorsione o rappresaglia, che costituisce cioè l'ingiusta e arbitraria reazione, quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essenzialmente quindi di natura vendicativa. In tali casi, tuttavia, è necessario dimostrare che il recesso sia



stato motivato esclusivamente dall'intento ritorsivo” (v. Cass. n. 6282/2011).
“L'allegazione, da parte del lavoratore, del carattere ritorsivo del licenziamento intimatogli non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare, ai sensi dell'art. 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604, l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso; *solo ove tale prova sia stata almeno apparentemente fornita, incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare l'intento ritorsivo e, dunque, l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso*” (v. Cass. n. 6501/2013).

Da ultimo la Suprema Corte precisava, rispetto alla fattispecie del licenziamento discriminatorio, che “la nullità del licenziamento discriminatorio discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l'art. 4 della l. n. 604 del 1966, l'art. 15 st.lav. e l'art. 3 della l. n. 108 del 1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché, diversamente dall'ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito sulla natura discriminatoria di un licenziamento che conseguiva la comunicazione della dipendente di volersi assentare per sottoporsi ad un trattamento di fecondazione assistita)” (v. Cass. n. 6575/2016).

Sempre in via preliminare di merito va infine rilevato che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ex art. 3 L.n.604/1966, può essere intimato per fatti relativi “all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa” conseguenti, generalmente, alla cessazione dell’attività e a un nuovo e diverso assetto dell’organizzazione aziendale e del processo produttivo o a fatti attinenti la sfera del lavoratore rilevanti sul contesto aziendale. Nel primo caso, in particolare, rientrano tutte quelle esigenze aziendali “che non debbono necessariamente presentare i caratteri dell’eccezionalità, dell’imprevedibilità e della permanenza, potendo concernere anche solo ordinarie variazioni del normale andamento dell’impresa, purchè effettive e non fittizie e tali da non essere



compatibili con l'utilizzazione del personale divenuto superfluo in altre mansioni equivalenti a quelle che gli erano già proprie (v. Cass. n. 986/1988). In sintesi, nel caso di giustificato motivo oggettivo, la legge riconosce una prevalenza delle esigenze dell'impresa rispetto a quelle del lavoratore alla conservazione del posto. Compito del giudice, in questi casi, non è il sindacato del merito e dell'opportunità delle scelte organizzative e gestionali compiute dal datore di lavoro all'interno della propria impresa quanto l'esame della effettività delle ragioni giustificatrici dedotte, della asserita riorganizzazione e della sussistenza del nesso di causalità tra queste ultime e il licenziamento conseguente; ne deriva che è onere del datore di lavoro provare l'effettività delle ragioni organizzative e gestionali poste a base del licenziamento e l'impossibilità di utilizzare diversamente e proficuamente il lavoratore licenziato, costituendo il recesso l'"extrema ratio"; in particolare, in caso di "licenziamento per giustificato motivo oggettivo - nella cui nozione rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativi attuati per la più economica gestione dell'azienda purchè non pretestuosi e strumentali, bensì volti a fronteggiare situazioni sfavorevoli e non contingenti che influiscano decisamente sulla normale attività produttiva, imponendo l'effettiva necessità di riduzione di costi - grava sull'imprenditore l'onere della prova tanto dell'effettività delle ragioni poste a base del licenziamento quanto dell'impossibilità di impiego del dipendente licenziato nell'ambito dell'organizzazione aziendale; l'onere probatorio relativo a tale ultimo elemento, concernendo un fatto negativo, va assolto anche mediante la dimostrazione di fatti positivi come la circostanza che i residui posti di lavoro relativi a mansioni equivalenti fossero, al tempo del recesso, stabilmente occupati e quella che, dopo il licenziamento, e per un congruo periodo, non sia stata effettuata alcuna assunzione nella stessa qualifica; la prova circa la superfluità del lavoro del dipendente licenziato può essere fornita anche attraverso il ricorso a risultanze di natura presuntiva e indiziaria relativa all'intero ambito aziendale" (v. Cass. n. 14093/2001; 9967/1997; 8057/1998; 1891/1998).



Nel merito va innanzitutto rigettata l'eccezione processuale sollevata da parte resistente ai sensi della L. n. 92/2012 visto che, per condivisibile giurisprudenza di legittimità, "una volta azionata dal lavoratore una impugnativa di licenziamento postulando l'applicabilità delle tutele previste dall'art. 18 dello Statuto, salvo il limite delle prospettazioni artificiose, deve trovare ingresso il procedimento speciale previsto dalla I. n. 92 del 2012, a prescindere ovviamente dalla fondatezza di allegazioni e pretese e senza che la veste formale assunta dalle relazioni giuridiche tra le parti possa precludere tale accesso. Di talché la natura giuridica del rapporto di lavoro così come l'individuazione del soggetto che si assume essere datore di lavoro e destinatario dei provvedimenti di tutela ex art. 18 I. n. 300/70 risultano tra le questioni che il giudice dovrà affrontare e risolvere nel percorso per giungere alla decisione di merito sulla domanda su cui può statuire, che è appunto la domanda concernente la legittimità o meno del licenziamento. In tal senso è la lettera del comma 47 dell'art. 1 della I. n. 92/2012 che condiziona l'applicabilità del rito al solo presupposto che si tratti di "controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e successive modificazioni", senza negare l'accesso al procedimento speciale laddove si individui il datore di lavoro in un soggetto diverso da quello che ne abbia la veste solo formale, con una preclusione che sarebbe priva di ragionevolezza. Vuole dirsi - avuto riguardo al caso di specie - che se lo Zito aveva diritto alla tutela prevista dall'art. 18 della I. n. 300 del 1970 in quanto il rapporto di lavoro era in fatto realmente imputabile ad una pluralità di soggetti, non si vede perché il riconoscimento di detta tutela avrebbe dovuto avvenire nelle forme procedurali diverse da quelle previste espressamente dalla legge per tali controversie solo perché egli era formalmente inquadrato da uno solo di tali soggetti. Anche il riferimento all'operatività del rito speciale "quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro" esplica la volontà del legislatore di non precluderne l'utilizzo per barriere imposte dall'apparenza della forma: così come pacificamente un lavoratore che



alleggi la qualificazione solo formale di un rapporto come autonomo, deducendo la subordinazione, può impugnare il recesso invocando la tutela dell'art. 18 con il ricorso ex lege n. 92 del 2012, altrettanto può fare il lavoratore che invochi la stessa tutela in un rapporto di lavoro non formalizzato ovvero nei confronti di un soggetto diverso da quello che risulti essere il formale datore di lavoro” (v. Cass. n. 17775/2016).

Da quanto esposto discende pertanto l'applicabilità della speciale procedura disciplinata dalla L. n. 92/2012 anche nel caso in cui venga impugnato, come nel procedimento odierno, un atto di licenziamento adottato, secondo la prospettazione del lavoratore, da un gruppo societario costituente un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro e, pertanto, da un datore di lavoro diverso da quello cui è formalmente riconducibile il medesimo rapporto tenuto conto della obbligatoria applicazione del rito cd “Fornero” a tutti i casi in cui venga impugnato un atto di recesso assistito dalla cd tutela reale, ex. art. 1 comma 47 L. n. 92/2012; della mancata espressa derogabilità del rito in oggetto, a favore del rito ordinario disciplinato dagli artt. 414 e ss cpc, nelle ipotesi in cui sia convenuto in giudizio un datore di lavoro formalmente diverso da quello cui è imputabile il rapporto di lavoro oggetto di causa; della prevista espressa applicabilità del rito disciplinato dalla L. n. 92/2012 anche ai casi in cui debbano “essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro”, cui sono evidentemente assimilabili anche gli accertamenti volti ad identificare il soggetto datoriale cui sia effettivamente imputabile il rapporto di lavoro dedotto in giudizio trattandosi di questione pur sempre relativa, in senso lato, alla esatta identificazione e, pertanto, alla qualificazione del rapporto di lavoro sotto il suo profilo soggettivo.

Nel merito non appare innanzitutto “prima facie” provata, in maniera sufficientemente attendibile, in base a un giudizio necessariamente sommario proprio dell'odierna fase processuale, ex. lege n. 92/2012, la discriminatorietà del recesso impugnato visto che nelle stesse circostanze temporali venivano



estromessi dalla compagine societaria in oggetto anche lavoratori non sindacalmente attivi (Pagani Anna Maira, come da doc. n. 20 di parte ricorrente), che nel mese di ottobre 2016 venivano colpiti da sanzioni disciplinari, per le medesime condotte, al pari del ricorrente, altri 17 colleghi, in massima parte ancora in forza alla società, e che in ricorso non viene specificamente dedotto né attendibilmente provato un maggior coinvolgimento sindacale del ricorrente (e di Comotti e Acerenza) rispetto agli altri lavoratori sindacalmente attivi e ancora presenti in azienda limitandosi sul punto la parte a sostenere una generica maggior risolutezza dei tre dipendenti licenziati rispetto agli altri colleghi sindacalmente attivi.

Non appare altresì discriminatoria la decisione della società di esonerare il ricorrente dal rispetto del termine di preavviso e di adottare il licenziamento in oggetto in violazione della procedura disciplinata dall'art. 7 L. n. 604/1966 trattandosi, nel primo caso, di una facoltà riconosciuta al datore di lavoro dalla legge e non foriera di specifici danni economici e professionali in capo al singolo lavoratore e, nel secondo caso, di una violazione procedurale espressamente sanzionata dalla legge che, anche secondo la prospettazione di parte ricorrente, non dava in ogni caso luogo a una delle ipotesi discriminatorie previste dalla legge, quali quelle disciplinate dall'art. 4 della l. n. 604 del 1966, dall'art. 15 st.lav., dall'art. 3 della l. n. 108 del 1990 e/o da norme di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE.

Il licenziamento impugnato appare invece, “prima facie”, ingiustificato, ex. artt. 1 e ss L. n. 604/1966, tenuto conto, per condivisibile giurisprudenza di legittimità, che “il giustificato motivo oggettivo deve identificarsi nelle vicende e/o negli eventi che, per l'incidenza immediata sulla realtà aziendale in cui il lavoratore è inserito, cagionano l'effettiva esigenza del datore di porre fine al rapporto di lavoro. Rientrano nel suddetto ambito sia i licenziamenti intimati in relazione all'esigenza di specifiche esigenze aziendali che impongono la soppressione del posto di lavoro, sia i licenziamenti che traggono origine da comportamenti o



situazioni facenti capo al prestatore di lavoro, purché non costituiscano una forma di inadempimento (cfr., Cass., 11 agosto 1998, n. 7904; 27 novembre 1996, n. 10527; 30 marzo 1994, n. 3128). Dall'altro, si ricorda che: il giustificato motivo oggettivo deve essere valutato sulla base di elementi di fatto esistenti al momento della comunicazione del recesso, la cui motivazione deve trovare fondamento in circostanze realmente esistenti e non future ed eventuali (Cass., 22 aprile 2000, n. 5301)” (v. Cass. n. 17928/2002).

Nel caso di specie le ragioni addotte nella lettera di recesso (modifica del processo produttivo ed eliminazione della “posizione di addetto al controllo qualità in produzione, in modo che ogni operatore gestisca in toto la realizzazione del prodotto”) non risultano attuali ed esistenti alla data di adozione del licenziamento impugnato e immediatamente incidenti nel processo produttivo della società resistente visto che Innse aveva in programma di montare nuovi macchinari presso lo stabilimento in oggetto soltanto nel mese di luglio e agosto 2017 (v. dich Logica e Vaia nella causa RG. N. 12601/2016), che fino a tale data presso lo stabilimento in questione i dipendenti presenti si limitavano ad effettuare normale attività di manutenzione (v. dich. Logica nella causa RG. N. 12601/2016) e che, pertanto, alcuna attività produttiva né alcuna specifica modifica del processo produttivo della società resistente erano pacificamente in corso alla data dell'adozione del recesso impugnato né in data immediatamente successiva.

Quanto esposto trova ulteriore conferma, anche ai sensi dell'art. 2729 c.c, nel contenuto della richiesta della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria avanzata dalla resistente per il periodo 1.3.2016-28.2.2017 (v. doc. n. 15 di parte ricorrente) ove si da espressamente atto della mancata prevista eccedenza di personale dipendente per il medesimo periodo, il cui termine finale scadeva tre giorni prima della data di adozione del licenziamento in esame, e nel contenuto del piano di riorganizzazione aziendale adottato dalla resistente il 18.4.2017 (v. doc. n. 5 di parte ricorrente) in cui la società da conto che nel periodo successivo il piano di risanamento 2016/2017, quindi in epoca successiva il recesso in esame,



sarebbero proseguite in azienda attività meramente logistiche con l'impiego di un periodo di almeno 24 mesi per l'effettuazione di rilevanti investimenti produttivi e logistici per il rilancio dello stabilimento e con contestuale impegno della società a presentare richiesta di CIGS per la durata di almeno 11 mesi con coinvolgimento di tutti i dipendenti presenti a 0 ore di lavoro o a orario ridotto.

Da quanto esposto può pertanto concludersi che alla data del licenziamento impugnato - e nel periodo immediatamente successivo - non fosse stato effettivamente modificato il processo produttivo della resistente né fosse stata effettivamente soppressa la posizione di addetto controllo qualità in produzione assegnata al ricorrente avendo la società proceduto, nel medesimo periodo, allo svolgimento di attività di manutenzione e logistica prevedendo, anche in occasione dell'adozione del piano di riorganizzazione aziendale del 18.4.2017, la successiva sospensione dal lavoro dei dipendenti presenti a 0 ore o a orario ridotto.

L'accertata ingiustificatezza del licenziamento impugnato comporta, ai sensi dell'art. 18 IVV e V comma stat. lav, la risoluzione del rapporto di lavoro alla data dell'adozione del licenziamento e la condanna della resistente a corrispondere al ricorrente una indennità risarcitoria omnicomprensiva pari a 20 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita tenuto conto, da una parte, della volontà della resistente di non avvalersi più, per il futuro, della mansione per cui è causa con conseguente inconfigurabilità di una ipotesi di manifesta insussistenza del motivo oggettivo addotto in sede di recesso, dall'altra, della rilevante anzianità maturata dal ricorrente presso la compagine organizzativa in questione (dal 1977), della sua avvenuta formale assunzione, da parte della resistente, nel 2009, del lungo periodo di cassa integrazione legalmente usufruito dalla resistente e delle dimensioni, anche occupazionali, della compagine societaria resistente.

Sulla somma liquidata vanno corrisposti gli interessi legali, dalla maturazione dei singoli ratei al saldo, sulla somma annualmente rivalutata, ex. art.429 cpc.



Quanto fin qui esposto è assorbente rispetto all'esame delle restanti istanze ed eccezioni, anche istruttorie, delle parti.

Compensi professionali nella misura indicata in dispositivo tenuto conto della natura, dell'esito, del valore e della esigua durata della causa (circa tre mesi dal deposito del ricorso comprensivi del periodo feriale) e del mancato esame, da parte del Tribunale, dell'eventuale sussistenza di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro in oggetto in capo a entrambe le società resistenti a seguito del rigetto della domanda principale proposta dal ricorrente.

P.Q.M.

dichiara ingiustificato e, pertanto illegittimo il licenziamento intimato al ricorrente con comunicazione del 3.3.2017 e per l'effetto dichiara risolto il rapporto di lavoro alla data di efficacia del licenziamento e condanna Innse Milano spa, in persona del legale rappresentante pro-tempore, a corrispondere al ricorrente una indennità risarcitoria pari a 20 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, oltre al rimborso dei compensi professionali liquidati in complessivi euro 2500,00, oltre accessori di legge; restanti spese compensate tra le parti.

Milano, 29/09/2017

Il giudice
dott. F.Scarzella

