



TRIBUNALE DI MILANO

- Sezione Lavoro -

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Sara Manuela MOGLIA,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 18 gennaio 2016 nella causa
n. 10267/2015 RG,
sentite le conclusioni formulate dai difensori, così provvede

ORDINANZA

Con il ricorso in data 23 settembre 2015, Ceriani Rossana, invocando l'illegittimità del licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo dalla società Gelma s.r.l. con lettera in data 27 marzo 2015, ha agito in giudizio ex art. 1, comma 48 l.n. 92/12, chiedendo la reintegrazione nell'organico della società con il pagamento di un'indennità pari a dodici o ventiquattro mensilità della retribuzione globale di fatto fino all'effettiva ripresa del rapporto; in subordine, la declaratoria di illegittimità del licenziamento ed il pagamento dell'indennità risarcitoria pari a dodici mensilità o, ancora l'illegittimità del recesso per violazione dell'art. 7 l.n. 604/66 con il risarcimento del danno.

Riferiva la stessa di essere passata alle dipendenze della società convenuta a far data dal 7 gennaio 2014 per effetto del subentro della medesima nell'appalto Eni Tecnomare a cui la stessa era preposta anche in costanza del rapporto intrattenuto con la precedente datrice di lavoro, la società Codess.

Il 27 marzo 2015 la ricorrente veniva licenziata per perdita dell'appalto e impossibilità di una diversa ricollocazione.

Con il presente ricorso, la lavoratrice non pone in dubbio la ragione indicata dalla società, ma contesta che la stessa possa costituire motivo valido per l'interruzione del rapporto lavorativo. Asserisce la medesima che la società ben avrebbe potuto ricollocarla nell'altro appalto sito in Nerviano ove, in prossimità del licenziamento, la società aveva assunto altro lavoratore, il sig. Federico Rocca e ove l'altra dipendente, sig.ra Mondini, era prossima alla pensione.

Lamentava poi che la mancata comparizione della società al tentativo di conciliazione presso la D.l. aveva resa vana ogni possibilità di soluzione transattiva.

Si costituiva la società resistente contestando le deduzioni avversarie e rivendicando la legittimità del recesso.

In relazione al medesimo ribadiva di aver perduto all'appalto a cui era preposta la ricorrente; di aver avuto altro appalto a Nerviano assegnatole il 1 febbraio 2014 a cui erano preposti altri due dipendenti (Federico Panzarea e Emanuela Mondini) senza la necessità di altra forza lavoro.

Negava poi di aver avuto nel proprio organico tal sig. Federico Rocca citato dalla ricorrente, quanto il sig. Egidio Rocca assegnato all'appalto di Nerviano che il 2 marzo 2015 dava le dimissioni con assunzione del sig. Panzarea Federico.



La società offriva alla ricorrente il posto della dipendente Ramondini che il 15 ottobre 2015 aveva dato le dimissioni per un monte ore settimanale pari a 15 ore.

Assunte le prove ammesse, all'udienza del 18 gennaio 2016, si svolgeva la discussione.

oooooooooooooooooooo

Il ricorso proposto da Ceriani Rossana va accolto, ma nei limiti ed alle condizioni che saranno di seguito illustrate.

Come già enunciato, la ricorrente non contesta che la società Gelma abbia, nel marzo 2015, perduto l'appalto Eni Tecnomare a cui la stessa era assegnata.

La società, per contro, dimostra la circostanza producendo il testo dell'email inviata dal sig. David Prato, referente gestionale di Tecnomare che, seppur inviata al sig. Fragione (dipendente Centralpol), era da questi poi girata a Gelma (doc. di parte convenuta senza numero) con la quale veniva comunicata la cessazione del servizio di portierato e vigilanza a far data dal 1 aprile 2015.

La sospensione è stata altresì confermata dal teste Prato David, il quale ha riferito di aver avuto precedenti contatti con il sig. Fragione già fin dal dicembre 2014 e di avergli, in quella sede, riferito della prossima cessazione dell'appalto relativo alla vigilanza ed ai servizi di portierato. Inoltre di aver avuto contezza, in quanto messo per conoscenza, che i loro colloqui via email fossero noti anche al sig. Gelfusa, capo del personale di Gelma.

Accertato che il motivo indicato nella lettera di licenziamento è reale ed effettivo, sotto questo profilo, l'impugnazione non appare fondata.

La ricorrente, pur non contestando il venire meno dell'appalto, fatto peraltro provato, assume comunque l'illegittimità del licenziamento in quanto la mancata ricollocazione, di cui ve ne erano i presupposti, consentirebbe di travolgere il fatto posto alla base del licenziamento e quindi di applicare la tutela reale.

Sul punto va, anzitutto, precisato che, trattandosi senza alcuna ombra di dubbio di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la norma di riferimento non può che essere l'art. 18, comma 7, st. lav., rivolgendosi le disposizioni di cui ai precedenti commi ad ipotesi di recesso per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa.

La norma di riferimento (art. 18, comma 7) prevede l'applicabilità del disposto del comma 4 e quindi la tutela reintegratoria nell'ipotesi di difetto di giustificazione del licenziamento o manifesta insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento.

Come detto, il fatto è la perdita dell'appalto e la circostanza è pacifica e non contestata, anzi provata.

Nessuna ulteriore considerazione attiene a tale ipotesi e la conferma di tale lettura si evince proprio dal disposto della norma in commento che rinvia alla tutela obbligatoria nelle altre ipotesi in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del motivo oggettivo.

A titolo di premessa, giova ricordare che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo se il datore di lavoro:



- opera un riassetto organizzativo effettivo e non pretestuoso (cfr. Cass. 7 aprile 2010, n. 8237) fondato su circostanze realmente esistenti al momento della comunicazione del recesso e non riguardanti circostanze future ed eventuali;
- recede in funzione di ragioni inerenti l'attività produttiva;
- verifica la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni equivalenti nell'ambito dell'organizzazione aziendale e ne accerta l'impossibilità;
- sceglie il lavoratore da licenziare osservando le regole di correttezza e buona fede e non pone in essere atti discriminatori;
- rispetta il preavviso.

Applicando i principi sopra riportati, risulta provato che Gelma ha proceduto al licenziamento per ragioni inerenti l'attività produttiva che si sono rivelate prima ancora che provate, non contestate.

Quindi, il motivo è reale ed effettivo.

Del giustificato motivo, tuttavia, non ricorrono tutti i presupposti in quanto non può dirsi, per le ragioni che saranno di seguito illustrate, che la società abbia rispettato l'obbligo di repectage.

La prova assunta (teste Prato) ha evidenziato come sin dal dicembre 2014 o gennaio 2015, la società Gelma fosse al corrente che l'appalto presso Eni Tecnomare sarebbe, di lì a poco, cessato.

Il teste ha precisato che già dalla fine dell'anno 2014, presso lo stabile non vi era più personale dipendente, ma solo gli addetti al portierato lasciati a presidio degli uffici.

Dovendo quindi ritenere che la comunicazione ufficiale pervenuta il 26 marzo 2015 non costituisse una novità, ben può sostenersi che, a decorrere dal gennaio 2015, Gelma era al corrente del problema relativo al prossimo esubero del personale impiegato in quell'appalto ormai destinato a venir meno.

Ciò nonostante, allorchè il 2 febbraio 2015, il dipendente addetto al diverso appalto Selex di Nerviano ha rassegnato le dimissioni, Gelma ha assunto altro dipendente.

In tale momento, come detto era consapevole che di lì a poco si sarebbero creati problemi di occupazione ed invece di adibire al posto vacante uno degli addetti all'appalto ormai prossimo a scadere, ha proceduto ad una nuova assunzione.

In sede di discussione, la società si è difesa non già escludendo che tale posto, poi occupato dal sig. Panzarea, fosse inidoneo alla ricorrente, bensì asserendo di non aver potuto adibire la sig.ra Ceriani in quanto, in quel momento impegnata nell'appalto Eni Tecnomare.

La circostanza non pare poter giustificare la scelta operata.

Come detto, l'appalto a cui era preposta la sig.ra Ceriani era ormai alla sua fase finale; né può ritenersi che lo spostamento di una risorsa poteva compromettere l'efficienza del servizio atteso che non essendovi più frequentazione degli uffici da parte di persone, certamente ridotte erano le esigenze della committenza.

Quindi, trattandosi di mansioni analoghe e fungibili, la società avrebbe, peraltro con l'anticipo di poco più di un mese, ben potuto provvedere, prima dell'assunzione di altra persona estranea alla platea dei lavoratori, alla ricollocazione dei propri dipendenti già in forza evitando così di procedere alla risoluzione del rapporto.

Il comportamento tenuto denuncia quindi il vizio del licenziamento per omessa assoluzione dell'obbligo di repectage.



Poco importa che la ricorrente abbia, a riguardo, fatto riferimento ad un nominativo diverso, posto che è la stessa società che ha dichiarato di aver provveduto ad una nuova assunzione.

L'omissione nella quale la società è caduta non può, come si è già detto, portare all'applicazione della tutela reale, ma solo di quella obbligatoria.

Nella determinazione dell'indennità si deve, come previsto dall'art. 18, comma 5, tenere conto dell'anzianità di servizio (dal 1 gennaio 2014 al marzo 2015), delle dimensioni dell'impresa (di cui però nulla è dato sapere), delle iniziative assunte dal lavoratore per trovare una nuova occupazione e del comportamento tenuto dalle parti sia nella procedura di cui all'art. 7 l.n. 604/66 sia nel procedimento.

Quanto a tali ultimi profili, va valorizzata l'offerta lavorativa fatta dalla società che ha proposto la riassunzione presso il sito di Nerviano seppur a sole 15 ore settimanali o presso altro appalto di Roma a trenta ore settimanali, offerte che la ricorrente, per il tramite del suo difensore e senza voler in udienza specificare le ragioni, ha ritenuto di disattendere.

Non vi è notizia di altre iniziative assunte autonomamente dalla ricorrente.

Quanto poi alla mancata comparizione della società alla convocazione disposta dalla D.L., il fatto è pacifico, ma la Gelma si è difesa assumendo di non aver ricevuto alcuna comunicazione in tal senso.

Si tratta, quindi, di circostanza che, in difetto di una prova decisiva, costituisce fatto neutro.

Dovendo aver riguardo ai criteri sopra indicati di cui può tenersi conto, si ritiene di quantificare l'indennità risarcitoria in misura pari a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre interessi e rivalutazione.

Ogni ulteriore ragione di censura risulta assorbita e tra queste anche quella relativa alla violazione della procedura di cui all'art. 7 l.n. 604/66 che risulta rispettata dalla società alla quale può essere solo imputato di non aver partecipato alla convocazione, assenza che, però, non è provato fosse imputabile alla stessa.

Le ragioni della decisione e il comportamento tenuto dalle parti fanno ritenere equa una totale compensazione delle spese di lite tra le parti.

PQM

Il Tribunale di Milano in funzione di Giudice del Lavoro, disattesa ogni contraria istanza ed eccezione, così provvede:

- accoglie il ricorso;
- dichiara risolto il rapporto di lavoro a far data dal 27 marzo 2015;
- condanna la società resistente alla corresponsione in favore della ricorrente di una somma pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi e rivalutazione dalla presente al saldo effettivo;
- compensa tra le parti le spese di lite.

Si comunichi.

Milano li 20 gennaio 2016.

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Sara Manuela MOGLIA

