

N. 3875/18 R.G.L.



TRIBUNALE DI MILANO

SEZIONE LAVORO

ORDINANZA EX ART. 1, CO. 47SS., LEGGE 92/2012

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Chiara COLOSIMO, nel procedimento *ex art.* 1, co. 47ss., Legge 92/2012 promosso

da

FERROLI Roberto, con l'Avv. Zaccaria

contro

HIS VIGILANZA s.r.l., con l'Avv. Vischi

letti gli atti,
esaminati i documenti,

a scioglimento della riserva assunta l'1 giugno 2018,
osserva,

IN FATTO

con ricorso *ex art.* 1, co. 47ss., Legge 92/2012 depositato il 12 aprile 2018, Roberto FERROLI ha convenuto in giudizio HIS VIGILANZA s.r.l. impugnando un dedotto licenziamento orale e chiedendo al Tribunale:

in via principale, di:

- accertare e dichiarare la invalidità e/o la nullità e/o l'inesistenza e/o l'inefficacia del licenziamento imposto l'1/10/2017, per tutti i motivi di cui al ricorso, e perché privo di forma scritta;
- per l'effetto, condannare HIS VIGILANZA s.r.l. a reintegrarlo nel posto di lavoro precedentemente occupato, nonché a pagare un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegrazione con un importo, in ogni caso, non inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto, nonché a versare i contributi previdenziali e assistenziali dalla data del licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegrazione;

in via subordinata, di:





- accertare e dichiarare la invalidità e/o la nullità e/o l'annullamento del licenziamento imposto l'1/10/2017, per tutti i motivi di cui al ricorso;
- per l'effetto, condannare *ex art. 18, co. 4, Legge 300/1970 HIS VIGILANZA s.r.l.* a reintegrarlo nel posto di lavoro precedentemente occupato, nonché a pagare un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, con un importo sino ad un massimo di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto, nonché a versare i contributi assistenziali e previdenziali dalla data del licenziamento fino a quella della effettiva reintegrazione;

in via ulteriormente subordinata, di:

- accertare e dichiarare che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo addotti dal datore di lavoro;
- accertare e dichiarare l'invalidità e/o la nullità e/o l'annullamento del licenziamento imposto l'1/10/2017, per insussistenza del giustificato motivo oggettivo;
- per l'effetto, condannare *ex art. 18, co. 5, Legge 300/1970 HIS VIGILANZA s.r.l.* al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici mensilità e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;

in via del tutto subordinata, di:

- accertare e dichiarare l'inefficacia del licenziamento imposto l'1/10/2017, per i vizi procedurali e di forma e per mancata effettuazione della procedura conciliativa prevista dall'art. 7 Legge 604/1966;
- per l'effetto, condannare *ex art. 18, co. 6, Legge 300/1970 HIS VIGILANZA s.r.l.* al pagamento di un'indennità risarcitoria tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Il tutto oltre interessi e rivalutazione e, in ogni caso, con vittoria delle spese di lite da distrarsi a favore del procuratore antistatario.

Con riserva di agire in separato giudizio per la rivendicazione delle differenze retributive e di tutti gli importi risarcitori spettanti in relazione al rapporto di lavoro per cui è causa.





Si è costituita ritualmente in giudizio HIS VIGILANZA s.r.l., eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

Con vittoria delle spese di lite.

All'udienza dell'1 giugno 2018 il Giudice ha invitato i procuratori delle parti alla discussione e, all'esito, si è riservato di decidere.

IN DIRITTO

Roberto FERROLI è stato assunto da HIS VIGILANZA s.r.l. con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato del 30/6/2009, per lo svolgimento delle mansioni di guardia particolare giurata con inquadramento nel VI livello C.C.N.L. Istituti di Vigilanza. Il rapporto di lavoro è stato trasformato a tempo indeterminato con decorrenza 20/10/2010 e riconoscimento del IV livello di inquadramento.

Con l'odierno giudizio, il lavoratore si duole di essere stato illegittimamente licenziato dalla convenuta, in forma orale, in assenza di un giustificato motivo oggettivo, con violazione dell'obbligo di repêchage e a seguito di gravi vizi procedurali.

Ha concluso, pertanto, come sopra precisato.

Alle pretese del ricorrente si oppone HIS VIGILANZA s.r.l. che contesta, tra l'altro, *“la rappresentazione dei fatti avversaria secondo cui il ricorrente sarebbe stato licenziato oralmente in quanto strumentale ed infondata. Ed infatti la cessazione del rapporto di lavoro intercorso tra le parti, come risulta dalla narrativa che precede, è avvenuta con il pieno accordo del lavoratore”* (pag. 4, memoria).

E' circostanza pacifica tra le parti che la vicenda per cui è causa muove dalla procedura di cambio appalto avviata dalla committente Geodis Logistic s.p.a., presso cui operava Roberto FERROLI, conclusasi con perdita della commessa da parte di HIS VIGILANZA s.r.l. e assegnazione della stessa alla subentrante G Action Group.

*** * ***

Orbene, sotto un profilo di ordine generale, deve escludersi che la perdita di un appalto possa costituire – di per sé sola considerata – giustificato motivo di licenziamento, permanendo comunque l'onere del datore di lavoro di dimostrare l'impossibilità di utilizzare altrimenti il lavoratore: soprattutto nel caso di un'impresa





normalmente destinata a operare su appalti e commesse, l'avvicinarsi dei conferimenti è fenomeno connaturato all'oggetto primo dell'attività economica svolta e, come tale, intrinseco al più tipico dei rischi imprenditoriali.

Anche in realtà economiche quale quella oggetto del presente giudizio, dunque, il recesso dal rapporto di lavoro si giustifica solo quale *extrema ratio*, e “*il datore di lavoro ha l'onere di provare, con riferimento alla capacità professionale del lavoratore e all'organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento, anche attraverso fatti positivi, tali da determinare presunzioni semplici (come il fatto che dopo il licenziamento e per un congruo periodo non vi siano state nuove assunzioni nella stessa qualifica del lavoratore licenziato), l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore in mansioni diverse da quelle che prima svolgeva*” (Cass. Civ., Sez. Lav., 26 marzo 2010, n. 7831; cfr. anche Cass. Civ., Sez. Lav., 20 maggio 2009, n. 11720; Cass. Civ., Sez. Lav., 4 giugno 1999, n. 5893).

Del tutto irrilevanti, ai fini del decidere, le vicende inerenti al rapporto tra ricorrente e appaltatore subentrante, in quanto “*la presenza di una clausola sociale e le tutele in caso di violazione della stessa da parte dell'appaltatore subentrante si aggiungono (e non sostituiscono) alle tutele previste in caso di licenziamento illegittimo, licenziamento che può sempre essere impugnato nei confronti del precedente datore di lavoro*” (Cass. Civ., Sez. Lav., 4 giugno 2013, n. 14010; conforme, Trib. Torino, 26 marzo 2013).

Peraltro, nel caso di specie, è documentale che il tentativo di addivenire a un accordo per il passaggio dei lavoratori da HIS VIGILANZA s.r.l. alla subentrante è fallito, in quanto è stata versata in atti copia del verbale di mancato accordo (cfr. doc. 8, fascicolo ricorrente). E, d'altronde, Roberto FERROLI è stato assunto da GF Vigilanza Italia s.r.l. a Socio Unico con soluzione di continuità rispetto al pregresso rapporto e decorrenza 5/10/2017, nonché con trattamento retributivo deteriore (cfr. doc. 15, fascicolo ricorrente).

Del tutto destituito di fondamento, poi, l'assunto difensivo della convenuta che intende dimostrare che il rapporto di lavoro si sarebbe concluso per volontà del lavoratore.

In atti non vi è prova delle dimissioni di Roberto FERROLI, che difatti non risultano esser mai state formalizzate; per contro, vi sono molteplici elementi che dimostrano – in modo inequivoco – l'intento di HIS VIGILANZA s.r.l. di risolvere i rapporti di lavoro dei dipendenti impiegati nell'appalto ormai perso.





Già il 20/9/2017 la convenuta avviava le comunicazioni per la procedura di cambio appalto anticipando di voler “evitare il determinarsi di esuberi occupazionali a causa del servizio perduto per il cambio di appalto” (doc. 9, fascicolo ricorrente). Nel verbale di incontro del 26/9/2017, HIS VIGILANZA s.r.l. dichiarava di “non poter impiegare il personale eventualmente non assunto da GF Vigilanza”; circostanza confermata dalla resistente nella PEC inoltrata alla ITL di Milano-Lodi (doc. 10, fascicolo ricorrente).

Infine, con comunicazione di cessazione del 4/10/2017, la datrice di lavoro ha attestato ai competenti uffici la risoluzione del rapporto per cui è causa per “licenziamento per giustificato motivo oggettivo” avente decorrenza “01/10/2017” (cfr. produzione dell’1/6/2018).

Sul fatto, quindi, che il rapporto di lavoro tra Roberto FERROLI e HIS VIGILANZA s.r.l. si sia interrotto per esclusiva e unilaterale di volontà della datrice di lavoro non può esservi dubbio alcuno: sussiste, pertanto, un licenziamento.

Il suddetto licenziamento, tuttavia, non risulta essere mai stato formalizzato per iscritto dall’odierna convenuta che, difatti, non prova di aver mai comunicato al dipendente la risoluzione né le motivazioni poste a fondamento della stessa.

Tanto basta per ritenere che Roberto FERROLI sia stato licenziato oralmente.

*

Ai sensi dell’art. 18, co. 1-3, Legge 300/1970, “il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell’articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell’articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all’articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell’articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell’ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall’invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l’indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il





regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale. Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione”.

Per questi motivi, HIS VIGILANZA s.r.l. deve essere condannata *ex art. 18 Legge 300/1970* all'immediata reintegrazione di Roberto FERROLI nel posto di lavoro e nelle mansioni di cui in precedenza.

La convenuta, inoltre, deve essere condannata a risarcire al lavoratore il danno determinato nella retribuzione mensile globale di fatto, calcolata tenuto conto di un tallone di € 1.321,14 lordi mensili (cfr. buste paga in atti), da corrispondersi dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegrazione – detratto l'*aliunde perceptum* – e, comunque, in misura non inferiore a cinque mensilità, oltre interessi e rivalutazione.

HIS VIGILANZA s.r.l. deve essere condannata, infine, a versare i contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione.

*

La regolazione delle spese di lite segue la soccombenza e, pertanto, HIS VIGILANZA s.r.l. deve essere condannata al pagamento delle stesse liquidate come in dispositivo, con distrazione a favore del procuratore costituito.

Ordinanza immediatamente esecutiva *ex art. 1, co. 49, Legge 92/2012.*

P.Q.M.





accerta e dichiara l'inefficacia del licenziamento intimato in forma orale a Roberto FERROLI e, per l'effetto, ordina a HIS VIGILANZA s.r.l. l'immediata reintegrazione del lavoratore nel posto e nelle mansioni di cui in precedenza.

Condanna la convenuta a risarcire a Roberto FERROLI il danno determinato nelle retribuzioni globali di fatto (calcolate tenuto conto di un tallone di € 1.321,14 lordi mensili) maturate dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegrazione – detratto l'*aliunde perceptum* – e, comunque, in misura non inferiore a cinque mensilità, oltre interessi e rivalutazione.

Condanna HIS VIGILANZA s.r.l. a versare i contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione.

Condanna la convenuta alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi € 5.000,00 oltre spese generali e accessori come per legge, da distrarsi a favore dell'Avv. Zaccaria.

Ordinanza immediatamente esecutiva *ex lege*.

MANDA

alla Cancelleria per la tempestiva comunicazione alle parti costituite.

Milano, 1 giugno 2018

IL GIUDICE DEL LAVORO
dott.ssa Chiara COLOSIMO

