



Tribunale Ordinario di Milano

Sezione Lavoro

Il Giudice Dr. Antonio Lombardi

letti gli atti e i documenti della causa iscritta al n. 10755/2018 RGL pendente

tra

POATO SELIM

e

GRUPPO SECURITY & SAFETY S.R.L.

sciogliendo la riserva assunta in data 12/12/2018 così rileva.

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 48, L. 92/2012, 05/02/016, il ricorrente Poato Selim deduceva di essere stato assunto dalla resistente a seguito di procedura di cambio appalto in data 01/05/2015 con conservazione convenzionale della tutela di cui all'art. 18 l. 300/1970, inquadramento 5° livello CCNL Agenzie di Sicurezza Sussidiaria non armata, venendo assegnata presso il cliente H3G, poi Wind Tre s.p.a., e varie postazioni dei f.lli Rosselli, di essere stato licenziato in data 09/07/2018 a seguito della assunta cessazione dell'attività di servizio presso il sito della Wind Tre s.p.a.. Premessa l'applicabilità della tutela di cui all'art. 18 l. 300/1970, deduceva l'illegittimità del licenziamento in relazione alla a) genericità della motivazione a base del recesso datoriale, b) violazione della procedura di cambio appalto, ed in particolare dell'art. 94 CCNL di settore, che prevede un onere di comunicazione preventiva da parte della cessante alle strutture sindacali, al fine di garantire la continuità occupazionale, non realizzatasi appieno nel caso di specie, stante l'assunzione del deducente da parte della subentrante con contratto a termine, la violazione della procedura conciliativa obbligatoria prevista in materia di licenziamenti economici ai sensi dell'art. 7 l. 604/1966, c) manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento d) violazione da parte del datore dell'obbligo di repace. Chiedeva, alla luce di quanto dedotto, farsi applicazione della tutela di cui all'art. 18 4° co. l. 300/1970, in subordine del 5° co., in ulteriore subordine del 6° co, con vittoria di spese di lite da distrarsi in favore del procuratore antistatario.





Il ricorso proposto da Poato Selim appare fondato e meritevole di accoglimento, nella misura di seguito indicata e per le ragioni che verranno enunciate.

Premessa la pacifica applicabilità della tutela di cui all'art. 18 l. 300/1970, in ragione del mantenimento convenzionale del regime giuridico a seguito dell'accordo di cambio appalto del 30/04/2015, nonostante l'assunzione sia avvenuta in costanza di regime giuridico di cui al d.lgs. 23/2015, applicabile alle assunzioni successive al 07/03/2015, il licenziamento in questa sede impugnato è stato comminato dal datore di lavoro resistente con lettera raccomandata a.r. del 09/07/2018 "a seguito della cessazione dell'attività del servizio, svolto dalla scrivente, presso il sito Wind Tre s.p.a. in Milano", dove il Selim prestava abituale servizio.

Trattasi di classica fattispecie di recesso datoriale per cessazione dell'appalto del quale era aggiudicatario, esercitato nei confronti della platea di lavoratori stabilmente adibiti all'appalto, a beneficio dei quali sono normalmente previsti meccanismi di stabilità occupazionale attraverso il passaggio alle dipendenze del nuovo aggiudicatario. Tali meccanismi non impediscono, tuttavia, la necessità di provvedere allo scrutinio dei profili di legittimità del licenziamento, sotto il profilo formale e sostanziale, restando irrilevante la circostanza che il lavoratore sia stato, come avvenuto nel caso di specie, assunto dalla subentrante nell'appalto.

In merito alle censure avanzate dal Selim si osserva, tuttavia, come, sia pure nella laconicità della formulazione letterale, le motivazioni del licenziamento siano chiaramente ed univocamente esposte, e come non possa in alcun modo dirsi insussistente o non configurante giustificato motivo di licenziamento il motivo addotto dalla Security & Safety, la cui sussistenza non è, nella stessa narrativa del ricorso, oggetto di effettiva contestazione ad opera del ricorrente.

La volontarietà del mancato rinnovo dell'appalto (cfr. documentazione depositata all'udienza del 12/12/2018), non rileva in senso contrario, in quanto pienamente rientrante nella libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost.. Sul punto, la Suprema Corte ha recentemente statuito che "In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è sufficiente, per la legittimità del recesso, che le addotte ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, causalmente determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa, non essendo la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del posto di lavoro sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità, in ossequio al disposto dell'art. 41 Cost." (Cass. civ., sez. lav. n. 10699/2017).





Del tutto inconferenti appaiono le deduzioni circa la violazione della procedura di cambio appalto, e l'omissione delle comunicazioni prescritte dalla contrattazione collettiva, funzionali al mantenimento dei requisiti occupazionali, risultando tali adempimenti del tutto estranei alla fattispecie del recesso datoriale e potendo, al più, fondare una responsabilità risarcitoria del datore di lavoro cessante per causazione di perdita di chance assunzionali o reddituali in capo al lavoratore.

Infondata appare, altresì, la censura relativa alla presunta violazione dell'art. 7 l. 604/1966, che risulta pacificamente inapplicabile ai licenziamenti comminati a seguito di procedura di cambio appalto. L'art. 7, comma 4, D.L. n. 76/2013, conv. dalla Legge n. 99/2013, difatti, esclude la procedura di conciliazione, indipendentemente dal numero di lavoratori, nel caso in cui le interruzioni dei rapporti di lavoro avvengano per superamento del periodo di comporto o in seguito a cambi di appalto, alle quali abbiano fatto seguito assunzioni in capo ad altri datori di lavoro.

Fondata appare, tuttavia, la censura relativa alla violazione dell'obbligo di *repechage*.

Per condivisibile orientamento della Suprema Corte, "Non è sufficiente a giustificare il licenziamento del dipendente la circostanza che il datore di lavoro ha perso un appalto, dovendo necessariamente dimostrare l'impossibilità non soltanto di adibire il lavoratore ad altre mansioni ma anche di ricollocarlo su altri rami dell'azienda. L'impossibilità di riutilizzare il lavoratore va infatti verificata valutando l'intero complesso dell'azienda prendendo in considerazione, eventualmente, anche le altre sedi" (Cass. civ., sez. lav., 20 settembre 2010, n. 19842). Nulla viene, tuttavia, specificato nella lettera di licenziamento in ordine alla impossibilità di adibire il Selim ad altre mansioni o ricollocarlo su altri rami aziendali, né tale carenza è stata colmata in sede giudiziale, stante la scelta processuale della resistente che, a fronte di rituale e tempestiva evocazione in giudizio, non ha inteso costituirsi.

Il mancato puntuale assolvimento dell'obbligo di *repêchage* non comporta la tutela reintegratoria, ma solo quella indennitaria di cui all'art. 18, c. 5, st. lav. (Trib. Torino, sez. lav., 5 aprile 2016).

Ne consegue, pertanto, in parziale accoglimento della domanda di parte ricorrente, la condanna della resistente Gruppo Security & Safety s.r.l. al pagamento, in favore di Poiato Selim, della indennità risarcitoria ai sensi dell'art. 18 5° comma l. 300/1970.

Tenuto conto della anzianità del lavoratore, dell'elevato numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con particolare riferimento ai numerosi appalti nei quali il ricorrente avrebbe potuto essere adibito ed al fatto che il datore di lavoro non abbia tentato di ricollocare il dipendente e nemmeno nella lettera di licenziamento abbia dato atto di tale sforzo, alla mancata attivazione della procedura di cambio





appalto, appare congruo quantificare l'indennità risarcitoria in sedici mensilità della retribuzione globale di fatto.

PQM

In parziale accoglimento della domanda di Poiato Selim, dichiara illegittimo il licenziamento allo stesso comminato con raccomandata 09/07/2018 e, per l'effetto, visto l'art. 18 5° comma 1. 300/1970, condanna Gruppo Security & Safety s.r.l. al pagamento, in favore di Poato Selim, di 16 mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo, e delle spese di lite, che liquida in € 3.400,00 per compensi di avvocato, oltre accessori come per legge, da distrarsi in favore del procuratore antistatario.

Si comunichi alle parti.

Milano, 19/12/2018

Il Giudice

Dr. Antonio Lombardi

