



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

La dott.ssa Francesca Saioni, in funzione di giudice del lavoro, nella controversia di primo grado n. 12038/2018 R.G. instaurata da

~~GRUPPO GRADANO~~, rappresentata e difesa dagli avv.ti Mario Fezzi, Maurizio Borali e Simone Perego, presso il cui studio in Milano, viale Piave n. 12, ha eletto domicilio,

ricorrente

contro

~~GRUPPO GRADANO~~ S.P.A. e ~~GRUPPO GRADANO~~ S.P.A., rappresentata e difesa dagli avv.ti Roberto S.p.a.rpaglione e Stefano S.p.a.rpaglione, presso il cui studio in Milano, via Podgora n. 4, hanno eletto domicilio,

resistenti

OGGETTO: licenziamento collettivo, mobilità.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso ritualmente notificato ~~GRUPPO GRADANO~~ ha convenuto in giudizio ~~GRUPPO GRADANO~~ s.p.a. e il ~~GRUPPO GRADANO~~ s.p.a. formulando le seguenti conclusioni:

"NEL MERITO,

1. *accertare e dichiarare la nullità e/o l'illegittimità e comunque annullare il licenziamento disposto nei confronti del ricorrente con lettera in data 8 agosto 2018;*





2. conseguentemente, condannare la convenuta ~~ARUBAPEC~~ S.p.a. a reintegrare in servizio il ricorrente (presso la sede di Milano, C.so Buenos Aires), nonché a risarcire il danno allo stesso cagionato, in misura corrispondente alle retribuzioni perse dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegra, sulla base della retribuzione mensile di € 2.088,33

3. in subordine, condannare la convenuta a corrispondere al ricorrente un importo non inferiore a 36 mensilità a titolo di risarcimento del danno, ovvero il diverso importo ritenuto di giustizia, comunque non inferiore a sei mensilità; in ulteriore subordine, e con riserva di impugnazione, condannare la società a corrispondere al ricorrente un importo pari a due mensilità;

5. condannare la convenuta alla rifusione dei compensi professionali e delle spese, comprensive del contributo unificato”.

~~ARUBAPEC~~ s.p.a., in concordato preventivo con continuità aziendale, si è costituita ritualmente, contrastando, a vario titolo, le pretese avversarie di cui ha chiesto l'integrale rigetto.

La causa, di natura documentale e vertente su questione di diritto, è stata discussa e decisa senza necessità di incumbenti istruttori.

Ciò posto, il signor ~~ARUBAPEC~~ ha esposto in causa:

1) che nel maggio 2018 la società ~~ARUBAPEC~~ s.p.a. comunicava l'apertura di una procedura di licenziamento collettivo fondata sulla crisi del settore di riferimento "consumer electronics", crisi che avrebbe determinato la necessità di procedere alla chiusura di diversi punti vendita sul territorio nazionale;

2) che la procedura si concludeva con un mancato accordo e con il licenziamento di 128 dipendenti di cui 17 operanti nella provincia di Milano;





- 3) che la procedura di licenziamento sarebbe stata avviata e condotta in modo non corretto, a causa della violazione dell'articolo 5 della L. 223/91: in particolare, ~~esibendo~~ avrebbe individuato la platea dei lavoratori in esubero comparando i dipendenti addetti ai punti vendita destinati alla chiusura con i colleghi assegnati ai punti vendita che sarebbero rimasti operativi nell'ambito della medesima Provincia (nel caso di specie, Milano), anziché parametrare la comparazione con l'intero personale distribuito su tutti i negozi presenti sul territorio nazionale, ovvero comunque su un territorio più ampio;
- 4) che inoltre la società avrebbe assegnato dei punteggi tali da penalizzare proprio gli addetti ai punti vendita in chiusura;
- 5) che, peraltro, il licenziamento del ricorrente, rientrando quest'ultimo tra le "categorie protette" con invalidità del 50% pacificamente riconosciuta, sarebbe passibile di annullamento a seguito della violazione, all'esito della procedura, delle quote di riserva previste dalla Legge 68/99.

All'esito della procedura in oggetto, il ricorrente ha quindi impugnato il licenziamento di ~~esibendo~~, prima stragiudizialmente e poi in questa sede, rilevando l'illegittimità/ annullabilità del recesso e formulando le domande poc'anzi riportate.

Ciò posto, il ricorso è fondata e va accolto nei limiti di seguito precisati.

Reputa infatti questo giudice di condividere le argomentazioni di diritto che – seppur rese nell'ambito di procedimenti ex L. Fornero instaurati avanti a questa stessa Sezione del Tribunale di Milano e tutti conclusi con l'accoglimento dei ricorsi – appaiono confacenti anche alla presente vicenda.





In particolare, con ordinanza n. 8330/2019 R.G. in data 28 marzo 2019 est. dott. Paziienza, qui riportata anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 118 disp. att. c.p.c., è stato osservato quanto segue:

“Il legislatore con l'art.4 della L. n.223/91 ha inteso procedimentalizzare il potere datoriale di riduzione del personale, allo scopo di pervenire alla “codeterminazione della crisi aziendale”, in conformità con le indicazioni provenienti dalla normativa comunitaria. La puntuale, concreta e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità consente un controllo ex ante dell'iniziativa aziendale di ridimensionamento dell'impresa da parte delle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione. Il contenuto della comunicazione di apertura della procedura deve essere conforme a quanto previsto nell'art.4, comma terzo, della L.n.223/91.

Il primo comma dell'art. 5 della legge n. 223/91, invece, così dispone: “L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'art. 4, comma 2, ovvero in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative”.

Nella ipotesi di licenziamento collettivo per riduzione del personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori, al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità, non deve necessariamente interessare l'intera azienda, ma può avvenire, secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico - produttive, nell'ambito della singola unità produttiva, ovvero del settore interessato alla ristrutturazione, in quanto ciò non sia il frutto di una determinazione unilaterale





del datore di lavoro, ma sia obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzative che hanno dato luogo alla riduzione di personale (Cass. 15 giugno 2006, n. 13783; 19 maggio 2005, n. 10590; 9 settembre 2003, n. 13182; 26 settembre 2000 n. 12711; 10 giugno 1999 n. 5718; 18 novembre 1997 n. 11465).

“ La delimitazione del personale “a rischio” si opera in relazione a quelle esigenze tecnico produttive ed organizzative che sono state enunciate dal datore con la comunicazione di cui all’art. 4, comma 3. Essendo la riduzione di personale conseguente alla scelta del datore sulla dimensione quantitativamente e qualitativamente ottimale dell’impresa per addivenire al suo risanamento, dalla medesima scelta non si può prescindere quando si voglia determinare la platea del personale da selezionare. Tuttavia va attribuito il debito rilievo anche alla previsione testuale della norma secondo cui le medesime esigenze tecnico produttive devono essere riferite al “complesso aziendale”. Tale dato si spiega in forza dell’esigenza di ampliare al massimo l’area in cui operare la scelta, al fine di approntare idonee garanzie contro il pericolo di discriminazioni a danno del singolo lavoratore, in cui tanto più facilmente si può incorrere quanto più si restringe l’ambito della selezione. D’altra parte, sarebbe irrazionale che questo ambito venisse già predeterminato dalla legge, perchè ciò comporterebbe indebitamente una assoluta e generalizzata incomunicabilità tra parti o settori dell’impresa.

Se tale è il contesto normativo, si arguisce facilmente che non vi è s.p.a.zio per una restrizione all’ambito di applicazione dei criteri di scelta che sia frutto della iniziativa datoriale pura e semplice, perchè, come già sottolineato, ciò finirebbe nella sostanza con l’alterare la corretta applicazione dei criteri stessi che la L. n. 223 del 1991, con l’ art. 5, intende espressamente sottrarre al datore, imponendo che questa venga effettuata o sulla base dei criteri concordati con le associazioni sindacali, ovvero, in mancanza, secondo i criteri legali.





E' dunque arbitraria e quindi illegittima ogni decisione del datore diretta a limitare l'ambito di selezione ad un singolo settore o ad un reparto, se ciò non sia strettamente giustificato dalle ragioni che hanno condotto alla scelta di riduzione del personale. La delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri dei lavoratori da porre in mobilità è dunque consentita solo quando dipenda dalle ragioni produttive ed organizzative, che si traggono dalle indicazioni contenute nella comunicazione di cui all'art. 4, comma 3, quando cioè gli esposti motivi dell'esubero, le ragioni per cui lo stesso non può essere assorbito, conducono coerentemente a limitare la platea dei lavoratori oggetto della scelta. Ogni delimitazione dell'area di scelta è perciò soggetta alla verifica giudiziale sulla ricorrenza delle esigenze tecnico produttive ed organizzative che la giustificano. Ma queste esigenze devono essere puntualmente allegare e comprovate dal datore di lavoro" (Così argomenta in modo condivisibile la sentenza della Cassazione 2.12.2009 n. 25353).

Secondo la giurisprudenza di legittimità la platea dei lavoratori interessati alla riduzione di personale può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale, ed è onere del datore provare il fatto che determina l'oggettiva limitazione di queste esigenze, e giustificare il più ristretto s.p.a.zio nel quale la scelta è stata effettuata (Cass. 23 giugno 2006, n. 14612).

La delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri dei lavoratori da porre in mobilità è dunque consentita solo quando dipenda dalle ragioni produttive ed organizzative, che si traggono dalle indicazioni contenute nella comunicazione di cui all'art. 4, comma 3, quando cioè gli esposti motivi dell'esubero, le ragioni per cui lo stesso non può essere assorbito, conducono coerentemente a limitare la platea dei lavoratori oggetto della scelta. Di conseguenza, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva





dell'azienda, la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti a tale unità sulla base di oggettive esigenze aziendali e il datore di lavoro deve indicare nella comunicazione, ai sensi della L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 3, sia le ragioni alla base della limitazione dei licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione, sia le ragioni per cui non ritenga di ovviare ad alcuni licenziamenti con il trasferimento ad unità produttive geograficamente vicine a quella soppressa o ridotta, onde consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti (Cass. 11 dicembre 2012, n. 22655; Cass. 11 dicembre 2014, n. 26104).

Occorre pertanto che l'imprenditore provveda ad una specifica illustrazione e chiara spiegazione dei motivi della chiusura di una determinata unità produttiva o della soppressione di una posizione lavorativa per esigenze tecnico-produttive e organizzative ad essa proprie, così da consentire quel proficuo coinvolgimento attivo delle organizzazioni sindacali ed il loro controllo nell'ambito della formazione del processo decisionale, in funzione concertativa, non certo sostitutiva della scelta datoriale. In definitiva, ciò che la normativa in esame preserva, anche all'esito della novella di cui alla L. n. 92 del 2012, è allora la finalità autenticamente informativa della comunicazione prevista dall'art. 4, comma 3, L. cit., per la corretta selezione del personale eccedente e la scelta, nel rispetto dei criteri convenzionali o legali, dei singoli lavoratori da licenziare.

Il giudice è chiamato, senza indebite interferenze sul merito delle scelte imprenditoriali ma senza neppure venir meno ai propri compiti di controllo, a presidiare tale ratio di garanzia dell'equilibrio tra gli interessi del datore di lavoro alla riorganizzazione della propria impresa (in vista del suo mantenimento sul mercato, anche in funzione di salvaguardia dell'occupazione, sia pure parziale, mediante il processo di ristrutturazione compiuto) e del singolo lavoratore alla conservazione del proprio posto di lavoro (vedi in tali termini, in motivazione,





Cassazione n. 4678/2015 e da ultimo, Cassazione civile sezione Lavoro 14 marzo 2016 n. 4925).

E proprio per tali ragioni, non si può, invece, riconoscere, in tutti i casi, una necessaria corrispondenza tra il dato relativo alla "collocazione del personale" indicato dal datore di lavoro nella comunicazione di cui all'art. 4 e la precostituzione dell'area di scelta.

" Il datore infatti segnala la collocazione del personale da espungere (reparto, settore produttivo ecc), ma ciò non comporta automaticamente che l'applicazione dei criteri di scelta coincida sempre con il medesimo ambito e che i lavoratori interessati siano sempre esclusi dal concorso con tutti gli altri, dal momento che ogni delimitazione dell'area di scelta è soggetta alla verifica giudiziale sulla ricorrenza delle esigenze tecnico produttive ed organizzative che la giustificano.

A mero titolo esemplificativo, si può rilevare che ove il datore, nella comunicazione di cui all'art. 4, indicasse che tutto il personale in esubero è collocato all'interno di un unico reparto, essendo solo questo oggetto di soppressione o di ristrutturazione, non sarebbe giustificato limitare l'ambito di applicazione dei criteri di scelta a quegli stessi lavoratori nel caso in cui svolgessero mansioni assolutamente identiche a quelle ordinariamente svolte anche in altri reparti, salva la dimostrazione di ulteriori ragioni tecnico produttive ed organizzative comportanti la limitazione della selezione. Ed ancora, quando la riduzione del personale fosse necessitata dall'esistenza di una crisi che induca alla riduzione, genericamente, dei costi, non vi sarebbe, quanto meno in via teorica, alcun motivo di limitare la scelta ad uno dei settori dell'impresa, e quindi la selezione andrebbe operata in relazione al complesso aziendale. In tal senso si può spiegare, nell'art. 5 citato, la duplicità, altrimenti scarsamente comprensibile, del richiamo alle "esigenze tecnico-produttive ed organizzative", perchè, nella prima parte, esse si riferiscono all'ambito di selezione, mentre, nella seconda parte, le





medesime esigenze concorrono poi nel momento successivo, con gli altri criteri dell'età e del carico di famiglia, alla individuazione del singolo lavoratore (salvo che non operino altri criteri concordati con i sindacati)". (Cfr. Cass. 3.11.2008 n. 26376).

In sostanza occorre vagliare la sussistenza di un oggettivo nesso di causalità tra le "esigenze tecnico-produttivo ed organizzative" quale strumento per la determinazione dell'ambito di selezione del personale eccedente e le "esigenze tecnico- produttive ed organizzative" quale mezzo per l'individuazione del singolo lavoratore da licenziare.

Orbene, nel caso che ci occupa, le criticità economiche illustrate nella lettera di apertura del licenziamento collettivo riguardano chiaramente l'intero complesso aziendale della società resistente.

Nella lettera di apertura della procedura di mobilità viene fatto riferimento alla generale crisi del "settore di riferimento "consumer electronics" con il conseguente calo delle vendite, alla situazione finanziaria dell'azienda che avrebbe comportato la riduzione della capacità di approvvigionamento della merce con conseguente riduzione dei fatturati, ai contratti di solidarietà che sarebbero stati sottoscritti con le OO.SS. a livello nazionale.

Non si può quindi dubitare che i motivi di apertura della procedura di mobilità siano riferibili all'intero complesso aziendale, e quindi alla generalità dei punti vendita che lo componevano.

Pertanto, non solo manca nella comunicazione di apertura della mobilità una dettagliata spiegazione delle ragioni per le quali tale crisi di sistema abbia indotto la convenuta a limitare i licenziamenti all'ambito provinciale senza coinvolgere i lavoratori applicati nei punti vendita ubicati nelle altre province, ma la difesa dei lavoratori ha offerto una serie di elementi probatori convincenti circa la assoluta





arbitrarietà e contraddittorietà dell'iter procedimentale che ha seguito la convenuta nella decisione adottata.

In sostanza la convenuta, a fronte di una crisi di mercato che ha investito l'intera struttura produttiva, ha in via unilaterale e senza alcuna ragione economica oggettiva precostituito l'area ed il numero dei lavoratori da licenziare.

La limitazione della platea dei lavoratori da licenziare al novero dei soggetti presenti in un determinato ambito provinciale (nel caso di specie nell'ambito della Provincia di Milano) è arbitraria ed illegittima: la società convenuta, trattandosi di una crisi di mercato generale, avrebbe dovuto, nella scelta dei lavori da licenziare, operare una valutazione comparativa tra tutti i dipendenti dell'organico aziendale collocati nei vari punti vendita su scala nazionale. Pertanto non vi è alcun dubbio che vi sia uno iato ingiustificato tra il presupposto economico della riduzione del personale (la crisi del mercato) e la ricaduta interna di tale elemento nell'ambito dell'organico aziendale (la individuazione della eccedenza di personale da espellere con riferimento al solo ambito provinciale).

Tale vizio della procedura sostanzia una chiara ipotesi di violazione dei criteri di scelta. Inoltre va ricordato che in tema di licenziamento collettivo, il doppio richiamo operato dall'art. 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991 alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, comporta che la riduzione del personale può essere limitato a specifici rami d'azienda soltanto se caratterizzati da autonomia e specificità delle professionalità utilizzate, infungibili rispetto alle altre. Non è possibile limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti ad un reparto se detti lavoratori sono idonei ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti: la dimostrazione della ricorrenza delle specifiche professionalità o comunque delle situazioni oggettive che rendano impraticabile qualunque comparazione, costituisce onere probatorio a carico del datore di lavoro" (Cass. n. 6112/2014).





Orbene sulla tematica della sussistenza in capo ai lavoratori licenziati di professionalità assolutamente infungibili e non comparabili con quelle di altri siti produttivi la difesa della società resistente non offre alcun elemento probatorio.

In linea generale occorre considerare che come il creditore, provata la fonte legale o negoziale del proprio diritto, ha poi solo l'onere di allegare l'altrui inadempimento, mentre il debitore deve provare i fatti impeditivi, modificativi od estintivi della pretesa azionata (cfr., per tutte, Cass. S.U. 30/10/2001 n. 13533), così nel caso che ci occupa il lavoratore, creditore della reintegra, una volta provata l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato risolto dal licenziamento intimatogli, deve solo allegare l'altrui inadempimento, vale a dire l'illegittimo rifiuto opposto dal datore di proseguire il rapporto di lavoro nonostante la allegazione di una serie di violazioni formali e sostanziali, mentre sul datore di lavoro incombe l'onere di allegare e dimostrare il fatto estintivo, vale a dire l'effettiva esistenza del rispetto dei criteri de quibus.

Tale opzione ermeneutica si dimostra coerente con quella linea evolutiva della giurisprudenza in tema di onere della prova, qui condivisa, che va accentuando il principio della vicinanza della prova, inteso come apprezzamento dell'effettiva possibilità per l'una o per l'altra parte di offrirla (vedi ex plurimis, Cass. 9/11/2006 n. 23918, Cass. 4/5/2012 n. 6799, Cass. 29/1/2016 n. 1665, Cass. 31/3/2016 n. 6209).

Invero, mentre il lavoratore non ha accesso (o non ne ha in senso esaustivo) al quadro complessivo della situazione aziendale per verificare quale sia la effettiva consistenza qualitativa e quantitativa del personale presente, il datore di lavoro ne dispone agevolmente, sicchè è anche più vicino alla concreta possibilità della relativa allegazione e prova.

Ed in questo senso appare agevole comprendere l'orientamento secondo cui, mentre grava sul datore di lavoro l'onere di allegazione dei criteri di scelta





applicati e la prova della loro piena applicazione individuale nei confronti dei lavoratori licenziati, con indicazione, in relazione a ciascuno di questi ultimi (qualora siano stati utilizzati i criteri legali dei carichi familiari, della anzianità, e delle esigenze tecnico produttive) dello stato familiare, della anzianità e delle mansioni, grava invece sul lavoratore l'onere di dimostrare la illegittimità della scelta, con indicazione dei lavoratori in relazione ai quali la scelta sarebbe stata falsamente o illegittimamente applicata (Cass. n. 12711 del 2000). Pertanto l'onere del lavoratore di indicare in modo puntuale i lavoratori in relazione ai quali la scelta sarebbe stata falsamente applicata sorge nel momento in cui il datore di lavoro predispose un elenco dei lavoratori licenziati sulla base della applicazione dei criteri legali dei carichi familiari, della anzianità e delle esigenze tecnico produttive (e difatti nella sentenza della Cassazione n. 24558 del 2016 citata nella comparsa di risposta della società resistente la Corte di merito aveva esaminato una ipotesi di licenziamento collettivo comminato dal datore di lavoro sulla base di un elenco dei lavoratori colpiti dal recesso con la assegnazione di un punteggio in relazione ai criteri legali considerati).

Tuttavia nel caso di specie non solo la tabella prodotta dalla convenuta non precisa i dati di ciascun lavoratore in base ai quali è stato formato il punteggio assegnato, ma non vi è alcun dubbio sul fatto che i ricorrenti abbiano espletato mansioni fungibili perfettamente sovrapponibili a quelle di altri dipendenti impegnati in altre unità. Su tale profilo appare significativo ciò che è stato comunicato dalla convenuta ad alcuni lavoratori nel 2015, quando tali lavoratori sono stati coinvolti dalla stessa società in un programma definito di "standardizzazione delle attività di gestione dei punti vendita sul territorio" che avrebbe previsto " la applicazione dei medesimi modelli direzionali, la creazione di strutture gerarchiche il più possibile simili", con il conseguente "programma di scambio degli addetti sui vari punti vendita". Inoltre va osservato che i punti





vendita in cui operavano i ricorrenti, al pari di tutti gli altri punti vendita, erano radicalmente privi di una propria autonomia, dipendendo in tutto e per tutto dalla struttura centrale.

Inoltre va osservato come la legge prevede che i tre criteri di scelta previsti vengano applicati "in concorso tra loro", ossia in modo bilanciato. La società resistente ha invece operato in modo tale da far sostanzialmente prevalere un criterio diverso da quelli previsti dalla legge, ovvero la mera "appartenenza ad un locale destinato alla chiusura". In sostanza la società convenuta ha assegnato un punteggio doppio ai lavoratori che operavano nei punti vendita non destinati alla chiusura, e ciò a prescindere dalle mansioni svolte, dal livello di inquadramento, dal grado di esperienza maturato. In tale modo la convenuta ha di fatto limitato la scelta quasi esclusivamente ai lavoratori dei punti vendita destinati alla chiusura, assegnando loro punteggi più bassi. La giurisprudenza di legittimità ha già avuto modo di censurare l'applicazione solo apparente dei criteri di legge: "Ad avviso della scrivente le deduzioni svolte da parte ricorrente in ordine alla nullità del criterio utilizzato pertinente alle esigenze tecnico organizzative e produttive si appalesano fondate e pertanto il licenziamento deve essere annullato, con conseguente accoglimento del ricorso... Nel caso concreto, sono stati applicati tutti e tre i criteri legali, ma il terzo con diverso punteggio, privilegiandosi i lavoratori addetti alla sede di Milano perché non attribuito alcun punteggio ai lavoratori addetti alla sede di Roma ... Ciò in applicazione del principio espresso dalla Suprema Corte, secondo cui "...non può essere ritenuta legittima la scelta che trascuri la professionalità equivalente degli addetti ad altre realtà organizzative parimenti indicate nel progetto...non potendosi aprioristicamente escludere che il lavoratore destinatario del provvedimento di trasferimento a seguito di riassetto delle posizioni lavorative in esito alla valutazione comparativa preferisca una diversa dislocazione alla perdita del lavoro" (Cfr. cass. 26.09.2016





n. 18847; Cass. n. 20502 del 3.08.2018)" (nei medesimi termini, si vedano anche le ordinanze n. 10584/2019 est. dott. Atanasio e n. 8834/2019 dott.ssa Capelli).

L'accertamento della violazione dei criteri di scelta nel caso concreto – caso, sotto tale profilo totalmente sovrapponibile ai precedenti richiamati – è dunque da ritenere accertata in causa il che rende ultronea la trattazione degli ulteriori profili di illegittimità evidenziati in ricorso.

Alla luce di quanto precede, deve essere annullato il licenziamento intimato dalla resistente al ricorrente con missiva dell'8 agosto 2018.

Ne consegue il diritto del signor ~~XXXXXX~~ alla reintegra nel posto di lavoro precedente (Milano, corso Buenos Aires) e al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni che sarebbero state percepite dalla data di licenziamento a quella di effettiva reintegra (euro 2.088,33 mensili), oltre ad interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo effettivo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate in dispositivo, tenuto conto dell'oggetto, del valore e della durata della causa.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, così provvede

- 1) annulla il licenziamento intimato al ricorrente con missiva dell'8 agosto 2018 e, per l'effetto, condanna ~~XXXXXX~~ s.p.a. in concordato preventivo a reintegrare il ricorrente medesimo nel posto di lavoro precedente (Milano, corso Buenos Aires) o in altro equivalente;
- 2) condanna ~~XXXXXX~~ s.p.a. in concordato preventivo al risarcimento del danno patito dal ricorrente in misura pari alle retribuzioni che avrebbe percepito dalla data di licenziamento a quella di





effettiva reintegra (euro 2.088,33 mensili), oltre ad interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo effettivo;

3) condanna ~~Scienze~~ s.p.a. in concordato preventivo al pagamento delle spese di lite sostenute dal ricorrente, liquidate in complessivi euro 3.259,00, di cui euro 259,00 per esborsi ed euro 3.000,00 per compensi oltre al rimborso spese generali al 15%, IVA e CPA;

4) fissa termine di giorni 60 per il deposito della sentenza.

Milano, 09/05/2019

Il giudice
Francesca Saioni



