



TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

Il giudice del lavoro dott. Laura Tomasi,
nella causa R.G.L. 1939 /2018

TRA

(Avv. ROSIELLO ANNALISA)

RICORRENTE

E

(Avv. LOBINA FABIO)

RESISTENTE

A scioglimento della riserva assunta all'udienza di discussione,
letti gli atti e documenti di causa,
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA EX ART. 1 COMMA 49 L. 92/2012

Con ricorso depositato il 22/2/2018, _____, dipendente di _____
_____ dal'1/3/2015, ha impugnato il licenziamento
intimato il 24/7/2017 per giustificato motivo oggettivo, chiedendone la
declaratoria di nullità/illegittimità/inefficacia, con le conseguenze di cui all'art. 18
comma 4, o, in subordine, comma 5 l. 300/70.

La resistente si è costituita in giudizio contestando quanto *ex adverso*
dedotto e chiedendo il rigetto del ricorso perché infondato.

Il ricorso è fondato e va accolto, per i motivi di seguito esposti.

Deve rigettarsi l'eccezione preliminare di inapplicabilità, al licenziamento
per cui è causa, del c.d. rito Fornero, per insussistenza, nella convenuta, dei
requisiti dimensionali di cui all'articolo 18 della legge 300 del 1970.

Il requisito dimensionale per l'applicazione dell'articolo 18 della legge 300
del 1970 – la cui insussistenza è onere del datore di lavoro provare: v. inter alia
Cass. n. 29241/2017 – è integrato se il datore di lavoro “*in ciascuna sede,
stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa*



alle sue dipendenze più di quindici lavoratori?”, nonché se il datore di lavoro “*nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti [...] anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti?*” nonché, in ogni caso, se il datore di lavoro occupa più di sessanta dipendenti”.

L'autonomia funzionale e organizzativa, necessaria a identificare l'unità produttiva ai sensi dell'art. 18 l. n. 300 del 1970 coincide con l'idoneità a realizzare un compiuto ciclo produttivo di beni o servizi (Cass. n. 12054/2007). In altre parole, agli effetti della tutela reintegratoria del lavoratore ingiustamente licenziato, per unità produttiva deve intendersi non ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto dell'impresa, ma soltanto la più consistente e vasta entità aziendale che si caratterizzi per condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica e amministrativa tali che in essa si esaurisca per intero il ciclo relativo a una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale (Cass. n. 19614/2011).

Infine, ai fini dell'accertamento del requisito dimensionale richiesto per l'applicabilità dell'art. 18 st.lav., ove un'articolazione aziendale sia priva di autonomia, il numero dei relativi dipendenti va sommato a quello dei lavoratori operanti presso la unità produttiva a cui la medesima fa capo, anche se ubicata in altro comune (Cass. n. 29241/2017).

Nel caso di specie, la parte convenuta si è limitata a dedurre e dimostrare documentalmente che, negli ultimi sei mesi del rapporto lavorativo intercorso con la ricorrente, ha avuto in media 26 dipendenti ripartiti nei tre punti vendita di: Milano (nel quale lavoravano in media 10 dipendenti), Busto Arsizio (nel quale lavoravano in media 6,8 dipendenti); Vercelli (nel quale lavoravano in media 9,1 dipendenti).

La società resistente ha, altresì, dedotto che i lavoratori sono stati assunti con contratto di apprendistato e sono quindi esclusi dal computo dei limiti numerici per stabilire i requisiti dimensionali dell'azienda; che hanno lavorato part-time e sono quindi da computare per la quota di orario di lavoro effettivamente svolto.

La parte resistente non ha, tuttavia, dedotto, nè chiesto di dimostrare che i punti vendita di Milano, Vercelli e Busto Arsizio fossero dotati di quella autonomia imprenditoriale *tecnica e amministrativa* richiesta dalla giurisprudenza di legittimità per poterli definire unità produttive autonome ai sensi dell'articolo 18 della legge 300 del 1970.

Non avendo assolto al proprio onere probatorio su questo punto, deve necessariamente concludersi, ex art. 2697 c.c., che dette unità produttive fossero prive di autonomia, con la conseguenza che



tutti i lavoratori alle stesse afferenti devono essere computati come in carico alla sede centrale della società sita in Milano (v. visura camerale sub doc. 1 ric.).

Consegue che a detta sede devono ritenersi fare capo 26 dipendenti e che, anche a sottrarre a detta quota gli otto dipendenti assunti con contratto di apprendistato o a tempo di lavoro parziale, i dipendenti integralmente computabili ai fini della verifica del requisito dimensionale risultano comunque più di 15.

Alla luce di quanto appena esposto, deve ritenersi applicabile il c.d. rito Fornero.

Quanto al merito del ricorso, si rileva che la ricorrente è stata licenziata, in data 24/7/2017, in ragione di un “*riassetto organizzativo aziendale in atto finalizzato ad una più economica gestione dell'impresa. In ragione di tale riorganizzazione aziendale risulta infatti esservi un esubero di personale con le stesse mansioni da Lei rivestite*” (doc. 5 fasc. ric.).

Si rammenta che, secondo la più recente giurisprudenza della S.C., ai fini della legittimità del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare, essendo sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa; ove, però, il recesso sia motivato dall'esigenza di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli o a spese di carattere straordinario, ed in giudizio se ne accerti, in concreto, l'inesistenza, il licenziamento risulterà ingiustificato per la mancanza di veridicità e la pretestuosità della causale addotta (Cass. civ. sez. lav. n. 25201/2016)

La S.C. ha, inoltre, precisato che deve, comunque, sempre essere verificato il *nesso causale* tra l'accertata ragione inerente l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro come dichiarata dall'imprenditore e l'intimato licenziamento in termini di riferibilità e di coerenza rispetto all'operata ristrutturazione. Ove il nesso manchi, anche al fine di individuare il lavoratore colpito dal recesso, si disvela l'uso distorto del potere datoriale, emergendo una dissonanza che smentisce l'effettività della ragione addotta a fondamento del licenziamento (sent. ult. cit.).

Spetta, inoltre, al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di repêchage del dipendente licenziato, in quanto requisito di legittimità del recesso datoriale, senza che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili (v. Cass. civ. sez. lav. N. 5592/2016; n. 12101/2016; n. 10018/2016; n. n. 20436/2016).



Il datore di lavoro è poi tenuto a tenuto a prospettare al lavoratore, quale alternativa al licenziamento, la possibilità di un impiego in mansioni inferiori - ove rientranti nel bagaglio professionale del lavoratore e compatibili con l'assetto organizzativo aziendale - e a fornire la relativa prova in giudizio (Cass. civ. sez. lav. N. 26467/2016; n. 22798/2016).

Infine, quando il giustificato motivo oggettivo si identifica nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile la scelta del dipendente (o dei dipendenti) da licenziare per il datore di lavoro risulta limitata, oltre che dal divieto di atti discriminatori, dalle regole di correttezza cui deve essere informato, ex artt. 1175 e 1375 c.c., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e, quindi, anche il recesso di una di esse (v. Cass. n. 7046 del 2011; Cass. n. 11124 del 2004; Cass. n. 13058 del 2003; Cass. n. 16144 del 2001; Cass. n. 14663 del 2001). La giurisprudenza, al fine individuare i criteri obiettivi che consentano di ritenere la scelta conforme ai dettami di correttezza e buona fede, ha ritenuto che possa farsi riferimento, pur nella diversità dei rispettivi regimi, ai criteri che la L. n. 223 del 1991, art. 5, ha dettato per i licenziamenti collettivi per l'ipotesi in cui l'accordo sindacale ivi previsto non abbia indicato criteri di scelta.

Applicando i citati principi al caso di specie, si osserva che
non ha allegato con sufficiente specificità, né chiesto di dimostrare, quale fosse il progetto di riorganizzazione aziendale cui faceva riferimento la lettera di licenziamento.

In proposito, la parte resistente si è limitata a dedurre un generico capitolo di prova (*"Vero che la decisione di di licenziare la ricorrente in data 24.07.17 fu conseguenza della necessità aziendale di effettuare un riassetto organizzativo aziendale che consentisse una riduzione dei costi correlati al personale dipendente"*) che non spiega in nessun modo in che cosa consistesse la riorganizzazione aziendale progettata, quali fossero i presupposti della stessa, quali fossero le misure adottate, quale fosse il nesso di causalità tra detta riorganizzazione e la scelta della ricorrente quale lavoratore da licenziare.

La resistente si è altresì limitata a dedurre, e chiedere di dimostrare che *"dal gennaio 2017 al giugno 2017, nel punto vendita di Milano, il numero dei dipendenti passò da sei a quindici"*, senza spiegare le motivazioni di tale aumento, che, tra l'altro contraddice (in assenza di altre circostanze rilevanti, non dedotte) l'assunto che vi fosse necessità di *ridurre* il personale in detto punto vendita.

Detti capitoli di prova, assolutamente generici, si palesavano inammissibili e non atti a dimostrare l'effettività della riorganizzazione aziendale posta in essere, i cui concreti contorni rimangono, allo stato, insondabili. Così come non è in alcun modo chiarita la ragione per la quale sia stata scelta la ricorrente quale lavoratrice da licenziare.



A fronte di detto quadro probatorio, non risulta in alcun modo dimostrata la sussistenza del giustificato motivo oggettivo alla base del licenziamento della ricorrente, che deve ritenersi manifestamente insussistente.

Consegue che il licenziamento deve dichiararsi illegittimo e che va applicato il regime di tutela previsto dall'articolo 18 commi 4 e 7 della legge 300 del 1970, previsto per il caso di manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

A ciò non osta la circostanza che la ricorrente fosse, al momento del licenziamento, assunta con contratto di apprendistato.

Secondo la SC, infatti, il contratto di apprendistato deve essere considerato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, caratterizzato da una prima fase contraddistinta da una causa mista (con il normale scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione cui si aggiunge quello tra attività lavorativa e formazione professionale) ed una seconda fase eventuale, condizionata al mancato recesso ex art. 2118 c.c., che rientra nel novero del rapporto di lavoro subordinato. Pertanto, in caso di licenziamento intervenuto nel corso del periodo di formazione, al contratto di apprendistato non può essere applicata la disciplina relativa al licenziamento "ante tempus" nel rapporto di lavoro a tempo determinato, ma deve essere applicata la disciplina di cui alle leggi 604/66 e 300/1970 (Cass. n. 17373/2017).

Tanto premesso, in applicazione dell'articolo 18 commi 4 e 7 della legge 300 del 1970, il licenziamento va dichiarato illegittimo e annullato, e va ordinato alla ' .. di reintegrare nel posto di lavoro.

La parte resistente va altresì condannata a corrispondere alla ricorrente un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, al tallone mensile di euro 1604,75 (ultima retribuzione globale di fatto indicata dalla parte ricorrente e non specificamente contestata dalla parte resistente).

Nulla va detratto a titolo di aliunde perceptum, non essendo emerso in causa che la ricorrente svolga attualmente attività lavorativa.

La parte convenuta va, infine, condannata al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre interessi legali.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo, ex DM 55/2014, nei valori minimi (stanti la non particolare complessità in fatto ed in diritto della controversia e l'assenza di fase istruttoria) dello scaglione di riferimento dei procedimenti cautelari, applicato per analogia data la natura sommaria della presente fase processuale.



P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro di Milano così provvede:

1. accerta e dichiara l'illegittimità del licenziamento irrogato alla parte ricorrente;
2. visto l'art. 18 commi 4 e 7 l. 300/70, annulla il licenziamento e ordina alla parte resistente di reintegrare la parte ricorrente nel posto di lavoro;
3. condanna la parte resistente a corrispondere alla parte ricorrente un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (euro 1604,75 mensili), dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione;
4. condanna la parte resistente al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre interessi legali;
5. condanna la parte resistente a rifondere alla parte ricorrente le spese processuali liquidate ex DM 55/14 in euro 259,00 per esborsi ed euro 1822,50 per compenso del difensore, oltre CPA, IVA, spese forfettarie 15%, con distrazione a favore dell'avv. Annalisa Rosiello, dichiaratosi antistatario.

Si comunichi.

Milano, 10/07/2018

IL GIUDICE DEL LAVORO
(Dott. Laura Tomasi)

