



**Repubblica Italiana**  
**In nome del Popolo Italiano**

Udienza del 24.1.2017

N. 11632/2016

**Tribunale Ordinario di Milano**  
**Sezione Lavoro**

**Il Giudice di Milano**

Dr. Tullio Perillo quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

**Sentenza**

nella causa promossa

da

D. **H.**, con gli Avv.ti FEZZI MARIO ANTONIO, BORALI MAURIZIO e PEREGO SIMONE, elettivamente domiciliato in Viale Piave, 12, Milano;

**RICORRENTE**

contro

D. **SPA**

**RESISTENTE CONTUMACE**

**OGGETTO: licenziamento individuale per giusta causa .**

All'udienza di discussione il procuratore della ricorrente concludeva come in atti.

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 8.11.2016, D. **H.** ha convenuto in giudizio D. **SPA** per l'accertamento della nullità del licenziamento intimatogli in data 25.7.2016 in quanto discriminatorio o ritorsivo, o comunque per l'accertamento della sua illegittimità; ha chiesto quindi (ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. 23/15), l'annullamento del licenziamento e la condanna di D. **SPA** a reintegrarlo in servizio e a risarcirgli il danno; in subordine ha chiesto la tutela di cui all'art. 3 D.lgs 23 cit. (comma 2 o comma 1); con vittoria di spese.

D/ **SPA** è invece rimasta contumace.



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

\*\*\*

È documentale in causa che D. [redacted] H. [redacted] veniva assunto da D. [redacted] SPA in data 1.7.15 in forza di un contratto a tempo indeterminato, part-time a 35 ore settimanali, mansioni di "addetto alle pulizie" e qualifica di operaio 2° livello CCNL Multiservizi, addetto presso l'unità operativa della società Novelis in Pieve Emanuele nell'ambito del contratto di appalto tra tale ultima società quale committente e il proprio datore di lavoro; nella medesima data di assunzione Filcams Cgil comunicava a D. [redacted] SPA la nomina di D. [redacted] SPA a Dirigente della Rappresentanza Sindacale Aziendale.

D. [redacted] H. [redacted] ha esposto che in data in data 5.2.16 il responsabile Sviluppo Progetti di D. [redacted] SPA gli comunicava oralmente che dal successivo 8.2.16 sarebbe stato trasferito presso l'unità operativa Novelis di Bresso.

È documentale che:

- con lettera dell'8/2/16 in atti D. [redacted] SPA comunicava a a Filcams Cgil che *"a causa dell'incompatibilità ambientale ravvisata nello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'unità operativa presso cui [l'esponente] presta servizio, derivante dalla situazione di contrasto creatasi, la direzione ha disposto con decorrenza 08/02/2016 il trasferimento [dell'esponente] presso l'unità Novelis di Bresso. La decisione di cui sopra si configura quale esigenza tecnica, organizzativa e produttiva ex art. 2103 c.c. volta a creare un clima armonioso di lavoro che si rifletta sulla maggior produttività dello stesso;*

- il nulla osta al trasferimento del ricorrente veniva poi richiesto il successivo 11.2.16, ma non veniva concesso, salvo che il lavoratore dichiarava la disponibilità a riprendere servizio presso la nuova sede il successivo 19/2/16 per non incorrere in sanzioni disciplinari;

- in data 4/7/16 D. [redacted] H. [redacted] impugnava avanti al Tribunale di Milano detto trasferimento che veniva poi revocato dalla società il successivo 14.7.16 con riadibizione presso la precedente sede di Pieve Emanuele;

- tuttavia, in data 25/7/16, D. [redacted] SPA intimava a D. [redacted] H. [redacted] licenziamento per giusta causa *a causa della sua condotta e insubordinazione nel non rispettare i compiti a lei consegnati, nel continuo uso del cellulare durante le ore di lavoro, nel modo in cui si rivolge ai suoi superiori con tono di sfida, arroganza e maleducazione si*



*è interrotto il rapporto fiduciario in essere in maniera tale da non consentire la prosecuzione del rapporto, neanche in termini provvisori. Il licenziamento ha effetto immediato.*

Nel presente giudizio il ricorrente ha quindi eccepito la natura discriminatoria o comunque ritorsiva del licenziamento, riconducibile vuoi alla carica sindacale ricoperta vuoi alla reazione della società successiva al deposito del ricorso giudiziale avverso il trasferimento.

\*\*\*

Tanto detto, nel merito si osserva quanto segue.

Deve innanzitutto convenirsi con la difesa del ricorrente sulla manifesta genericità della comunicazione con la quale D. [redacted] SPA intimava a D. [redacted] il licenziamento per giusta causa con effetto immediato.

Difatti, è agevole osservare che il datore di lavoro, nella comunicazione del 25/7/16, ha evocato una condotta di insubordinazione assolutamente non circostanziata nonché priva di contenuto sulla effettiva natura di tale condotta, oltre che evocare un *continuo uso del cellulare durante le ore di lavoro* del pari privo di alcuna (necessaria) specificazione; analoghe considerazioni possono essere formulate con riferimento alla contestazione circa l'utilizzo con i superiori di toni di sfida, arroganza e maleducazione, non essendo nemmeno indicato quando dette condotte si sarebbero verificate e soprattutto in cosa sarebbero consistite.

È pertanto assolutamente palese che il licenziamento in accoglimento risulti illegittimo in quanto inefficace, per difetto di specifica motivazione.

\*\*\*

Tanto detto, osserva il giudicante che la cronologia degli eventi rappresenta, sia pure ai fini presuntivi, un elemento dirimente, al fine del decidere, a favore della tesi della parte ricorrente circa la natura (quantomeno) ritorsiva del recesso.

Difatti, come sopra accennato, è documentale che, successivamente al deposito del ricorso avverso l'illegittimità del trasferimento notificato il 4/7/16, in data 14/7/16 [redacted] SPA provvedeva a revocare di fatto detto provvedimento e a riadibire D. [redacted] presso l'appalto di Pieve Emanuele e, dopo solo 11 giorni, ad intimare il già sopra censurato licenziamento senza nemmeno la previa contestazione disciplinare.



Anche tale ultima circostanza, in uno con la ravvicinata scansione temporale degli eventi, non è secondaria ma anzi ulteriore indice della volontà della società di allontanare quanto più celermente D. H. dal contesto lavorativo.

Pertanto, a) la palese genericità e quindi inefficacia del licenziamento, b) l'evolversi della vicenda lavorativa del ricorrente come sopra descritta e c) l'evidente scelta societaria di allontanarlo quanto prima dal contesto lavorativo senza nemmeno garantirgli il diritto di difesa nell'ambito del licenziamento disciplinare, rappresentano tutti elementi gravi, precisi e assolutamente concordanti che il recesso, di fatto, era quantomeno la ingiustificata reazione della società alla (legittima) azione giudiziaria introdotta da ricorrente che, seppur conclusosi con una sentenza di cessata materia del contendere, aveva visto D. H. SPA soccombente virtuale quanto alla liquidazione delle spese di lite.

Trattasi di un evidente caso di ritorsione, in relazione al quale così si è pronunciata la consolidata giurisprudenza di legittimità: *Il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta - assimilabile a quello discriminatorio, vietato dagli artt. 4 della legge n. 604 del 1966, 15 della legge n. 300 del 1970 e 3 della legge n. 108 del 1990 - costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione, con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni (Cass., n. 17087 del 08/08/2011).*

Ne deriva pertanto che il licenziamento per cui è causa è senza dubbio nullo in quanto sorretto da un motivo illecito determinante secondo le previsioni dell'art. 1345 cc.

\*\*\*

Ebbene, in tali casi l'articolo 2 D.lgs 23/15 (pacificamente applicabile al rapporto in quanto sorto successivamente al 7/3/15), prevede che, dichiarata la nullità del recesso, il datore di lavoro debba essere condannato alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro nonché a risarcire il danno pari alle retribuzioni (riferite a quelle utilizzate per il calcolo del TFR) dal giorno del licenziamento l'effettiva reintegra nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Pertanto D. H. SPA va condannata a reintegrare D. H. nel posto di lavoro e a risarcire il danno nei termini anzidetti, in misura di € 1278,37 così come



documentato dalla parte ricorrente, oltre interessi e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo effettivo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo.  
Sentenza esecutiva.

**P.Q.M.**

definitivamente pronunciando, in accoglimento del ricorso, accerta e dichiara la nullità del licenziamento intimato da D. 3PA a D. H. in data 25/7/16 e condanna la convenuta a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro con le stesse mansioni nonché a risarcirgli il danno pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento all'effettiva reintegra al tallone mensile di € 1278,37, oltre interessi e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo effettivo e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali maturati nel medesimo periodo;

condanna la convenuta a rimborsare al ricorrente le spese di lite che liquida in complessivi € 4000,00 oltre accessori;

riserva il termine di giorni 15 per il deposito delle motivazioni della sentenza.

Sentenza esecutiva.

Milano, 24.1.2017

Il Giudice  
Tullio Perillo

