Repubblica Italiana

In nome del Popolo Italiano

Udienza del 3.11.2016 N. 8381/2016

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 Y ONIMYN82R21Z343G, con l'Avv.to IMBERTI VALENTINO, elettivamente domiciliato in VIA G. UBERTI, 39 20129 MILANO;

RICORRENTE

contro

T : **SRL** 08994150962, con l'Avv.to Cristina Bassi e con l'Avv.to Karin Nicoletta Vercellino, elettivamente domiciliato in Milano, Corso di Porta Vittoria n. 46 ;

RESISTENTE

OGGETTO: licenziamento discriminatorio per attività sindacale.
All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 25.7.2016, D J Y a convenuto in giudizio T RL per l'accertamento della nullità del licenziamento intimatogli con lettera del 15/4/16 in quanto discriminatorio e la condanna della convenuta, ex art. 2 D.lgs 23/15, a reintegrarlo nel posto di lavoro e a risarcirgli il relativo danno; con vittoria di spese.

Si è ritualmente costituita in giudizio T : SRL contestando in fatto e in diritto l'avversario ricorso; con vittoria di spese.

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

***

È documentale in causa che D A , .n data 1/12/15, veniva assunto da T SRL quale confezionatore inquadrato all'ottavo livello C.C.N.L. per i dipendenti di aziende cooperative e esercenti attività nel settore servizi.

Il ricorrente ha esposto che, in forza di un suo intervento, la UIL Trasporti di Milano convocava in Paullo, in data 8/4/16, un'assemblea con tutti i dipendenti della convenuta che si dolevano delle condizioni di lavoro nonché della riduzione della retribuzione oraria imposta dall'1/12/15 rispetto a quella percepita presso il precedente datore di lavoro nell'ambito del medesimo stabilimento; in tale assemblea intervenivano anche la moglie e la segretaria dell'amministratore della convenuta Paglarini e, al termine, anche quest'ultimo che la sera stessa lo contattava comunicandogli che doveva ritenersi licenziato salvo poi comunicargli il collocamento in ferie fino al 15/4/16.

Dopo l'intervento del proprio legale D E, in data 17/4/16, si presentava presso lo stabilimento di Segrate per riprendere l'attività lavorativa salvo che un collega gli comunicava che l'amministratore aveva disposto che non potesse svolgere l'attività.

Per quanto di interesse, l'amministratore, contattato telefonicamente, gli comunicava di avergli già inviato la lettera di licenziamento e solo dopo l'intervento delle forze dell'ordine, il ricorrente decideva di abbandonare lo stabilimento, non prima di aver ottenuto il rilascio di una dichiarazione scritta della società.

In data 19/4/16 T SRL comunicava a D il licenziamento per giustificato motivo oggettivo al fine di un miglioramento del profitto anche per consentire la prosecuzione del contratto di appalto per i ridotti margini di guadagno.

Nel presente giudizio, il ricorrente ha dedotto la natura discriminatoria del recesso in quanto strettamente collegato alla attività sindacale svolta, a uso dire evidentemente osteggiata dal datore di lavoro.

***

Tanto premesso, si osserva quanto segue.

Con riferimento al primo profilo di censura avanzato dal ricorrente, ovvero la natura discriminatoria del recesso in quanto lavoratore sindacalmente attivo, va

innanzitutto richiamato il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità che così ha statuito: *Nel caso di controversia concernente la legittimità del licenziamento di un lavoratore sindacalmente attivo, per affermare il carattere ritorsivo e quindi la nullità del provvedimento espulsivo, in quanto fondato su un motivo illecito, occorre specificamente dimostrare, con onere a carico del lavoratore, che l'intento discriminatorio e di rappresaglia per l'attività svolta abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso; in particolare, ai fini dell'accertamento dell'intento ritorsivo del licenziamento, non è sufficiente la deduzione dell'appartenenza del lavoratore ad un sindacato, o la sua partecipazione attiva ad attività sindacali, ma è necessaria la prova della sussistenza di un rapporto di causalità tra tali circostanze e l'asserito intento di rappresaglia, dovendo, in mancanza, escludersi la finalità ritorsiva del licenziamento* (Cass., n. 14816 del 14/07/2005).

Deve poi ricordarsi che: *La nullità del licenziamento discriminatorio discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l'art. 4 della l. n. 604 del 1966, l'art. 15 st.lav. e l'art. 3 della l. n. 108 del 1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché, diversamente dall'ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico* (Cass., n. 6575 del 05/04/2016).

***

Nel caso di specie si osserva che il ricorrente, per fondare la doglianza in commento, ha dedotto che:

• fosse nota alla società la sua affiliazione già prima dell'assunzione alla UIL Trasporti di Milano;

• grazie al suo intervento UIL convocava, in data 8/4/16, in Paullo, un'assemblea con tutti i dipendenti della convenuta (per la maggior parte extracomunitari) che lamentavano gravose condizioni di lavoro e la pesante riduzione della retribuzione oraria;

• a tale assemblea partecipavano anche la moglie nonché la segretaria dell'AU Pagliarini, il quale ultimo interveniva personalmente al termine della riunione;

• la sera stessa l'amministratore lo contattava riferendogli che doveva ritenersi licenziato, come di fatto confermato il giorno successivo a mezzo sms.

T SRL, con riferimento a tali profili, ha evidenziato che l'amministratore Pagliarini, ben lungi dall'assumere alcun atteggiamento ostracizzante l'attività sindacale, si rendeva parte diligente al fine di consentire un'ampia partecipazione, inviando personalmente a ciascuno dei dipendenti addetti presso lo stabilimento di Segrate, al fine di garantire un'ampia partecipazione.

La stessa società, peraltro, pur evidenziando che l'unico momento di tensione si sarebbe verificato allorquando il funzionario UIL rivolgeva scurrili offese nei confronti della dipendente Viaro, ha comunque confermato che oggetto dell'assemblea fossero le censure sulla retribuzione oraria percepita dei dipendenti in forza presso il nuovo appaltatore rispetto alle condizioni precedenti, sebbene abbia rivendicato la legittimità del proprio agire consistito nella (a suo dire consentita) applicazione di un diverso C.C.N.L..

Si osserva poi che la convenuta non ha minimamente contestato quanto specificamente allegato dal lavoratore (cap. 7 ricorso), ovvero che già nella serata dell'8/4/16, ad ore 21:37, Pagliarini contattava telefonicamente D Y per comunicare la decisione di licenziarlo.

Non è inoltre contestato che, a seguito dell'incontro del 8/4/16, UIL non abbia raccolto alcuna adesione così come l'attività di proselitismo svolta dal ricorrente (così espressamente al capitolo 22 della memoria difensiva).

***

Ebbene, ritiene il giudicante che in tale quadro, possa quindi adeguatamente apprezzarsi lo scambio di sms intervenuto in data 9/4/16 tra D Y e l'amministratore Pagliarini (doc. 8 ric.), nel quale quest'ultimo comunicava al dipendente (che sostanzialmente chiedeva lumi sulla propria posizione): a) inizialmente di averlo collocato in ferie fino al successivo venerdì per essere convocato entro tale data in ufficio, dove avrebbe potuto ritirare *buste e altro* (v. sms ad ore 14.02), e b) successivamente, nel ribadire in un successivo messaggio la collocazione in ferie, che era *in attesa di convocazione per il licenziamento*, e che non avrebbe *più potuto accedere al cantiere di Segrate* (v. sms ad ore 21.04).

Il successivo 10/4/16 Pagliarini riferiva, sempre a mezzo sms, di aver inviato al dipendente una e-mail, come poi direttamente verificato da D Y/

destinatario della comunicazione email prodotta sub doc. 9, nella quale Paglarini gli ribadiva la collocazione in ferie fino al 15/04, data entro la quale la società gli avrebbe notificato le proprie decisioni, peraltro, come visto, ben note, in quanto evidentemente relative alla già manifestata intenzione di intimare il licenziamento.

***

Ora, la documentazione offerta in produzione dal ricorrente rende innanzitutto palese la assoluta falsità e pretestuosità di quanto riferito dal difensore della società (in riscontro alla lettera del 14.4.2016 con la quale il procuratore del ricorrente contestava la legittimità della collocazione in ferie, v. doc, 10) che, con lettera del 18/4/16, riferiva che fosse stato lo stesso D Y a richiedere di poter usufruire di permessi (doc. 12 ric.).

Il contenuto degli sms sopra riportato (e mai disconosciuto dalla società), difatti, è inequivoco nell'individuare proprio in Pagliarini colui che, unilateralmente, decideva di collocare il lavoratore in ferie, peraltro, come visto, già preannunciando l'intenzione di licenziarlo.

La sequenza temporale degli eventi rende, ad avviso del giudicante, assolutamente palese il fatto che le decisioni di Pagliarini siano state causalmente collegate all'assemblea dell'8/4/16, giacché, diversamente, la perentoria decisione di voler impedire al lavoratore l'accesso al cantiere, avendo maturato in strettissima concomitanza, la decisione di licenziarlo, non avrebbe avuto altra ragione se non quella di impedire che proseguisse l'attività di proselitismo del ricorrente di cui la stessa società dà conto.

D'altra parte, si osserva che nella e-mail spedita da Pagliarini alla UIL in data 8/4/16, prodotta dalla società al fine di dimostrare che le uniche ragioni di censura legate all'assemblea sindacale fossero relative alle offese indirizzate dall'incaricato sindacale nei confronti di una dipendente, lo stesso amministratore, in relazione al contenuto di detta assemblea, riferiva che *le tesi esposte sono state povere di contenuto e altamente infamanti Vs la nostra società e verso il sottoscritto.*

Risulta quindi evidente che, oltre alla censurata condotta dell'incaricato sindacale, Pagliarini manifestava altresì il proprio disappunto sui contenuti stessi di detta assemblea, arrivando poi, nel breve volgere di poche ore, a dare corpo a tale disappunto comunicando telefonicamente al ricorrente il licenziamento, come già sopra visto.

In tale quadro, il fatto che nessun dipendente abbia poi deciso di aderire alla UIL, ben lungi dall'essere una circostanza neutrale come dedotto dalla società - secondo cui, pare di comprendere, la riunione dell'8/4/16 non avrebbe comportato alcun attivo coinvolgimento dei lavoratori - rappresenta invece il risultato ricercato dal datore di lavoro che, nel pregiudicare la posizione e il ruolo di D Y/ otteneva proprio l'effetto di dissuadere gli altri colleghi dall'assumere analoghe iniziative.

Tanto più se si considera che è pacifico in causa che quasi tutti i dipendenti della convenuta erano operai extracomunitari, nei confronti dei quali, di conseguenza, l'azione diretta posta in essere dalla società nei confronti di D J Y rappresentava una leva senza dubbio idonea a condizionarne le scelte al chiaro fine di evitare conseguenze deteriori analoghe a quelle subite dal collega.

***

In tale contesto si colloca il licenziamento del ricorrente.

Ora, fermo restando quanto statuito dalla giurisprudenza di legittimità sopra richiamata, ovvero l'irrilevanza di eventuali ragioni poste alla base di un licenziamento allorquando siano ravvisabili profili di discriminazione sindacale, giova evidenziare che D Y veniva licenziato con lettera datata 15/4/16, giustificato per l'asserita necessità di migliorare il profitto per i ridotti margini di guadagno.

La società ha evidenziato, in memoria, che avrebbe attuato una serie di misure per riorganizzare l'attività presso lo stabilimento di Segrate, salvo nemmeno aver collocato cronologicamente tali iniziative, non consentendo al giudicante di poterle compiutamente apprezzare.

In ogni caso, a prescindere da ciò, si osserva che è documentale che in data 8/5/16 T SRL e la committente N Srl risolvevano consensualmente il contratto di appalto con decorrenza dal successivo 30/6/16.

Ebbene, avendo sempre riguardo alla cronologia degli eventi, è francamente inverosimile che il datore di lavoro, dopo aver licenziato un solo dipendente nell'ambito di una così ampia riorganizzazione come quella che viene evocata in memoria, in un così breve lasso temporale (ovvero 23 giorno dal momento del recesso intimato al ricorrente) abbia poi deciso di risolvere il contratto di appalto.

È invece più ragionevole pensare che tale decisione fosse già maturata in seno alla società che, nondimeno, pregiudicava la posizione di D J Y

estromettendolo dal contesto lavorativo, non consentendogli così di potersi giovare di eventuali procedure di cambio appalto alla stregua degli altri dipendenti (che, come riferito dalla stessa società, si dimettevano da T : SRL per essere assunti dal nuovo appaltatore).

***

Per quanto detto, tutte le circostanze sopra individuate rappresentano elementi gravi, precisi e assolutamente concordanti sull'intenzione di T SRL di estromettere dal contesto lavorativo D fine di evitare che l'attività di proselitismo sindacale posta in essere dal dipendente potesse coinvolgere altri colleghi, così come reso palese dalla circostanza già sopra riferita che, non a caso, UIL non registrava nessuna adesione di dipendenti, evidentemente scoraggiati dalla inequivoca condotta del datore di lavoro volta proprio a cagionare tale forma di pregiudizio.

Tanto più avendo riguardo al contesto lavorativo in cui collocava l'attiva partecipazione sindacale di [ovvero in un quadro di tipiche rivendicazioni sindacali dei dipendenti (con riferimento alla retribuzione percepita), alla luce del quale si inserisce causalmente l'opera di vanificazione posta in essere dal datore di lavoro consistita nell'estromettere dal posto di lavoro il ricorrente.

Ritiene il giudicante che sussistano tutti gli elementi per ritenere quindi fondate le censure del ricorrente e, pertanto, dichiarare nullo il licenziamento in quanto posto in violazione delle previsioni dell'articolo 15 Legge 300/70.

***

Per quanto detto, trova applicazione al caso di specie la previsione dell'art. 2, D.lgs 23/15, e pertanto T SRL va condannata a reintegrare D Y nel posto di lavoro, oltre che a risarcire il danno pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento alla reintegra (ferma la misura minima di cinque mensilità) e a versare i contributi previdenziali e assistenziali maturati nel medesimo periodo.

Non è contestato in causa che la retribuzione di riferimento ammonti a € 1120,19.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo, come da nota spese prodotta dal difensore del ricorrente redatta in linea con le previsioni del DM 55/14.

Sentenza esecutiva.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, in accoglimento del ricorso, accerta e dichiara la natura discriminatoria ex art. 15 L. 300/70 del licenziamento intimato da [illegible] SRL a [illegible] con lettera del 15/4/16 ed ordina alla convenuta di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro nonché a risarcirgli il danno pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento alla reintegra (al tallone mensile di € 1120,19) oltre che al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali maturati nel medesimo periodo;

condanna la convenuta a rimborsare al ricorrente le spese di lite che liquida in complessivi € 8.615,00 oltre accessori;

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

Sentenza esecutiva.

Milano, 3.11.2016

Il Giudice

Tullio Perillo