N. R.G. 2018/149

TRIBUNALE ORDINARIO di MONZA
SEZIONE LAVORO
ORDINANZA
(ex art.1 co.49 L.92/2012)

Il Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, in composizione monocratica nella persona della dott.ssa Luisa Rotolo, nel procedimento promosso con ricorso ex art.1 co.48 L.92/2012 da:

(C.F.), con il patrocinio dell'avv. Luigi DE ANDREIS;

ricorrente

contro

S.P.A. (C.F.), nella persona del legale rappresentante pro-tempore, con il patrocinio degli avv.ti Stefania RADOCCIA e Cristina COLANGELO;

resistente

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 11/04/2018, osserva quanto segue.
Il ricorrente , lavoratore disabile assunto ai sensi della L.68/99 l'11/11/05 con le mansioni di autista dalla convenuta spa - impresa che opera nel settore delle assicurazioni auto e moto utilizzando il canale diretto ed oggi occupa alle proprie dipendenze 670 lavoratori - contesta la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo con effetto dal 10/5/17, in quanto discriminatorio, per manifesta insussistenza del fatto posto a fondamento del recesso aziendale, per violazione dell'obbligo di repechage, per violazione dei doveri di correttezza e buona fede di cui agli artt.1175 e 1375 c.c..

Dall'esame degli atti risulta che:
a) sin dall'assunzione il ricorrente è stato l'unico autista presente all'interno della compagnia e la sua principale attività lavorativa consisteva nell'accompagnare l'amministratore delegato dott. dalla propria abitazione sita in Bobbio agli uffici di Milano della compagnia e viceversa, accompagnarlo da clienti o, comunque, negli spostamenti giornalieri concordati;
b) dai primi giorni del maggio 2016 il ricorrente si è assentato per malattia per un lungo periodo, interrompendo di fatto il servizio di autista stabilmente dedicato da oltre 10 anni all'amministratore delegato, servizio che non è mai stato mantenuto con una sostituzione;

Firmato Da: MASCIA GIULIA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 10d374 - Firmato Da: ROTOLO LUISA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 161712

c) il 10/6/16 la resistente attivato la procedura di confronto sindacale prodromica all'apertura della procedura di licenziamento collettivo di cui alla L.223/1991 a causa di un esubero di circa 200 posizioni e tale procedura di confronto dava esito negativo;
d) la resistente, dunque, attivava in data 12/8/16 un piano di incentivazione, a cui aderivano circa 174 persone, che prevedeva un incentivo all'esodo pari a 24 mensilità lorde, oltre 1 mensilità lorda per ogni anno compiuto di anzianità di servizio e 2 mensilità lorde per ogni carico di famiglia (maggiorazioni cumulabili);
e) di tale incentivo all'esodo potevano beneficiare in via prioritaria i lavoratori provenienti dalle aree e funzioni che richiedevano una riduzione di organico e indicate nel documento allegato A, mentre l'azienda si riservava di valutare, compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, le domande di adesione provenienti da dipendenti appartenenti ad aree e funzioni diverse da quelle indicate nel citato allegato (doc.5 ric.);
f) il ricorrente con lettera della medesima data (12/8/16) trasmetteva alla resistente la sua richiesta di adesione (doc.6 ric.), richiesta che non veniva mai formalmente riscontrata;
g) lo , terminato il suo prolungato periodo di malattia, veniva sottoposto il 9/5/17 ad un'apposita visita straordinaria di idoneità e dichiarato idoneo alle mansioni di autista con alcune limitazioni, mentre il giorno successivo presentatosi in azienda per riprendere servizio gli veniva consegnata una lettera in pari data, con la quale la resistente comunicava l'intenzione di procedere al licenziamento per GMO.
È pacifico che, successivamente al trasferimento a Milano della propria abitazione da parte dell'A.D., lo stesso usava per gli spostamenti la metropolitana, mentre è rimasta incontestata l'allegazione di parte ricorrente che il nuovo A.D., dott. (nominato con effetto dall'1/12/16), manifestava la volontà di non avvalersi dell'autista. D'altronde, tali fatti trovano conferma sia nella circostanza che durante il prolungato periodo di malattia lo come già detto unico autista in tutta la compagnia sin dal 2005, non veniva mai sostituito, sia dalla pronta presentazione della richiesta di adesione al piano di incentivazione da parte dell'istante ben consapevole ragionevolmente, sulla base dei fatti sopra esposti, che le sue mansioni non erano più necessarie all'azienda.

La resistente giustifica il mancato inserimento dell'istante nel piano di incentivazione, non rientrando lo stesso tra i profili professionali considerati nel menzionato allegato A, mentre nulla dice circa le ragioni che avrebbero impedito alla stessa di accogliere la richiesta di adesione "in seconda battuta" (lavoratori appartenenti ad aree e funzioni diverse).
Dalla lettera di licenziamento è dato leggere che la soppressione della posizione lavorativa occupata dall'istante scaturiva da una gestione più efficiente e più economica dell'organizzazione aziendale, con conseguente cancellazione dell'attività di autista e ridistribuzione tra il personale in forza delle restanti marginali mansioni dallo eseguite.

Firmato Da: MASCIA GIULIA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 10d374 - Firmato Da: ROTOLO LUISA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 161712

La resistente, in particolare, precisa che con l'avvento dall'1/12/16 del nuovo A.D. l'azienda procedeva a una riorganizzazione del dipartimento Finance-Procurement & Resources a cui era adibito il ricorrente (doc.11) e in un'ottica di efficienza di riduzione di costi decideva di sopprimere sia la posizione occupata dal predetto, sia la posizione occupata dal collega (Resources, Facility & Post Office Manager).

Ebbene, la valutazione complessiva di tali emergenze documentali indica elementi di prova più che sufficienti per ritenere che il licenziamento per GMO è illegittimo.
Solo formalmente, infatti, la posizione lavorativa dello era presente nell'organigramma aziendale e lo è stata sino al licenziamento del maggio 2017, ma di fatto tale posizione mancava di effettività sin dagli inizi del maggio 2016.
Irrilevante è la circostanza che il ricorrente durante la gestione del piano di incentivazione fosse in una malattia. Tale istituto determina la sospensione unilaterale del rapporto di lavoro, ma la relativa posizione lavorativa continua ad esistere nell'organizzazione aziendale e in caso di riorganizzazione va valutata la sua funzionalità o meno rispetto a quelli che sono gli obiettivi aziendali.
È pur vero che la scelta dei profili professionali in esubero in caso di riorganizzazione aziendale non è sindacabile da parte del giudice, ma quest'ultimo deve accertare che tale scelta risponda a effettive esigenze organizzative, tecniche e/o produttive, altrimenti al lavoratore non è dato comprendere perché il suo profilo professionale venga considerato dall'azienda un esubero o meno e, nella fattispecie che ci occupa, le ragioni della mancata ammissione ad un'ingentissima incentivazione (circa 3 anni di retribuzione).
Come evidenziato dal ricorrente, non è ragionevole che - dovendo l'azienda sopprimere la sua posizione lavorativa, la quale di fatto costituiva un esubero sin dalla primavera del 2016 - tale posizione non sia stata valutata nell'ambito del piano di incentivazione economica, perlomeno nell'ambito della seconda fase che riguardava lavoratori che non rientravano negli esuberi individuati dall'allegato A. D'altronde, se si ritiene che la posizione lavorativa del ricorrente nel corso della gestione del piano incentivazione non costituiva un esubero non è verosimile che a distanza di pochissimi mesi sia sorta la necessità di sopprimere tale posizione lavorativa, atteso che la situazione di fatto è rimasta la medesima: lavoratore assente per malattia e mai sostituito nelle mansioni di autista.
In sostanza, a parte la genericità delle motivazioni indicate nella lettera di licenziamento, non è dato comprendere come e perché le non meglio precisate esigenze organizzative poste a giustificazione del licenziamento del maggio 2017 erano estranee a quelle poste a base dei numerosissimi esuberi denunciati e incentivati.
Il licenziamento per cui è causa, dunque, è illegittimo perché, contrariamente a quanto indicato nella lettera di licenziamento, la necessità di cancellare l'attività di autista e di ridistribuire tra il personale in forza le restanti mansioni di supporto sussisteva già dalla primavera del 2016 e tale scarto temporale esclude il nesso causale diretto tra il recesso aziendale e la ragione economica addotta.

Firmato Da: MASCIA GIULIA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 10d374 - Firmato Da: ROTOLO LUISA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 161712

La condotta posta in essere dalla resistente costituisce anche violazione dell'obbligo di buona fede e correttezza (artt.1175 e 1375 cc). Sussiste, infatti, nell'esecuzione di un rapporto di lavoro, come in generale nell'esecuzione del contratto, un generale obbligo di solidarietà, che impone a ciascuna delle parti di agire in modo da preservare gli interessi dell'altra a prescindere tanto da specifici obblighi contrattuali, quanto dal dovere di *neminem laedere* .

Non sussistono, invece, elementi di prova sufficienti per ritenere che il licenziamento abbia carattere discriminatorio. Le emergenze documentali indicano più che altro, per quanto attiene la posizione dell'istante, una gestione superficiale del piano di incentivazione, dovuta probabilmente al numero rilevante di lavoratori coinvolti e alla circostanza che lo era assente per malattia già da mesi.

La disciplina sanzionatoria applicabile è quella di cui al co.5, richiamato dal successivo co.7, art.18, L.300/1970. Pertanto, il rapporto di lavoro va dichiarato risolto con effetto dalla data del licenziamento e la società resistente va condannata al pagamento dell'indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (1.519,40 €), per un totale di 36.465,60 €, oltre accessori di legge dal licenziamento al saldo.
La quantificazione nella misura massima dell'indennità risarcitoria è giustificata considerando l'anzianità di servizio del lavoratore (circa 12 anni), il numero dei dipendenti occupati dalla resistente (670), le significative dimensioni dell'attività economica (è una delle più grandi compagnie assicurative on-line con oltre 1 milione di clienti, facente parte del gruppo , gruppo assicurativo globale presente in 5 continenti - doc.1 ric.), il comportamento posto in essere dall'ex datore di lavoro nei confronti di un soggetto lavoratore disabile (assunto ex L.68/99) e a poco più di 3 anni dalla maturazione dei requisiti per il pensionamento.
La condanna al pagamento delle spese di lite segue la soccombenza.

P.Q.M.

dichiara illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo avente effetto dalla 10/5/2017;
dichiara risolto il rapporto di lavoro e condanna la società resistente al pagamento dell'indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a 24 mensilità della retribuzione globale di fatto (1.519,40 €), per un totale di 36.465,60 €, oltre accessori di legge dal licenziamento al saldo;
condanna la menzionata società al pagamento delle spese di lite, liquidate in complessivi 8.690 €, oltre rimborso per le spese generali nella misura del 15%, Iva e cpa.

Monza, 23 aprile 2018

Il Giudice del Lavoro
Luisa Rotolo

Firmato Da: MASCIA GIULIA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 10d374 - Firmato Da: ROTOLO LUISA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 161712