



N. 1255/15 R.G. I.A.V.

TRIBUNALE DI MODENA

Il giudice del lavoro dott. Luigi Bettini, letti gli atti, a scioglimento della riserva che precede;

rilevato che:

- con ricorso depositato il 21/9/15 [redacted] lamentava l'ingiustificatezza del licenziamento intimatogli il 2/7/15 da [redacted] s.r.l. di cui era stato dipendente; affermava in particolare che: 1) era stato assunto con contratto del 29/8/05, quale operaio, divenendo poi quadro; 2) nel 2014 era stato convocato poiché la società intendeva licenziarlo per giustificato motivo oggettivo e per evitarlo aveva accettato un patto di demansionamento che – però – era risultato essere solo patto con cui gli era stata ridotta la retribuzione visto che di fatto le sue mansioni erano rimaste immutate; 3) il 24/6/15, accortosi di un errore nell'ordine di un cliente dopo averne realizzato un pezzo aveva contattato l'ufficio tecnico comunicando l'errore e l'ufficio tecnico – accortosi dell'errore – aveva provveduto a correggerlo, tanto che poi era stato messo in produzione il pezzo – un componente per autoveicoli – senza che vi fosse più alcun problema; aveva notiziato di quanto accaduto il responsabile del controllo qualità; 2) l'1/7/15 [redacted] il legale rappresentante della società era venuto a sapere di quanto accaduto, aveva convocato una riunione per il giorno successivo in cui si era arrabbiato per quanto successo – vista l'iniziativa presa dal ricorrente senza che ciò rientrasse nelle sue ma mansioni, gli aveva detto che era venuto meno ogni rapporto fiduciario e lo aveva licenziato per giustificato motivo oggettivo, consegnandogli la relativa lettera al termine della riunione stessa; 3) era evidente che la ragione addotta era inveritiera e che il reale motivo era costituito da quanto successo il 24/6/15 ma, poiché il fatto non era di gravità tale da ledere il vincolo fiduciario, e quindi integrare la giusta causa, aveva indicato una motivazione fittizia; 4) e così il licenziamento era ritorsivo rispetto a quanto accaduto, era ingiustificato perché privo di giusta causa e comunque illegittimo perché compiuto in violazione del procedimento di cui all'art. 7 L. n. 300/70; 5) in ogni caso difettava il giustificato motivo addotto poiché le sue mansioni non erano state soppresse ma semplicemente ripartite fra altri, nessuna riorganizzazione era stata compiuta, né gli era stato offerto un posto di lavoro diverso – in violazione dell'obbligo di *repechage* – così come non era stata fatta alcuna comparazione con altri lavoratori;
- chiedeva quindi l'accertamento della nullità o dell'inefficacia del licenziamento o comunque il suo annullamento per essere ritorsivo o comunque privo di giusta causa ma anche di motivo oggettivo e la condanna della società convenuta alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento a suo favore dell'indennità pari a tutte le retribuzioni globali di fatto dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione o, in alternativa, al

pagamento dell'indennità nella misura massima di ventiquattro mensilità della retribuzione globale di fatto o ancora, in subordine, nella massima di dodici mensilità se ritenuto il licenziamento privo di motivazione o compiuto in violazione dell'art. 7 L. n. 300/70;

- si costituiva in giudizio [redacted] s.r.l. chiedendo il rigetto di tutte le domande perché infondate in fatto e in diritto; affermava che: 1) il licenziamento non poteva essere ritorsivo poiché il ricorrente non aveva nemmeno dedotto in che cosa consistesse la ritorsione; 2) nessun rilievo potevano avere l'episodio del 24/6/15 e la riunione del 27/7/16 poiché il giustificato motivo oggettivo era sussistente; 3) non potevano essere sindacate le ragioni della soppressione del posto di lavoro ed era legittimo ripartire le mansioni fra altri lavoratori, non dovendo per forza essere oggetto di soppressione; 4) a causa della crisi nel reparto in cui lavorava il ricorrente la società aveva deciso di sopprimerne le mansioni poiché ben potevano essere ripartite fra gli altri che lavoravano nel medesimo reparto, come era avvenuto, e non aveva assunto nessun altro al suo posto; 5) nessun repectage era possibile e il ricorrente non aveva nemmeno indicato in quali diversi posti di lavoro sarebbe potuto essere collocato; 5) la motivazione del licenziamento doveva ritenersi esaustiva e nessun rilievo aveva l'art. 7 L. n. 300/70 trattandosi di licenziamento per giusta causa e non giustificato motivo oggettivo;

- assunte le prove ammesse con l'ordinanza istruttoria del 17/12/15, all'esito della loro assunzione il giudice riservava la decisione;

ritenuto che:

- lamenta anzitutto il ricorrente la natura ritorsiva del licenziamento intimatogli o comunque la sua ingiustificatezza in ragione del suo "rilancio" nell'ordine di produzione il 24/6/15 senza averlo riferito al suo responsabile e senza comunque avere consultato nessuno, fatto che ha provocato la reazione di Malagoli Limaco, legale rappresentante della società, che lo ha licenziato adducendo quale ragione il giustificato motivo oggettivo;

- la domanda è fondata nei limiti di seguito precisati;

- secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale che questo giudice condivide il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta che questa sia, è un licenziamento nullo, quando il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante dello stesso, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1418/2 c.c. e degli artt. 1345 e 1324 c.c.; esso costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito (diretto) o di altra persona a esso legata e pertanto accomunata nella reazione (indiretto), che attribuisce al licenziamento il connotato della ingiustificata vendetta; tale tipo di licenziamento è stato ricondotto alla fattispecie di licenziamento discriminatorio, vietato dagli artt. 4 L. n. 604/66, 15 L. n. 300/70 e 3 L. n. 108/90 interpretati in modo estensivo, che a esso riconnettono le conseguenze ripristinatorie e risarcitorie di cui all'art. 18 L. n. 300/70;

- l'onere della prova della esistenza di un motivo di ritorsione del licenziamento e del suo carattere determinante la volontà negoziale grava sul lavoratore che deduce ciò in giudizio, prova sostanzialmente fondata sulla utilizzazione di presunzioni, tra le quali presenta un ruolo non secondario anche la dimostrazione della inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o di alcun motivo ragionevole (da ultimo Cass. civ., sez. lav., n. 17087/11);

- nel caso di specie nemmeno il ricorrente nega che l'episodio del 24/6/15 possa configurare un illecito disciplinare – e segnatamente un atto di insubordinazione – ma rileva

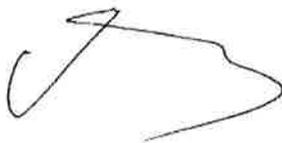
che esso avrebbe integrato un'insubordinazione lieve e dunque non tale da integrare la giusta causa di licenziamento, da cui la diversa motivazione del recesso;

- se così è, non può ritenersi che si tratti di licenziamento ritorsivo che presuppone un'arbitraria reazione datoriale a un comportamento legittimo del lavoratore, il che non è nel caso di specie; si tratta piuttosto di valutare se il motivo addotto nel recesso datoriale sia esistente o, piuttosto, non simuli un'altra ragione, e cioè l'impossibilità di sanzionare in modo altrettanto grave – con una sanzione espulsiva – il comportamento del lavoratore che abbia commesso un illecito disciplinare e cioè si tratti di un licenziamento per giusta causa ingiustificato;

- a tale proposito deve rilevarsi che il teste Alessandro Labbozzetta, ex dipendente della società ~~Techbroad~~ s.r.l. collega del ricorrente ha dichiarato che: 1) che il sig. ~~Besnik Sulejmanovi~~, in data 26/6/15, realizzò un primo pezzo della produzione della commessa del cliente Lasi, rilevava un errore nel file di produzione della componentistica per autovetture e si attivava presso l'ufficio tecnico, nella persona del sig. Maurizio Guerri, per effettuare la verifica; 2) riferiva della circostanza al Elia Terranio e a Maurizio Guerri, colleghi addetti a comunicare con l'ufficio in India, come riferitogli dallo stesso ricorrente; 3) l'ordine era urgente; 4) il 1/7/15 ~~Malagoli Fabio~~, legale rappresentante di ~~Techbroad~~ srl, apprendeva dal responsabile dell'Ufficio in India quanto accaduto e convocava per il giorno successivo vari dipendenti tra cui il ricorrente e Musto Alfonso; 5) nel corso della predetta riunione reagiva con ira all'accaduto, usando parole colorite, e manifestava il suo disappunto per aver mancato i due dipendenti di riferire l'episodio allo stesso; 6) in quell'occasione precisava che era venuta meno in lui la fiducia nei confronti dei due dipendenti; la teste Alessia Re ha dichiarato che: 1) alla riunione del 2/7/15, cui la teste era presente, ~~Malagoli Fabio~~ disse al ricorrente e a Musto Alfonso che, avendo loro nascosto un problema relativo ad un rilancio di produzione, non si sarebbe fidato più di loro; 2) alla fine della riunione fu data ai due dipendenti la lettera di licenziamento; il teste Alberto Fabbri ha dichiarato che: 1) il ricorrente – su sua segnalazione - rilevava un'anomalia nel file di produzione inviato dalla società LASI; 2) la produzione della componentistica per automobili relativa al cliente LASI era urgente e il lunedì il ricorrente procedeva con il rilancio della produzione della componentistica per autovetture commissionata dal cliente; la teste Amelia Perrino ha dichiarato che: 1) alla riunione del 2/7/15, partecipavano il ricorrente Alfonso Musto, Amelia Perrino, Alessia Re, Alberto Fabbri, Alessandro Labbozzetta; 2) il ~~Malagoli~~ parlò del rilancio e comunicò la propria intenzione di licenziare il ricorrente e Alfonso Musto; 3) il ~~Malagoli~~ parlò sicuramente di mancanza di fiducia.

- se così è, deve ritenersi che alla riunione del 2/7/16 ~~Malagoli Fabio~~ – arrabbiatosi per il rilancio di produzione compiuto dal ricorrente – e da Musto Alfonso – il venerdì precedente di loro iniziativa senza averlo in alcun modo contattato, disse chiaramente che era venuto meno con loro il rapporto fiduciario e, nella stessa occasione, consegnò loro la lettera di licenziamento per giustificato motivo oggettivo;

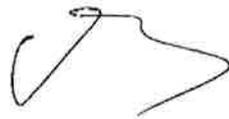
- a tale proposito deve rilevarsi che da parte del datore di lavoro – nella persona del legale rappresentante della società – vi sia stata un'oggettiva contraddizione nella condotta; da un lato la reazione a una condotta disciplinarmente rilevante dei due dipendenti – un'insubordinazione nei suoi confronti – con un espresso riferimento al fatto che era venuta meno la fiducia in loro – che è fatto che integra la giusta causa – e cioè il venir meno del vincolo fiduciario fra datore di lavoro e lavoratore – e dall'altro il licenziamento per una ragione affatto diversa;



- lo stesso lavoratore non nega la natura disciplinarmente rilevante della sua condotta – e cioè la violazione della scala gerarchica – ma non la ritiene così grave da ritenerla lesiva del vincolo fiduciario;

- l'affermazione coglie nel segno;

- secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale che questo giudice condivide, per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, ed in particolare di quello fiduciario, occorre valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale e, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare; anche nel caso in cui la disciplina del contratto collettivo preveda un determinato comportamento quale giusta causa di licenziamento, occorre comunque valutare ex art. 2119 c.c. l'effettiva gravità del comportamento stesso alla luce di tutte le circostanze del caso concreto; la previsione di ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta in un contratto collettivo non è di per sé vincolante, essendo sempre necessario verificare se quella previsione sia conforme alla nozione di giusta causa di cui all'art. 2119 c.c. e se, in ossequio al principio generale di ragionevolezza e di proporzionalità, il fatto addebitato sia di entità tale da legittimare il recesso, tenendo anche conto dell'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore; il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione dell'illecito commesso si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso e tale inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della non scarsa importanza di cui all'art. 1455 c.c., cosicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ex art. 3 L. n. 604/66 o addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto ex art. 2119 c.c. (da ultimo Cass. civ. sez. lav., n. 6498/12); dunque per valutare la legittimità del licenziamento: 1) è necessario accertare se, in relazione alla qualità del singolo rapporto intercorso fra le parti, e alla qualità e al grado di fiducia che il rapporto comporta, la specifica mancanza risulti oggettivamente e soggettivamente idonea a ledere in modo grave, così da farla venir meno, la fiducia che il datore di lavoro ripone nel proprio dipendente, senza che possa assumere rilievo l'assenza o la modesta entità del danno patrimoniale subito dal datore 2) l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza d'un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali o comunque di un comportamento tale che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro (Cass. civ., sez. lav., n. 4060/11); se è vero quindi che la valutazione della giusta causa legittimante il recesso non coincide con la nozione di inadempimento del lavoratore ma è più ampia rispetto ad essa, comprendendo anche condotte di costui che siano tali da ledere il rapporto fiduciario con il datore di lavoro che non necessariamente consistono in inadempimento alle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro in senso proprio, è anche vero che anche in tali ipotesi deve pur sempre trattarsi di comportamenti tali da non consentire la prosecuzione del rapporto, occorre cioè pur sempre che il lavoratore ponga in essere condotte che ledono il rapporto fiduciario con il datore di lavoro e che giustifichino il recesso di costui;



- nel caso di specie è vero che il ricorrente non ha avvisato il ~~Melagoli~~ del "rilancio" di produzione, assumendo un'iniziativa che non gli competeva – nessuna delle parti contesta ciò – ma è anche vero che ciò è avvenuto in un contesto in cui l'ordine era urgente e la produzione doveva partire in fretta poiché il cliente indiano aveva chiesto termini brevi di consegna dei componenti e l'intervento del ricorrente era finalizzato al correggere l'ordine che era in parte errato ed evitare così di mettere in produzione componenti difettosi che verosimilmente – se non vi fosse stato il suo intervento – ~~Feelboard~~ s.r.l. avrebbe dovuto emendare o rifare, con suo danno;
- a ciò occorre aggiungere che non risulta che in passato vi siano stati altri episodi di insubordinazione, dunque deve ritenersi che quella in cui si è concretizzato l'episodio oggetto di causa sia stata un'insubordinazione lieve, non tale da giustificare un licenziamento per giusta causa;
- lo stesso contratto collettivo all'art. 9 (sezione settima) sanziona con una sanzione conservativa l'insubordinazione lieve, riservando il licenziamento per quella grave all'art. 10 (documento n. 8 di parte ricorrente);
- deve quindi ritenersi che il fatto commesso dal ricorrente non avrebbe giustificato il licenziamento disciplinare e che il risultato sia stato raggiunto dal datore di lavoro con l'indicazione di una diversa ragione;
- afferma la società che in ogni caso ciò non avrebbe alcun rilievo poiché sarebbe effettivamente sussistente il giustificato motivo oggettivo e questo escluderebbe la possibilità di riqualificare il licenziamento come disciplinare;
- la difesa, pur compiutamente argomentata, non coglie nel segno;
- ex art. 3 L. n. 604/66 il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato "*da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*"; ex art. 5 della stessa legge spetta al datore di lavoro l'onere della prova della sussistenza del giustificato motivo di licenziamento;
- secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, che questo giudice condivide, il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva - nel cui ambito rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'impresa - è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che sia possibile sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, poiché tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., dovendo essere verificata la reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore;
- non è quindi sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, purché risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato, non essendo neanche necessario che vengano sopresse tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, ben potendo le stesse essere solo diversamente ripartite ed attribuite (da ultimo Cass. civ., sez. lav., n. 15157/11);
- poiché tale licenziamento non può essere determinato da un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale, ma dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, quest'ultimo ha il diritto che il datore di lavoro dimostri la concreta riferibilità del licenziamento individuale ad iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo e che dimostri l'impossibilità di utilizzare il lavoratore stesso in altre mansioni equivalenti a quelle esercitate prima della ristrutturazione aziendale (Cass. civ., sez. lav., n. 19616/11);



- in particolare, da ultimo, circa l'irrelevanza delle ragioni che danno luogo alla riorganizzazione integrante il giustificato motivo oggettivo, la Corte di legittimità ha affermato che: *"In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice - che non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. - il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'effettività delle ragioni che giustificano l'operazione di riassetto"* (Cass. civ., sez. lav., n. 6710/13); la Corte ha inoltre statuito: *"... la giurisprudenza di legittimità ritiene che il giustificato motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva - nel cui ambito rientra l'ipotesi di riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'impresa - è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, atteso che tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., atteso che al controllo giudiziale è sottoposta solo la effettività del motivo addotto dall'imprenditore. Ne consegue che non è sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, sempre che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato"* (ancora Cass. civ., sez. lav., n. 6333/13);

- il datore di lavoro ha poi l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi e indiziari, l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte; tale prova, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile *repechage*, attraverso l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti (da ultimo Cass. civ., sez. lav., n. 20918/13);

- se infine il motivo consiste nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile - in relazione al quale non sono utilizzabili né il normale criterio della posizione lavorativa da sopprimere, né il criterio della impossibilità di *repechage* - il datore di lavoro deve pur sempre improntare l'individuazione del soggetto da licenziare ai principi di correttezza e buona fede ex art. 1175 c.c. cui deve conformarsi ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e, quindi, anche il recesso di una di esse, anche tenendo conto - almeno in via analogica - dei criteri formulati dalla L. n. 223/91 relativi al licenziamento collettivo di personale (Cass. civ., sez. lav., n. 7046/11);

- nel caso di specie la società resistente afferma di avere ripartito le mansioni svolte dal ricorrente fra altri due lavoratori, Musto Alfonso e Perrino Amelia, il primo riassunto dopo il licenziamento; la circostanza è stata confermata da alcuni testimoni - precisamente Perrino Amelia, Musto Alfonso, Del Bue Erika - ed è vero che ciò che rileva è la soppressione della posizione lavorativa non delle mansioni, dunque nell'ambito del giustificato motivo oggettivo il datore di lavoro può ripartire le mansioni fra altri, non essendo necessario che le sopprima;

- e tuttavia ciò è avvenuto con un atto datoriale che ha portato alla sola soppressione delle posizioni lavorative proprio dei due dipendenti coinvolti nell'episodio del 24/6/15 (il ricorrente e Musto Alfonso) ed è avvenuto a fronte di un'attività che alcuni testimoni - precisamente Perrino Amelia, Musto Alfonso, Del Bue Erika - hanno affermato essere



diminuita, la teste Perrino Amelia ha più precisamente affermato che non era aumentata, ma che invece non risulta diminuita dal bilancio prodotto, quanto meno in relazione alla divisione cui il ricorrente era addetto; peraltro gli stessi testimoni hanno riferito della diminuzione dell'attività - la produzione dei "quadrotti" - dal mese di giugno del 2015 e la stessa società resistente afferma che il calo della produzione dei circuiti stampati - quella di cui si occupava la divisione cui il ricorrente era addetto - era in progressivo calo nella seconda metà del 2015;

- è vero che non è sindacabile la ragione per la quale la riorganizzazione viene effettuata - come affermato - ma è anche vero che nel caso di specie la sussistenza o meno delle ragioni dell'asserita riorganizzazione servono a verificare l'effettività della sussistenza del giustificato motivo oggettivo di fronte alla condotta di un datore di lavoro che licenzia il ricorrente e un collega per asserite ragioni oggettive affermando - contestualmente - che era venuto meno il vincolo fiduciario, con ciò riferendosi a un episodio suscettibile di valutazione disciplinare avvenuto pochi giorni prima, episodio che aveva visto coinvolti proprio i due lavoratori;

- nel caso di specie è rimasto contraddittorio il dato circa la necessità di effettuare la riorganizzazione affermata, poiché dal bilancio la produzione della divisione cui era addetto il ricorrente non risultava in crisi ed è la stessa società resistente che afferma che il calo della produzione è avvenuto nella seconda metà del 2015, dunque dopo il licenziamento del ricorrente, intimato il 2/7/15;

- in particolare la società fa riferimento a tre divisioni in cui era organizzata, PCB, cui era addetto il ricorrente, Syac TB e EMC TB e al fatto che le forti perdite economiche subite dalla società si riferivano alle altre due divisioni e non a PCB cui era addetto il ricorrente;

- a ciò occorre ancora aggiungere che gli stessi testimoni hanno riferito del fatto che il ricorrente non è più stato sostituito con nessun altro nello svolgimento delle sue mansioni ma la società resistente - a fronte dell'ordine di esibizione del LUL ex art. 210 c.p.c. - ha eseguito l'ordine solo parzialmente, limitatamente ai mesi da ottobre a dicembre del 2015, così rendendo impossibile la verifica di quanto affermato;

- né risulta che la riduzione del personale fosse stata in quale modo già programmata da tempo, lo stesso ricorrente nell'interrogatorio formale, ha sì ammesso che ~~Malagoli Fabio~~ diceva che occorreva ridurre il personale, ma ciò avveniva ormai da anni, peraltro in modo assolutamente generico, senza alcun riferimento specifico;

- se così è, la contraddittorietà del quadro circa la sussistenza giustificato motivo oggettivo, e precisamente la soppressione del posto di lavoro senza che sia chiara la ragione oggettiva che l'avrebbe determinato, l'affermazione di ~~Malagoli Fabio~~ per la quale era venuto meno il vincolo fiduciario con il ricorrente e Musto Alfonso e il contestuale licenziamento solo di entrambi sono tutti elementi che inducono a ritenere che la ragione reale del licenziamento del ricorrente sia quella affermata da ~~Malagoli Fabio~~ alla riunione del 2/7/15 al termine della quale ha licenziato il ricorrente (e Musto Alfonso), e cioè la commissione dell'illecito disciplinare del 24/6/15, e non la soppressione della sua posizione lavorativa per ragioni organizzative oggettive;

- dunque il licenziamento deve essere qualificato come disciplinare, irrogato cioè sul presupposto dell'esistenza della giusta causa;

- poiché però per le ragioni dette la giusta causa non può ritenersi sussistente - trattandosi di "insubordinazione lieve" che non giustifica il venir meno del vincolo fiduciario, per le ragioni dette - il licenziamento deve ritenersi ingiustificato, perché sproporzionato;



- quanto alle conseguenze della sua illegittimità, anzitutto ex art. 18/7, ultima parte, L. n. 300/70 se il licenziamento è disciplinare - e come tale deve essere riqualificato quello oggetto di causa - a esso si applicano le sanzioni di cui ai commi quarto e quinto della norma, se illegittimo; e infatti "qualora nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo" (art. 18/7 ultima parte L. n. 300/70);
- inoltre nel caso di specie si tratta di un'ipotesi di licenziamento sproporzionato ex art. 2106 c.c. per le ragioni dette, ove la sanzione per l'illecito disciplinare commesso - l'insubordinazione lieve - è sanzionata con sanzione conservativa dal contratto collettivo applicato e, quindi, rientra nell'ipotesi di cui al comma quarto del citato art. 18 L. n. 300/70 non anche nelle altre ipotesi di cui al successivo quinto comma;
- deve infine rilevarsi che la domanda di accertamento dell'ingiustificatezza del licenziamento per mancanza di giusta causa deve ritenersi svolta dal ricorrente nel ricorso introduttivo in considerazione del fatto che egli lamenta - fra l'altro - l'assenza di giustificato motivo oggettivo e l'indicazione da parte del datore di lavoro di quella fittizia ragione poiché quella reale - la giusta causa - sarebbe stata insussistente e non avrebbe consentito il suo licenziamento;
- con ciò il ricorrente intende affermare in modo inequivoco che il licenziamento è in realtà disciplinare e, comunque, ingiustificato;
- né può rilevare il fatto che il ricorrente stesso concluda senza chiedere espressamente la tutela ex art. 18/4 L. n. 300/70 poiché essa deve ritenersi compresa in quella richiesta - e cioè la reintegrazione del lavoratore e la condanna della società al pagamento di un'indennità pari a tutte le retribuzioni globali di fatto dalla data del licenziamento alla data della reintegrazione, che il ricorrente riferisce - in ciò erroneamente - non solo al licenziamento asseritamente ritorsivo - che effettivamente gode della tutela di cui all'art. 18/1 L. n. 300/70 - ma anche a quello ingiustificato, qual è quello oggetto della presente controversia, che invece gode delle tutele di cui all'art. 18/4 e 5 a seconda delle diverse fattispecie;
- per tutti questi motivi il licenziamento intimato al ricorrente deve essere annullato perché ingiustificato e ~~Recht~~ s.r.l. deve essere condannata a reintegrare ~~Demil Sabjans~~ nel posto di lavoro e a pagargli un'indennità risarcitoria pari alle mensilità della retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento e fino alla reintegra - e comunque in misura non superiore a dodici mensilità - ex art. 18/4 e 7 L. n. 300/70;
- su tale somma sono poi dovuti ex art. 429/3 c.p.c. la rivalutazione monetaria e gli interessi legali sulle somme mese per mese maturate dall'intimato licenziamento - il 2/7/15 - e fino all'effettivo soddisfo;
- nulla deve essere sottratto a titolo di *aliunde perceptum* poiché il ricorrente ha dichiarato di non aver più lavorato dopo il licenziamento, benché abbia cercato ripetutamente un'altra occupazione, e non sono emersi dall'istruttoria elementi di segno contrario;
- la società resistente deve infine essere condannata alla relativa regolarizzazione contributiva, previdenziale e assistenziale;
- la decisione in tal senso della controversia consente di ritenere assorbite tutte le altre questioni svolte;
- le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo;

P.Q.M.



1) annulla il licenziamento intimato a ~~Dennis Saljmanovic~~ il 2/7/15 e ordina a ~~Techeam~~ s.r.l. la reintegrazione di ~~Dennis Saljmanovic~~ nel posto di lavoro; condanna ~~Techeam~~ s.r.l. al pagamento a favore di ~~Dennis Saljmanovic~~ a titolo di risarcimento del danno, di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal 2/7/15 e fino all'effettiva reintegrazione, e comunque non superiore a dodici mensilità, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali sulle somme mese per mese maturate, e oltre al pagamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali;

2) rigetta le altre domande;

3) condanna ~~Techeam~~ s.r.l. al pagamento a favore di ~~Dennis Saljmanovic~~ delle spese processuali, liquidate in complessivi € 2.259,00, di cui € 2.000,00 per compenso ed € 259,00 per spese, oltre a spese generali, IVA e CPA, come per legge.

Si comunicò.

Modena, 8/7/16

*Il giudice del lavoro
dott. Luigi Bettini*

OPERATORE GIUDIZIARIO
Carlo Cillo