



DOCUMENTI UFFICIALI

## Tribunale Milano, Sezione L civile

Sentenza 13 giugno 2017, n. 1785

Integrale

### Impugnazione licenziamento

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE ORDINARIO DI MILANO

SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Maria Grazia Cassia, esaurita la discussione orale ed udite le conclusioni delle parti, ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. r.g. (...)2016 promossa da:

(...), con l'avv.to AN.MA.

RICORRENTE

contro

(...) con l'avv.to AM.GA.

RESISTENTE

FATTO E DIRITTO

- rilevato che con ricorso ritualmente notificato (...) esponeva di essere stato assunto dalla (...) in data 19 ottobre 2015 in forza di un contratto a tempo indeterminato full time con mansione e qualifica di tecnico commerciale, ed inquadramento nel livello 1 CCNL Spedizione, Autotrasporto Merci e Logistica; che, in particolare, si occupava di gestire in autonomia tutte le attività presso i corrieri, e dunque del carico/scarico merci, delle problematiche concernenti le mancate consegne, i resi, le spedizioni non partite, la risoluzione di eventuali problematiche degli autisti, il coordinamento dei giri degli autisti, i rapporti con i clienti/fornitori già esistenti, la ricerca/sviluppo di nuovi accordi e collaborazioni, il controllo delle fatture dei fornitori per i servizi di manutenzione da passare all'ufficio amministrazione in base agli standard richiesti dalla datrice di lavoro; che la suddetta attività veniva svolta presso gli uffici di (...) (MI) e, tre volte alla settimana, era tenuto a recarsi presso la sede ligure al fine di garantire la presenza di una figura presso i corrieri ed un diretto rapporto con gli autisti della società; che il rapporto di lavoro si è svolto senza note di attrito sino al giugno 2016; che in data 20 giugno 2016 la convenuta gli contestava che nonostante i numerosi solleciti effettuati dalla Cooperativa circa il suo compito di ritirare tutte le comunicazioni pervenute ed intestate (...) presso la sede di via (...) in (...) si evince una totale inadempienza da parte sua.... Il suo operato è contrario alle norme contrattuali e cagiona un forte danno alla (...) "..."; che in data 24 giugno 2016 replicava testualmente come segue: "A fronte del carico di lavoro mi sono dimenticato di passare a ritirare la posta in via (...) tuttavia, il giorno stesso in cui ho ricevuto la contestazione disciplinare, mi sono recato presso tale indirizzo dove non ho trovato alcun nominativo sul citofono della (...) non ho trovato nemmeno la casella postale e, solamente approfittando dell'apertura della porta, sono entrato nello stabile e, dopo essere salito per le scale, al terzo piano, ho trovato e sono entrato nella sede della (...) una volta entrato ho chiesto al sig. (...) di ritirare la posta della (...) e lo stesso mi ha comunicato che non risulta esistente alcuna sede legale della società in via (...) a (...). Il sig. (...) inoltre precisato che molte cooperative fanno pervenire a tale indirizzo la posta loro destinata, la quale viene respinta nei casi in cui la cooperativa non risulti

iscritta presso la (...) poiché la (...) non risulta iscritta, il sig. (...) non mi ha consegnato nulla e mi ha precisato non solo che le comunicazioni delle società non iscritte vengono respinte, ma mi ha invitato - onde evitare problemi - a prendere un appuntamento per avere informazioni circa le modalità di iscrizione della cooperativa (...); che a tale giustificazioni non era seguita alcuna sanzione disciplinare, ed anzi l'A.U. (...) aveva distrutto nel trita carta, davanti a lui, la lettera di contestazione; che in data 28 luglio 2016 la datrice di lavoro muoveva una nuova contestazione disciplinare in cui chiedeva al ricorrente di fornire chiarimenti in merito a passaggi registrati con telepass in orari extra-lavorativi e a dei rifornimenti carburante; che il successivo 17 luglio replicava per iscritto come segue: "Come da impegno di assunzione datato 7 ottobre 2015, cui ha fatto seguito la comunicazione di assunzione a tempo indeterminato, mi è stata messa a disposizione un'autovettura con telepass e carta carburante: alcuna precisazione (scritta e/o verbale) è stata fornita circa la possibilità di usare in modo promiscuo o meno l'auto ed il relativo telepass, ovvero se conferita esclusivamente ad uso aziendale o anche per il tempo libero. A fronte di ciò e in virtù della prassi aziendale, pertanto, utilizzo l'auto ed il telepass anche durante i weekend. Prive di fondamento risultano, dunque, le contestazioni aventi ad oggetto l'uso dell'autovettura e del telepass per i giorni 1 e 3 gennaio 2016, 5 marzo 2016, 21 e 22 maggio 2016 e 4 giugno 2016, anche perché - sin dall'assunzione - ho sempre usato l'auto ed il telepass in modo promiscuo e mai sono stato oggetto di richiami disciplinari. Relativamente ai giorni 1 e 3 gennaio 2016 ho comunicato verbalmente alle impiegate dell'ufficio amministrativo di (...) di aver usato l'auto ed il telepass per andare in montagna con la mia famiglia e di trattenermi in busta paga le spese sostenute a titolo di telepass e carburante. Alcuna trattenuta, tuttavia, vi è stata. Relativamente al Telepass all'atto di assunzione mi è stato conferito l'apparato n. (...), mentre a decorrere dal marzo - aprile 2016 mi è stato tolto tale apparato e sostituito con quello n. 9; ne deriva che l'apparato n. (...) - oggetto di contestazione per i giorni 5 marzo 2016 - non può essere ricondotto alla mia auto. Si precisa inoltre che il giorno 5 marzo 2016 mi sono recato in società a (...) per effettuare la visita medica prescritta passando per il casello proprio negli orari contestati, ovvero alle ore 9.29 per il tragitto di andata ed alle ore 11.34 per quello di ritorno. Relativamente all'uso della carta carburante, alcuna precisazione (scritta e/o verbale) è stata fornita circa le sue modalità di utilizzo. Inoltre come da regolamento (...) - al momento in cui il titolare effettua il pagamento - è richiesta l'indicazione del nominativo del conducente dell'auto, la targa ed i km: tale prassi non è mai stata richiesta né fatta rispettare e quindi non sono in grado di giustificare le singole spese oggetto di contestazione che, comunque, non corrispondono al vero poiché - sebbene non previsto - ho sempre richiesto e conservato gli scontrini fiscali giustificativi del gasolio dai quali risultano sempre importi differenti da quelli da voi contestati. La pretestuosità della contestazione disciplinare risulta anche da un semplice elemento: in data 30 novembre 2015 alle ore 12.47 - a (...) risulta che abbia effettuato due volte il rifornimento per Euro 51,24, cada uno, di gasolio"; che anche a tale seconda contestazione disciplinare non faceva seguito alcuna sanzione; che quell'anno avrebbe dovuto usufruire delle ferie maturate dall'8 agosto 2016 al 26 agosto 2016, rientrando sul luogo di lavoro il giorno 29 agosto 2016; che una volta approvato il piano ferie, nel mese di giugno 2016 prenotava le vacanze sostenendo i relativi costi; che a far data dal 18 luglio 2016 rimaneva assente dal lavoro per malattia sino all'inizio del periodo di ferie estivo (5 agosto 2016); che in data 5 agosto 2016 il ricorrente inviava la seguente e-mail alla resistente: "Buongiorno la presente per informare che, come da programmazione aziendale, sarò in ferie da lunedì 8 agosto a venerdì 26 agosto 2016"; che nella medesima giornata la convenuta inviava al ricorrente la seguente missiva: Attesa la sua assenza per malattia dal 18 luglio 2016 non è stato possibile organizzare con Lei il piano ferie di quest'anno. Pertanto La invitiamo alla cessazione del periodo di malattia a riprendere servizio e a rendere prestazioni lavorative", anticipandola via e-mail; che in data 7 agosto 2016 il ricorrente partiva per le ferie programmate ed il giorno successivo inviava alla datrice di lavoro la seguente replica: "Buonasera, a seguito della vs. comunicazione via e-mail ricevuta e letta in data odierna. Vi preciso che il piano ferie aziendale è stato chiesto, organizzato ed approvato dal sig. (...) in data 7 marzo 2016; il piano delle mie ferie e le ferie dei colleghi/colleghe e comprese quelle del sig. (...) è stato esposto in bacheca. A seguito di questo a giugno 2016 ho prenotato le vacanze. Nessuna variazione del piano ferie mi è stata comunicata verbalmente o per iscritto prima della malattia e neanche durante, che è iniziata comunque molto tempo dopo la programmazione e l'approvazione delle ferie da parte del titolare. Prendo atto della richiesta dell'azienda e comunico la mia disponibilità ad interrompere le ferie previa comunicazione scritta delle motivazioni per cui viene richiesta la ripresa del servizio e con rimborso immediato di hotel, pedaggi autostradali, rimborso chilometrico da guida Mi. in base all'autovettura; che in data 9 agosto 2016 la datrice di lavoro replicava quanto segue: "Buongiorno sig. (...) la sua ricostruzione dei fatti non corrisponde alla realtà. Il piano ferie non è stato mai approvato dall'azienda. Quello affisso in bacheca era solo un'ipotesi ed il sig. (...) era in attesa di ricevere la disponibilità o eventuali osservazioni da parte dei lavoratori. A questo punto il suo rientro in azienda sarebbe eccessivamente ed inutilmente oneroso. Per sopperire alla sua assenza forzata provvederemo a ridistribuire la sua attività tra i lavoratori presenti in azienda, così come d'altra parte già fatto nel periodo della sua assenza per malattia che tale e-mail replicava (...). "Buonasera, la mia assenza non è forzata perché il piano ferie è stato approvato dal sig. (...) stesso con me e successivamente affisso in bacheca. Non è affatto vero che quel piano non fosse ufficiale, ragion per cui non mi sarei mai azzardato a prenotare delle ferie con un piano non

approvato, precisando nuovamente come già indicato nella mia mail di ieri che ho prenotato a giugno, ben tre mesi dopo l'approvazione del piano. La mia malattia, iniziata il 18 luglio 2016, non può incrociarsi assolutamente con tale periodo perché le ferie sono state programmate tempo prima. Sono stato molto chiaro nella mia disponibilità al rientro per esigenze aziendali richieste, interrompendo il periodo di ferie, con le spese a carico dell'azienda che i suoi colleghi di lavoro usufruivano delle ferie secondo il calendario stilato ed affisso in bacheca dal sig. (...) che durante il periodo di ferie - in data 19 agosto 2016 - la datrice di lavoro gli comunicava il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, motivandolo come segue: "...in considerazione della necessità aziendale di ridisegnare la struttura organizzativa anche nell'ottica di una riduzione dei costi oggi non più giustificati, per una più economica gestione dell'attività, l'azienda ha deciso la soppressione della suo posto di lavoro con la ripartizione delle sue mansioni al personale già esistente. Nel contempo è stata rilevata l'impossibilità di avvalersi della sua opera in altro settore aziendale anche solo parzialmente.... Il suo rapporto si intende risolto a tutti gli effetti di legge e di contratto dalla data di ricezione della presente..."; che in data 29 agosto 2016 impugnava il recesso, ponendosi a disposizione per la ripresa del servizio; che la retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr percepita dal ricorrente era di Euro (...) (paga base Euro (...) + rateo XIII Euro (...) + rateo XIII + rateo tfr Euro (...)) che a seguito della cessazione del rapporto non aveva reperito altro impiego; che il licenziamento aveva natura ritorsiva, in quanto disposto unicamente per rappresaglia nei confronti di comportamento legittimo del lavoratore, da ritenersi sgradito al datore di lavoro; che la dimostrazione dell'intento ritorsivo poteva offrirsi anche per presunzioni; che la reale motivazione del licenziamento era costituita dai dissidi insorti tra le parti e sfociati in due contestazioni disciplinari e nella contestazione delle ferie svolte dal lavoratore; che a norma dell'art. 2 D.lgs. 23/2015 allorquando il giudice accerti la natura ritorsiva del licenziamento deve dichiararne la nullità ed ordinare la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro, con condanna del datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, comunque non inferiore a cinque mensilità; che in ogni caso il licenziamento aveva natura ontologicamente disciplinare; che a fronte dell'insussistenza del fatto materiale, peraltro neppure contestato secondo le garanzie procedurali sancite dall'art. 7 St.lav., occorre darsi corso alle sanzioni di cui all'art. 3 c.2 D.lgs. 23/2015, ed in subordine a quelle di cui all'art. 3 co. 1 D.lgs. n. 23/2015; che controparte aveva motivato il licenziamento adducendo a ragioni di riorganizzazione senza accennare ad una situazione di crisi aziendale; che alcuna riorganizzazione era stata operata ed in ogni caso controparte avrebbe dovuto dimostrare che non risultava possibile la ricollocazione del lavoratore, anche con riguardo a mansioni inferiori, che si dichiarava disposto ad accettare;

- rilevato che, ritualmente costituitasi in giudizio, (...) osservava che le contestazioni disciplinari citate in ricorso non avevano avuto alcun seguito, e quindi dovevano ritenersi ininfluenti ai fini del licenziamento; che la società aveva subito una radicale trasformazione al proprio interno, che aveva reso necessario il licenziamento del ricorrente; che il ricorrente era stato assunto per occuparsi dello sviluppo commerciale dell'azienda mediante l'acquisizione di nuovi clienti al fine di procurare un aumento di fatturato; che in relazione a tale attività aveva ottenuto dal datore di lavoro, solo ai fini lavorativi, l'uso di un'auto(...) se fosse riuscito ad apportare un fatturato maggiore a quello corrente di Euro 250.000,00 entro il 31.12.2016; che di fatto l'apporto del (...) era stato uguale a zero, non avendo acquisito alcun nuovo cliente; che di conseguenza l'azienda, in attesa che il lavoratore potesse svolgere proficuamente la propria mansione, lo aveva impiegato inviandolo in Liguria qualche giorno alla settimana; che in data 30.06.2016 aveva aderito al (...) con sede in (...) che nel novembre 2016 veniva sostituito l'amministratore unico e trasferita la sede operativa al (...); che verso la fine dell'anno 2016 aveva trasferito al consorzio le attività commerciali; che il consorzio offriva agli associati il servizio della rispettiva gestione amministrativa; che pertanto con l'adesione al consorzio aveva "esternalizzato" le attività commerciali tendenti al reperimento di nuovi clienti, usufruendo dei servizi di gestione amministrativa; che conseguentemente aveva provveduto a licenziare il ricorrente in data 19 agosto 2016 perché la sua funzione era stata eliminata; che il dipendente (...) che svolgeva le stesse mansioni del ricorrente, si era dimesso in data 30.09.2016 ed in pari data si era dimessa la (...) che (...) era dimessa in data 7.12.2016 al termine di un periodo di malattia iniziata il 18.7.2016; che pertanto, a dicembre 2016 gli unici dipendenti della società resistente erano rimasti, oltre agli autisti, (...) che con i dipendenti (...) si occupava della gestione degli autisti nei cantieri della Lombardia, mentre (...), coadiuvati dai dipendenti si occupava della gestione degli autisti dei cantieri della Liguria; che tutti rispondevano direttamente al legale rappresentante (...) che le attività amministrative e commerciali erano svolte dal consorzio cui aveva aderito; che in previsione del maggior carico di lavoro nel periodo natalizio aveva assunto alcuni autisti a tempo determinato per circa un mese; che dopo il licenziamento comminato al ricorrente non è stato assunto alcun dipendente a tempo indeterminato con mansioni impiegate ma soltanto gli autisti di cui sopra; che in una simile situazione, comportante la riorganizzazione dell'azienda e la modifica dell'organico, non era stato possibile reintegrare il lavoratore in altre attività, ancorché di livello inferiore; che il piano ferie prodotto da controparte non era quello definitivo, tanto è vero che non è stato osservato da tutti i dipendenti; che infatti, (...) non aveva fatto le ferie, la (...) è andata in ferie dal 18.08 2016 al 26.8.2016 anziché nelle date riportate sul piano prodotto dal ricorrente, che integrava solo una ipotesi; che l'azienda nel mese di agosto 2016, in previsione della imminente

modificazione strutturale interna e prima del passaggio delle consegne di alcune attività al Consorzio, aveva ritenuto di avere la necessità di utilizzare tutte le forze lavorative a disposizione e, quindi, aveva chiesto il rientro del ricorrente alla cessazione della malattia; che il lavoratore era al corrente di tutto quello che stava accadendo e della ristrutturazione che si stava realizzando in azienda; che essendo il (...) andato comunque in ferie, il suo rientro sarebbe stato oneroso ed essendovi la possibilità di sopperire alla sua assenza l'azienda aveva rinunciato ad insistere per il rientro; che sussisteva il giustificato motivo addotto a fondamento del licenziamento, attesa la ristrutturazione organizzativa che era stata apportata all'interno della società; che con l'adesione al consorzio aveva infatti esternalizzato tutte le attività amministrative e commerciali, riservandosi esclusivamente la gestione delle attività degli autisti presso i cantieri degli appaltatori.; che le modificazioni erano state radicali, con la esternalizzazione di alcuni servizi, la sostituzione dell'amministratore unico e lo spostamento della sede operativa e legale a (...); che per giurisprudenza ormai costante, e da ultimo stante quanto sancito dalla Cassazione con sentenza n. 25201/16, doveva affermarsi la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo allorquando veniva dimostrata l'effettività del mutamento dell'assetto organizzativo dell'azienda anche in assenza di una situazione di difficoltà economica del datore di lavoro, ed anche prescindendo da dati economici; che la suddetta sentenza aveva riconosciuto le ragioni strettamente "organizzative" come idonea causale della soppressione del posto di lavoro; che doveva pertanto ritenersi sufficiente che il licenziamento fosse determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, tra le quali non potevano essere aprioristicamente o pregiudizialmente escluse quelle che attinenti ad una migliore efficienza gestionale o produttiva ovvero quelle dirette ad un aumento di redditività d'impresa; che nella fattispecie l'imprenditore aveva deciso di modificare l'assetto aziendale, ovviamente nell'interesse della stessa sicché il licenziamento doveva ritenersi legittimo ed in ricorso andava rigettato;

- rilevato che i fatti esposti in ricorso sono incontestati e comunque documentali, ad eccezione del fatto che le ferie del ricorrente fossero state autorizzate;
- rilevato che sono in particolare pacifiche in causa tanto le due contestazioni disciplinari, che l'invito a riprendere il lavoro all'esito del periodo di malattia, ed è altresì documentale la scansione temporale degli eventi di cui sopra;
- rilevato che parte ricorrente lamenta la natura ritorsiva del licenziamento sostenendo che lo stesso sarebbe stato adottato quale reazione avverso la sua scelta di replicare tanto alle contestazioni disciplinari che alla richiesta di ripresa del servizio di cui sopra, e contesta la sussistenza del motivo economico, che a suo dire sarebbe stato addotto in modo pretestuoso, non essendo il datore di lavoro riuscito a liberarsi diversamente del lavoratore;
- rilevato che l'allegazione da parte del lavoratore di un motivo illecito determinante del recesso non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso;
- rilevato che nella disciplina del licenziamento dettata dal D.lgs n. 23/2015 la sanzione per l'illegittimità del licenziamento non è più unica, ma articolata secondo il vizio di legittimità;
- rilevato che il motivo che il datore di lavoro pone a fondamento del licenziamento ha evidenti ricadute sia sul diritto di difesa del lavoratore che sulla delimitazione del campo di indagine del giudice; scegliendo il motivo del licenziamento il datore di lavoro può infatti orientare l'esito del processo, tanto è vero che si è da taluno osservato che ove il datore di lavoro voglia porre fine al rapporto senza correre il rischio di dover reintegrare il lavoratore potrebbe prediligere un motivo del licenziamento, pur artefatto, ma in difetto del quale la reintegra resta comunque preclusa;
- rilevato che l'insussistenza delle ragioni economiche per gli assunti dopo il 7 marzo 2015 non dà mai luogo a reintegra, il che potrebbe quindi indurre il datore di lavoro a prospettare falsamente la sussistenza del giustificato motivo oggettivo al fine di liberarsi del lavoratore senza correre il rischio di doverlo reintegrare;
- rilevato che nella lettera di licenziamento parte resistente adduce alla "necessità aziendale di ridisegnare la struttura organizzativa anche nell'ottica di una riduzione dei costi oggi non più giustificati, per una più economica gestione dell'attività, l'azienda ha deciso la soppressione della suo posto di lavoro con la ripartizione delle sue mansioni al personale già esistente nel costituirsi in giudizio parte resistente cita peraltro la giurisprudenza della Suprema Corte (sent. 24201/2016) secondo cui compete all'imprenditore di stabilire l'assetto occupazionale dell'azienda, e che a prescindere dall'esigenza di fronteggiare un andamento economico negativo sia quindi possibile operare una ristrutturazione da cui consegua il venir meno della posizione lavorativa del soggetto interessato; sostiene quindi di aver dato corso a siffatta ristrutturazione organizzativa, consistente nell'aver aderito al consorzio ed esternalizzato le "attività amministrative e commerciali" ed "alcuni servizi", sostituito l'amministratore unico e spostato la sede operativa e legale a (...) e che da tale ristrutturazione sarebbe venuto meno il posto di lavoro del ricorrente;

- rilevato che parte ricorrente contesta la rilevanza dei motivi del licenziamento adottati dalla resistente in sede di costituzione, lamentando trattarsi di motivi diversi da quelli indicati nella lettera di licenziamento;
- rilevato che nel costituirsi in giudizio parte resistente non ritiene di ribadire che la riorganizzazione sarebbe stata necessaria per operare una riduzione di costi "non più giustificati" e per una più economica attività di impresa, rivendicando il proprio diritto ex art. 41 Cost., a riorganizzare l'impresa e quindi sopprimere posti di lavoro, a prescindere dai dati economici, essendo rilevante unicamente l'effettività della riorganizzazione, ed il nesso causale con la soppressione del posto di lavoro;
- rilevato che solo in sede di costituzione in giudizio parte resistente esplicita in cosa sarebbe consistita la riorganizzazione determinante il venir meno del posto di lavoro del ricorrente (esternalizzazione di taluni servizi, mutamento del legale rappresentante e della sede legale e operativa);
- ritenuto, sotto quest'ultimo profilo, che la giustificazione del licenziamento economico, ove generica, possa essere integrata nella memoria difensiva, e che il relativo pregiudizio per la posizione difensiva del lavoratore possa giustificare una eventuale rimessione in termini, determinando comunque di per sé un vizio formale e non sostanziale del licenziamento;
- ritenuto che la pur autorevole giurisprudenza di legittimità invocata dal resistente in punto a giustificato motivo oggettivo non sia condivisibile;
- ritenuto infatti che il quadro normativo di riferimento imponga di continuare ad esigere che il licenziamento economico costituisca l'"extrema ratio", cui il datore di lavoro deve ricorrere per far fronte a sfavorevoli e non meramente contingenti situazioni influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva, ovvero per ridurre costi al fine di mantenere competitività sul mercato, anche mediante l'innovazione tecnologica, per rimediare a soluzioni organizzative disfunzionali e produttive di maggiori costi/danni, e ciò anche in una visione prospettica, purché fondata su una seria analisi della situazione economica di partenza, che non deve essere necessariamente di crisi ma quanto meno di difficoltà;
- ritenuto che solo aderendo a siffatta soluzione interpretativa le scelte imprenditoriali rendono socialmente accettabile il sacrificio dell'interesse del lavoratore alla stabilità lavorativa;
- rilevato che l'art. 30 della l. 183/2010 ha stabilito il divieto per il giudice di sindacare nel merito le valutazioni tecniche, organizzative e produttive del datore di lavoro esercitate nel recesso economico;
- ritenuto che effettivamente la scelta organizzativa in sé non possa essere sindacabile, perché l'imprenditore è il dominus dell'impresa, ed il rischio proprio dell'impresa ricomprende e giustifica, in ipotesi, anche un certo margine di azzardo e di audacia, dovendo includere la possibilità di sperimentare soluzioni che possono risultare anche poco razionali;
- ritenuto tuttavia che ammettere la sufficienza di una qualsiasi scelta organizzativa causalmente connessa con la soppressione, o addirittura consistente nella soppressione di una posizione lavorativa, per giustificare il recesso economico equivalga a lasciare il lavoratore in balia del datore di lavoro, frustrando al tempo stesso la possibilità di dimostrare l'esistenza di un motivo illecito a fondamento del recesso, in quanto sempre e comunque concorrente con la scelta organizzativa, che potrà essere agevolmente creata ad arte, in quanto determinata da circostanze che si consumano interamente all'interno della sfera di gestione dell'attività di impresa;
- rilevato che la giurisprudenza richiamata dalla parte resistente fonda la diversa soluzione interpretativa sulla pretesa necessità del rispetto dovuto al dato testuale di cui all'art. 3 l. n. 604/1966, cui si afferma essere estraneo il presupposto fattuale dell'andamento economico dell'impresa: viene tuttavia offerta una lettura della disposizione avulsa da ulteriori considerazioni, che certamente semplifica il controllo giudiziale a fronte della proclamata insindacabilità delle scelte datoriali, ma finisce per apparire superficiale, sottovalutando un dato di diritto positivo costituito da una norma scarna ma al tempo stesso ampia e generica, che deve essere evidentemente riempita di significato, potendo diversamente giustificare qualsivoglia ragione organizzativa;
- ritenuto che escludere che alla libertà di impresa possano essere imposti dei limiti interni e dei fini, quali il mantenimento dei livelli occupazionali, non equivale a negare la possibilità che il sistema ponga dei limiti esterni all'esercizio di un potere che impatta sulla stabilità del posto di lavoro; possibilità peraltro contemplata dallo stesso art. 41 Cost., e tenuto che conto del fatto che il divieto del recesso ad nutum costituisce il principale mezzo di tutela della dignità della persona del lavoratore nel rapporto di lavoro, e quindi a prescindere dal tipo di sanzione prevista dall'ordinamento per il licenziamento illegittimo;

- ritenuto che si tratti quindi di verificare ove siano individuabili detti limiti, e se gli stessi integrino parametri di legittimità o se finiscano per determinare, come ritenuto dalla Suprema Corte nella sentenza invocata dalla datrice di lavoro, un controllo sulla necessità ed inevitabilità del singolo recesso estraneo all'art. 3 L. n. 604/66, ed inibito dall'art. 30 L. n. 183/2010;
- ritenuto che l'art. 3 L. n. 604/1966 offre già di per sé sufficienti spunti interpretativi, nella misura in cui propone una simmetria tra giustificato motivo soggettivo ed oggettivo, utilizza l'espressione "ragioni", che presuppone elementi giustificativi diversi dalla mera volontà del datore di lavoro, e ricorre a clausole generali, che per definizione implicano attività giudiziale di carattere valutativo e di integrazione giuridica;
- ritenuto pertanto che sia attraverso l'attività integrativa rimessa al giudice a fronte di clausola generale, che attraverso il ricorso la lettura costituzionalmente orientata risulta possibile offrire una lettura dell'art. 3 L. n. 604/1966 che non sia così chiaramente sbilanciata in favore degli interessi dell'impresa, trasferendo di fatto sul lavoratore il rischio di ogni tipo di modifica organizzativa;
- ritenuto che pur a fronte della relatività della stabilità del rapporto di lavoro, la tutela del lavoro possa avere un grado di resistenza minore rispetto alle contrapposte esigenze dell'impresa in presenza di presupposti qualificati capaci di giustificare il peso sociale del licenziamento, e viceversa;
- ritenuto che nel bilanciamento tra l'interesse del lavoratore a non essere in balia delle scelte datoriali involgenti l'esistenza del rapporto di lavoro, e l'interesse dell'impresa al mero perseguimento del maggior profitto, dovrebbe risultare pertanto evidente la necessità di dare preminenza alle ragioni del lavoro; per contro, la necessità di affrontare situazioni sfavorevoli non contingenti, di ridurre costi per mantenere competitività sul mercato, di innovazione tecnologica, di rimediare a soluzioni organizzative disfunzionali e produttive di maggiori costi/danni, rendono socialmente accettabile il sacrificio dell'interesse del lavoratore alla stabilità lavorativa;
- ritenuto pertanto che nella fattispecie in esame parte resistente abbia addotto una giustificazione inidonea ad integrare il motivo economico del licenziamento, non essendo neppure addotta la natura necessitata della riorganizzazione asseritamente posta in essere, e non potendo quindi ritenersi che il licenziamento abbia rappresentato l'ex treme ratio;
- rilevato peraltro che, anche diversamente opinando, e quindi ove anche si ritenesse sufficiente una qualsivoglia riorganizzazione determinante la soppressione del posto di lavoro, parte resistente non abbia provato in che misura la modifica del legale rappresentante, avvenuta in data 29.9.2016, abbia inciso sull'assetto occupazionale dell'impresa, limitandosi ad affermare che dal dicembre 2016 tutti rispondono direttamente al legale rappresentante sig. (...) senza peraltro offrire prova sul punto e senza comparare la situazione precedente al licenziamento del ricorrente;
- rilevato che parte resistente neppure chiarisce in che misura la modifica della sede legale ed operativa abbia inciso sull'assetto occupazionale dell'impresa;
- rilevato che comunque entrambe siffatte modifiche risultano adottate successivamente al licenziamento, ed anche a distanza di mesi;
- rilevato che parte resistente sostiene di aver esternalizzato l'attività amministrativa e commerciale e taluni servizi, ma che tale circostanza, peraltro genericamente addotta, non risulti non solo provata - giacché parte resistente si è limitata a tal fine a produrre atto notarile del 6.10.2016 avente ad oggetto la modifica dell'atto costitutivo del consorzio; atto in, cui pur essendo previsto l'acquisizione di appalti in favore dei consorziati, non si esclude certo l'acquisizione diretta di appalti da parte dei suddetti, e che nulla dice in merito al preteso subentro del consorzio nella gestione dell'attività amministrativa e commerciale dei consorziati - ma altresì dichiaratamente successiva all'operato licenziamento, essendo asseritamente intervenuta nel mese di ottobre/novembre (cfr. cap. 6 in calce alla memoria di costituzione), a fronte di licenziamento irrogato nel precedente mese di agosto;
- ritenuto che il licenziamento economico debba essere irrogato necessariamente a ridosso dell'operazione di soppressione del posto, e che per contro nel caso di specie l'eliminazione della posizione lavorativa del ricorrente ha preceduto l'operata riorganizzazione; il che mina all'evidenza la credibilità del giustificato motivo oggettivo addotto;
- rilevato che la natura ritorsiva del licenziamento può essere provata per indizi, purché gravi, precisi e concordanti;
- rilevato che la mancata prova della giustificazione addotta a fondamento del licenziamento può assumere rilevanza indiziaria del motivo illecito;

- rilevato che nella fattispecie in esame il licenziamento è intervenuto in prossimità di due contestazioni disciplinari a fronte di condotte che vengono valutate come gravi e foriere di danni nelle stesse lettere di contestazione; contestazioni cui la datrice di lavoro non ha ritenuto di dare seguito dopo che il lavoratore ha replicato con giustificazioni articolate e che hanno messo in luce piuttosto la possibile mala fede della datrice di lavoro; analogamente, appare sospetto il comportamento della datrice di lavoro che da un lato intima la ripresa del lavoro al dipendente, confermando reiteratamente che le ferie dello stesso non erano state autorizzate, e dall'altro omette qualsivoglia contestazione disciplinare limitandosi ad addurre di poter fare effettivamente a meno del lavoratore; salvo poi affermare in questa sede che il rientro del lavoratore era stata valutata come necessaria ("L'azienda nel mese di agosto 2016, in previsione della imminente modificazione strutturale interna e prima del passaggio delle consegne di alcune attività al Consorzio, aveva ritenuto di avere la necessità di utilizzare tutte le forze lavorative a disposizione e, quindi, aveva chiesto il rientro del ricorrente alla cessazione della malattia" cfr. pag. 7 memoria di costituzione), e procedere illogicamente al licenziamento dello stesso dopo pochi giorni;

- ritenuto che tutto quanto sopra esposto consenta di ritenere provata per presunzioni la natura ritorsiva del licenziamento, che andrà pertanto dichiarato nullo, con le conseguenze di cui all'art. 2, comma 2, D.lgs. n. 23/2015;

- ritenuto che le spese di lite, liquidate in dispositivo, debbano seguire la soccombenza ex art. 91 c.p.c.

P.Q.M.

Il Tribunale Ordinario di Milano, Sezione Lavoro, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, in accoglimento del ricorso dichiara nullo il licenziamento per cui è causa e, per l'effetto, condanna parte resistente a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro ed a pagargli un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre alla rivalutazione monetaria ed agli interessi legali con decorrenza dalla data della presente sentenza al di del saldo effettivo, oltre che al pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Condanna parte resistente a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si liquidano in Per compensi, oltre spese generali 15% i.v.a. e c.p.a.

Così deciso in Milano il 13 giugno 2016.

Depositata in Cancelleria il 13 giugno 2016.