

Tribunale Milano, Sezione L civile

Sentenza 21 febbraio 2017, n. 488

Integrale

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Cause - Legittimità - Onere di specificarne le ragioni - Fattispecie - Motivazioni generiche - Illegittimità del recesso

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI MILANO - Sez. Lavoro

La dott.ssa Sara Manuela MOGLIA, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero di ruolo generale sopra riportato, promossa con ricorso depositato telematicamente il 6 settembre 2016

da

Sp.Da., elettivamente domiciliato a Bresso (MI), via (...), presso lo studio dell'Avv. Ve.Si. del foro di Milano che lo rappresenta e difende per delega allegata al ricorso introduttivo;

ricorrente

contro

PR. S.r.l., in persona dell'amministratore unico e legale rappresentante sig. Sa.Ca., elettivamente domiciliata in Roma, via (...) presso lo studio degli avv.ti Ma.An. e Gr.Te. che la rappresentano e difendono come da delega in calce alla memoria di costituzione;

convenuta

OGGETTO: impugnativa del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato telematicamente in 6 settembre 2016, Sp.Da. ricorreva al Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, chiedendo la condanna della società convenuta al pagamento della somma di Euro 5586,65, inoltre impugnando il licenziamento perché discriminatorio e/o ritorsivo con conseguente ordine di reintegrazione e pagamento dell'indennità prevista dal dlgs 23/15 o, in subordine, perché illegittimo con condanna alla sola tutela risarcitoria.

A sostegno delle proprie conclusioni, assumeva che, con sentenza pronunciata dal Tribunale di Milano nel procedimento rubricato al n. RG 14309/15, era stata disposta la conversione del rapporto di lavoro tra le parti in rapporto di tipo subordinato con decorrenza dal 15 aprile 2015.

Avendo svolto mansioni di autista con orario full time, chiedeva il pagamento delle differenze retributive di cui sopra.

Inoltre impugnava il licenziamento del febbraio 2016 in quanto, a suo dire, intimato quale reazione all'impugnazione del contratto a progetto.

Si costituiva la società resistente contestando le domande avversarie di cui chiedeva l'integrale rigetto.

Inutilmente esperito il tentativo di conciliazione, omessa ogni attività istruttoria, all'udienza del 21 febbraio 2017, la causa veniva posta in decisione. All'esito della camera di consiglio, il giudice pronunciava la presente sentenza dando lettura del dispositivo e della contestuale motivazione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con una prima domanda, Sp.Da. chiede la condanna della società Pr. S.r.l. al pagamento della somma di Euro 5586,65.

La pretesa troverebbe titolo del diverso e corretto inquadramento contrattuale che, a suo dire, gli dovrebbe essere riconosciuto sulla base delle mansioni svolte durante il rapporto di lavoro.

Come illustrato più sopra, il rapporto intercorso tra le parti ed a far data dal 15 aprile 2015 è stato, per effetto della sentenza del Tribunale di Milano n. 603/16, convertito, sin dal suo esordio, in rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato. Nella stessa sentenza il giudice ha tuttavia, dichiarato la nullità della domanda relativa all'inquadramento contrattuale ed, alle conseguenti differenze retributive, per difetto di allegazioni.

In questa sede, il ricorrente, nel corpo del proprio ricorso rivendica l'inquadramento nel V livello CCNL Terziario sull'assunto di aver sempre svolto mansioni di autista e chiede le differenze retributive, tuttavia, nelle conclusioni omette di formulare specifica domanda relativa al riconoscimento del livello. L'omissione non è di poco conto né priva di conseguenze.

Il riconoscimento del livello preteso non ha costituito, come detto, oggetto della precedente pronuncia e dovrebbe rappresentare l'esito di un autonomo accertamento che questo giudice dovrebbe svolgere.

Pur tuttavia, al di là delle allegazioni in fatto e delle conclusioni in diritto alle quali il ricorrente perviene nel corpo del ricorso, lo stesso omette poi di chiedere al giudice l'accertamento che costituisce il necessario ed indefettibile presupposto per poter esaminare la domanda retributiva.

Quest'ultima, pur presente nelle conclusioni, si fonda e trova titolo proprio nel preteso inquadramento; su questo, però, non è possibile svolgere alcun accertamento in quanto non vi è domanda.

Il ricorrente si limita a chiedere il pagamento della somma con la specificazione che la stessa è dovuta in conseguenza dell'accertamento della sussistenza della natura subordinata del rapporto svolto tra le parti e relativo all'intero periodo (15 aprile 2015-31 ottobre 2015).

In realtà, dal testo dell'atto si comprende come il titolo sul quale si fondano le differenze retributive pretese non è già il rapporto di natura subordinata in luogo di quella autonoma, bensì l'inquadramento contrattuale che, in quanto presupposto della domanda e non già oggetto di precedente pronuncia, doveva necessariamente essere accertato previa apposita domanda che, nella specie, difetta.

L'impossibilità di procedere all'accertamento relativo all'inquadramento si ripercuote anche in ordine alla pretesa fondata sull'orario di lavoro svolto. Ed, invero, pur non essendovi un patto per il part time né allegazioni specifiche suscettibili di prova, non potendo procedere alla verifica dell'inquadramento, difetta il titolo per raffrontare la retribuzione dovuta.

Fondata risulta, invece, la domanda concernente l'impugnativa del licenziamento. Sp.Da. ritiene, anzitutto, che il recesso di Pr. abbia natura ritorsiva in quanto reazione alla domanda giudiziale con la quale il collaboratore a progetto ha contestato la natura autonoma del rapporto pretendendone la conversione. A sostegno di tale sua domanda ha evidenziato un unico elemento: quello temporale. In sostanza, ha sottolineato come, a fronte della notifica del ricorso avvenuta il 22 gennaio 2016, la società ha intimato il licenziamento il 1 febbraio 2016. L'argomento addotto non pare sufficiente a dimostrare la ritorsività del recesso. Ed, invero, seppur nella lettera del 1 febbraio 2016 si faccia espresso riferimento al giudizio promosso dal sig. Sp. e volto ad ottenere la conversione del rapporto, con tale missiva la società ribadisce di non avere interesse a proseguire la collaborazione oltre la data originaria di scadenza del contratto (31 ottobre 2015) con l'aggiunta che, in caso di conversione del rapporto, il recesso deve valere anche quale licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Al momento in cui la lettera è stata inviata, non era ancora stata pronunciata la sentenza del giudice che ha convertito il rapporto, mentre il rapporto era già, di fatto, cessato e di ciò si dà atto anche nella pronuncia intervenuta verso le parti. Ora, essendo già venuto meno, in fatto, il rapporto, la lettera di licenziamento, pur cronologicamente vicina alla notifica del ricorso di cui si è detto, non pare possa definirsi quale reazione illecita ad una iniziativa lecita del lavoratore, quanto, semmai, quale reiterazione della volontà di rispettare la scadenza naturale del contratto e, comunque, quale prudenziale riconduzione della decisione nel novero del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

In sostanza, si ritiene che il riferimento al giudizio proposto dal sig. Sp. non debba essere letto quale antifatto rispetto alla decisione della società e motivo unico della stessa, ma quale ipotesi che, se accertata, rendeva necessario inquadrare la cessazione del rapporto non già nella naturale scadenza del medesimo, ma in una decisione unilaterale di uno dei due contraenti.

Ciò posto è evidente che la missiva non contenga alcuna valida motivazione. La società si limita a argomentare e giustificare la decisione asserendo

che sono venute meno le esigenze sottese alla collaborazione con il sig. Sp. e non vi sono esigenze che consentono ulteriori e diverse collaborazioni. Si tratta di motivazioni molto generiche che paiono contrastare con il precetto normativo di cui all'art. 2, l. n. 604/66 che fa onere al datore di lavoro di specificare i motivi della propria decisione.

Il venir meno dell'utilità della prestazione non pare possa dirsi sufficiente a consentire al giudice la necessaria verifica circa il nesso di causalità tra il licenziamento e eventuali ragioni successivamente addotte dall'imprenditore. Sebbene, infatti, Pr. s.r.l. abbia, nella sua memoria illustrato che le ragioni del recesso debbono ricondursi all'affidamento ad una società terza del servizio di consegna e ritiro delle autovetture, ovvero di quel servizio che il sig. Sp. svolgeva, di tale circostanza non vi è alcuna menzione nella lettera di licenziamento. In assenza di un'esplicita illustrazione delle ragioni del venir meno di una proficua utilizzabilità della prestazione del lavoratore, non è possibile accertare e verificare se le ragioni tecnico produttive, che debbono essere alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo del sig. Sp., possano essere individuate nell'affidamento a terzi del servizio.

E' noto come il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo se il datore di lavoro:

- opera un riassetto organizzativo effettivo e non pretestuoso (cfr. Cass. 7 aprile 2010, n. 8237) fondato su circostanze realmente esistenti al momento della comunicazione del recesso e non riguardante circostanze future ed eventuali; - recede in funzione di ragioni inerenti l'attività produttiva;
- verifica la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni equivalenti nell'ambito dell'organizzazione aziendale e ne accerta l'impossibilità;
- sceglie il lavoratore da licenziare osservando le regole di correttezza e buona fede e non pone in essere atti discriminatori; - rispetta il preavviso.

Nella specie, pur essendovi allegazioni, ma solo nell'atto introduttivo del giudizio, di quali sarebbero le ragioni tecnico produttive del licenziamento, delle stesse non vi è alcuna menzione nella lettera di licenziamento.

Per tale vizio di carattere formale, la sanzione dovrebbe essere quella prevista dall'art. 4 dlgs n. 23/15, ovvero una mensilità dell'ultima retribuzione valida per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio e, comunque, non inferiore a due. Il licenziamento si appalesa, però, illegittimo anche per altra ragione e, precisamente, per mancata osservanza dell'obbligo di *repechage*.

Il ricorrente ha allegato che la società, dopo il suo licenziamento, ha assunto altri due lavoratori per mansioni che ben avrebbe potuto svolgere lui. Si tratta dei sigg.ri Fr. e Pa.

La società convenuta ha ammesso di aver, nel novembre 2015, assunto il sig. Fr. assegnandogli le mansioni di interfaccia tra la società e il service e che prima, quale collaboratore, aveva svolto il ruolo di coordinatore degli autisti. Inoltre, di aver assunto, presso la sede di Roma, il sig. Pa. assegnato alla manutenzione interna dei veicoli che poi debbono essere consegnati. La società non ha, per contro, specie in relazione al sig. Fr., allegato e chiesto di provare che le mansioni assegnategli non potessero essere svolte dal ricorrente. Né, a riguardo, si ritiene sufficiente l'aver allegato che il sig. Fr. aveva funzioni di coordinatore dei driver per poter escludere che tale sua professionalità fosse necessaria ai fini dello svolgimento del nuovo ruolo di interfaccia tra il service e l'azienda ed infungibile rispetto a quella conseguita dal ricorrente. Mentre tali valutazioni possono ritenersi maggiormente coerenti con le mansioni assegnate al sig. Pa. (addetto alla manutenzione interna delle autovetture) che, per stessa definizione, potrebbero implicare profili di carattere specificatamente tecnico, la stessa evidenza non ricorre con riguardo, invece, alle funzioni assegnate al sig. Fr.

Non ritenendo che la società abbia assolto all'onere del *repechage*, il licenziamento è illegittimo.

Ai sensi dell'art. 3 dlgs 23/15, la conseguenza è l'estinzione del rapporto e la condanna della società convenuta al pagamento di una somma pari a quattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le ragioni della decisione fanno ritenere equa una parziale compensazione delle spese di lite tra le parti con condanna della società al pagamento dell'importo così come liquidato in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria ed ulteriore istanza domanda ed eccezione disattesa, così decide:

1) dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato dalla società Pr. S.r.l. il 1 febbraio 2016 e, per gli effetti, dichiara a tale data l'estinzione del rapporto e condanna la convenuta al pagamento, in favore del ricorrente di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a quattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, oltre interessi e rivalutazione.

2) rigetta per il resto il ricorso;

3) compensa nella misura di un quarto le spese di lite tra le parti e condanna la società a rifondere al ricorrente la somma di Euro 1500 oltre accessori di legge con distrazione in favore del difensore antistatario.

Così deciso in Milano il 21 febbraio 2017.

Depositata in Cancelleria il 21 febbraio 2017.