

N. R.G.Lav. 2580/2017



TRIBUNALE ORDINARIO DI BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

Il Giudice unico, nella persona del dott. Carlo Sorgi, ha pronunciato la seguente ordinanza, a scioglimento della riserva formulata all'udienza del 13/4/2018, nel procedimento iscritto al n. 2580/2017, promosso da:

████████████████████, rappresentata e difesa per mandato a margine del ricorso introduttivo dall'avvocato BERTUCCINI ALESSANDRO, presso il cui studio è pure elettivamente domiciliata  
Indirizzo Telematico

RICORRENTE

Contro

████████████████████ S.R.L., rappresentata e difesa per mandato a margine della memoria di costituzione e risposta dall'avvocato BASSO GIULIANA, presso il cui studio, è pure elettivamente domiciliata  
PIAZZA DANTE 23/D 18100 IMPERIA

CONVENUTO

Avente ad oggetto: ricorso ex art. 1 comma 48 l.92/2012

SVOLGIMENTO E MOTIVI

Con ricorso ex art. 1 comma 48 l.92\2012 presentato davanti al giudice del lavoro di Bologna ██████████ impugnava il proprio licenziamento per giustificato motivo oggettivo da parte di ██████████ s.r.l. . La ricorrente , già dipendente della ██████████ Servizi Ambientali con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, qualifica impiegatizia ed inquadramento livello 6A del CCNL FISE Assoambiente, da dicembre 2009, dopo vari passaggi transitava a ██████████ dal 22\6\2016 con mansioni di addetta al supporto tecnico, alla gestione delle aree operative e controllo operativo di gestione per tutte le sedi, ed adibita prima presso la sede di Bologna e riceveva comunicazione in data 19\1\2017, quando la stessa era in malattia



, ex art. 7 l.604\66 nella quale si dichiarava l'intenzione di procedere al licenziamento per GMO dell'odierna ricorrente, con sospensione del rapporto di lavoro ed esonero della prestazione lavorativa per l'esigenza di razionalizzazione della propria struttura organizzativa di sede" che si sarebbe resa necessaria "a seguito dell'ulteriore riduzione del portafoglio commesse verificatesi nel corso degli ultimi due anni e, conseguentemente dei ricavi, con parallela riduzione del numero medio di dipendenti in forza, a conferma di una tenenza generale di riduzione del fatturato. In data 14\3\2017 all'esito della mancata conciliazione veniva comunicato alla ricorrente il licenziamento per GMO con effetto dal 19\1\2017 ed efficacia differita al termine della malattia. Veniva ritenuto insussistente il GMO addotto poiché non adottato quale extrema ratio ed in assenza di alternative praticabili che potesse consentire la conservazione dell'occupazione per il lavoratore (c.d. onere di repechage). Veniva richiesta la tutela reintegratoria ex art. 18 l.300\1970.

Si costituiva in giudizio [REDACTED] s.r.l. contestando le ragioni di parte ricorrente chiedendo il rigetto del ricorso e la conferma del licenziamento sul presupposto della sussistenza del GMO. Come primo dato veniva rilevata la riduzione dei dipendenti, passati da 1529 del giugno 2016, momento del trasferimento di azienda da [REDACTED], a 1180 dell'anno successivo con cessazione di una serie di commesse. Il fatturato al 30\6\2017 mostra un decremento di 4.346,513 nell'ultimo semestre e complessivamente dal passaggio di € 7.626.268, la ricorrente si era occupata delle operazioni burocratiche ed amministrative necessarie alla chiusura del cantiere di Ravenna e di Ozzano dell'Emilia; veniva evidenziato che in sede conciliativa era stata proposta alla ricorrente una ricollocazione con mansioni operative, da questa rifiutate.

All'udienza del 13/4/2018 dopo la discussione il giudice si riservava.

Ritiene questo giudice che il ricorso possa essere accolto riconoscendo esclusivamente la tutela obbligatoria del V° comma dell'art. 18 l.300/81970.

I dati oggettivi proposti da parte convenuta rendono indiscutibile una situazione tale da rendere il GMO sussistente.

In sede di note conclusive parte ricorrente ha evidenziato una serie di posizioni di dipendenti che, seppure a livelli inferiori, erano state stabilizzate dopo il licenziamento della ricorrente ed in particolare veniva evidenziata la posizione del dipendente [REDACTED], impiegato IV livello, licenziato nel settembre 2016 ed assunto ex novo in data 4\7\2017 in sede di accordo transattivo.

A queste osservazioni parte convenuta ha replicato esclusivamente sulla posizione [REDACTED] parlando di una conciliazione che ha comportato la



definizione a costo zero di un contenzioso senza giustificare la trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato di posizioni ( quali la ████████ e, la ████████ ) per fare i primi due esempi indicati dalla parte ricorrente con indicazioni specifiche di date di trasformazione ) anche se con livelli di molto inferiori, ma pur sempre impiegatizi rispetto alla proposta in sede conciliativa di una posizione operativa quale unica alternativa al licenziamento per la ricorrente quando è pacifico che :” *In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore, il datore di lavoro ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa per l'espletamento di mansioni equivalenti, ma anche, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, di aver prospettato al dipendente, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un reimpiego in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale*” ( Corte di Cass., n.4509\2016 ).

Poiché non si tratta di una ipotesi di manifesta insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento per GMO ma di una delle “ altre ipotesi “ di cui al comma VII dell’art. 18 l.300\1970 si deve applicare la disciplina di cui al V comma, cioè il giudice dichiarando risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento deve condannare il datore di lavoro al pagamento di un’indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all’anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell’attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Non sorgono problemi in ordine alla domanda rivolta esclusivamente alla tutela reale perché la giurisprudenza risalente della Corte di Cassazione sul punto :” *Proposta dal lavoratore una domanda di nullità del licenziamento e di reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi dell’art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300, tale "petitum" deve ritenersi comprensivo di quello concernente il riconoscimento della minore tutela di cui all’art. 8 della legge 15 luglio 1966 n. 604, con la conseguenza che non viola il principio di corrispondenza fra il chiesto e il pronunciato la sentenza con la quale il giudice adito, ritenendo carenti le condizioni per l’operatività dell’invocata tutela reale, condanna, tuttavia, il datore di lavoro, che abbia intimato il licenziamento illegittimo, alla riassunzione del lavoratore o, in alternativa, a corrispondergli l’indennità di cui al citato art. 8 della legge n. 604 del 1966” ( n.9460/91 ) appare applicabile anche attualmente .*



Nel caso in esame la ricorrente lavorava dal 2009 e il numero dei dipendenti indicati dalla convenuta è superiore complessivamente al migliaio, inoltre in sede di conciliazione l'offerta di una ipotesi alternativa occupazionale per evitare il licenziamento non rientrante nel bagaglio professionale della ricorrente è sicuramente un comportamento da tenere in considerazione.

Per tali motivi il giudice ritiene equa una determinazione di una indennità corrispondente a venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto pari a ( 4.732,25 x 20 ) € 94.645,00 oltre agli accessori dal ricorso ( 12/9/2017 ) al saldo effettivo.

Il mancato accoglimento della domanda di tutela reale determina la compensazione al 50% delle spese della fase del giudizio mentre per il rimanente 50% le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Il giudice sciogliendo la riserva e rilevata l'illegittimità del licenziamento condanna la società [REDACTED] s.r.l. a corrispondere a [REDACTED] una indennità pari a venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto pari a € 94.645,00 oltre agli accessori dalla domanda ( 12/9/2017 ) al pagamento effettivo;

previa compensazione del 50% delle spese della fase del giudizio condanna [REDACTED] s.r.l. al pagamento del rimanente 50% delle spese della fase del giudizio, frazione che liquida in € 6.000,00 oltre Iva, Cpa, 15% spese generali

Bologna il 20/4/2018

Il Giudice Unico  
Carlo Sorgi

