Firmato Da: PERILLO TULLIO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 48168a4210c5e85785e5ab611907007 - Firmato Da: ALGOZZINI GIUSEPPA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 65ad837d8b3bb0703c9fd141a2b2268

Tribunale Ordinario di Milano

Sezione Lavoro

Il Giudice Dott. Tullio Perillo

letti gli atti e i documenti della causa iscritta al n. /2017 RGL pendente

tra

e

sciogliendo la riserva assunta in data 15.2.2018 così rileva.

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 48, L. 92/2012, depositato in data 16.12.2017, ha convenuto in giudizio SPA per l'accertamento della nullità o illegittimità del licenziamento intimatogli all'esito della procedura ex L. 223/91; con vittoria di spese.

SPA è invece rimasta contumace.

Il ricorso, nei limiti e per i motivi di seguito esposti, è fondato.

***

ha lavorato per SPA dal 18 maggio 2000 al 16 giugno 2017, inizialmente in forza di rapporti a progetto e da l'1.1.13 assunto con inquadramento quale rilevatore al 7° livello CCNL, svolgendo attività di marketing operativo presso i punti vendita predeterminati e svolgendo a suo dire anche attività di merchandising.

Per quanto di interesse parte ricorrente ha esposto che:

• l'assunzione alle dipendenze di SPA comportava per gli addetti al monitoring il riconoscimento di un compenso inferiore a quando erano inquadrati come collaboratori a progetto in forza delle previsioni del C.C.N.L. all'epoca applicato.

• dopo una serie di proteste e scioperi SPA sottoscriveva in data 9 luglio 2014 un accordo con Filcams Cgil relativo al settore monitoring, finalizzato all'applicazione integrale del contratto nazionale di lavoro del settore terziario a partire dal

31 dicembre 2018 tramite un progressivo superamento delle deroghe al contratto nazionale contenute nell'accordo quadro.

- in data 22/3/16 SPA apriva una procedura di licenziamento collettivo evocando per le ingenti perdite cui sarebbe stata esposta;
- la procedura si chiudeva con accordi di solidarietà e contestualmente accettazione da parte di taluni lavoratori di proseguire rapporto sotto forma di collaborazione.

In data 19/1/17 SPA avviava una seconda procedura di licenziamento collettivo a causa delle *significative perdite fatte registrare nel settore rilevamenti – i cui servizi sono forniti in regime di monocommittenza in favore della Nielsen Services Italy s.r.l. (la Nielsen) – che anche nell'anno 2015 aveva chiuso con una perdita di € 1.861.458,87 determinando un passivo di esercizio di € 858.369,52. Tale dato peraltro risultava confermativo di un trend, posto che negli anni 2013 e 2014 il citato settore aveva conseguito risultati fortemente negativi, con perdite, rispettivamente, di € 936.060,65 ed € 716.525,22* evidenziando, in relazione agli addetti al monitoring, come non fosse *più differibile una radicale rivisitazione del modello di business relativo al "Settore Rilevamenti", sostituendo a quello attuale uno basato sulla esternalizzazione delle attività di Rete.*

SPA rappresentava quindi che il personale addetto al "Ril. CC Monitoring", pari a 20 unità, non prevedeva alcun esubero così come i Ril. Rete IFR" e i "Ril. sede Monitoring", né gli specialisti ITC rilevamenti e gli addetti ITC Rilevamenti ed escludendo infine esuberi tra i lavoratori addetti al merchandising e gli addetti al monitoring (rilevamento IFR).

A dire del ricorrente il personale amministrativo della sede non veniva licenziato all'esito della procedura mentre i capi area e il personale di coordinamento dei Rilevatori dopo essere stato licenziato veniva assunto dalla società controllata "Commercial Consulting s.r.l"; ha altresì allegato che circa 130 dipendenti monitoring con contratto a tempo indeterminato si sono quindi dimessi e sono stati immediatamente riassunti con contratto co.co.co.

***

Tanto premesso, si osserva quanto segue.

Firmato Da: PERILLO TULLIO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 481d8a4210c5e857785e5ab611907 00f7 - Firmato Da: ALGOZZINI GIUSEPPA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 65ad837d8b3bb0703c9fd141a2b226

Come già sopra accennato, la principale deduzione di parte ricorrente riguarda l'evocata nullità del licenziamento per discriminazione.

La tesi difensiva riguarda il fatto che i lavoratori addetti al monitoring licenziati sarebbero quelli in precedenza organizzatisi sindacalmente per ottenere incrementi retributivi ottenendo poi un accordo di riallineamento.

Ebbene, è opportuno osservare che: *La nullità del licenziamento discriminatorio discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l'art. 4 della l. n. 604 del 1966, l'art. 15 st.lav. e l'art. 3 della l. n. 108 del 1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché, diversamente dall'ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico.* (Cass., n. 6575 del 05/04/2016).

Nel caso di specie, ritiene il giudicante che non vi siano allo stato elementi sufficienti per ritenere che la procedura di licenziamento collettivo in commento abbia avuto il dedotto fine di discriminare i lavoratori sindacalizzati.

Deve infatti osservarsi che non vi è prova (di cui certamente era onerato il ricorrente) che tutti i lavoratori interessati dalla procedura di licenziamento (inizialmente indicati in 350 dipendenti) siano (e in che misura) effettivamente tutti quelli coinvolti nelle dinamiche sindacali.

Il dato non è certamente secondario ma avrebbe dovuto essere opportunamente allegato dalla parte.

Non vi sono quindi allo stato del presente procedimento sommario elementi sufficienti e puntualmente allegati dalla parte ricorrente a fondamento della principale doglianza.

***

Parte ricorrente ha inoltre censurato il licenziamento in quanto nullo per ritorsione o rappresaglia.

A tale proposito deve innanzitutto essere ricordato che: *Il divieto di licenziamento discriminatorio, sancito dall'art. 4 della legge n. 604 del 1966, dall'art. 15 st.lav. e dall'art. 3 della legge n. 108 del 1990, è suscettibile - in base all'art. 3 Cost. e sulla scorta della giurisprudenza della Corte di Giustizia in materia di diritto antidiscriminatorio e*

Firmato Da: PERILLO TULLIO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 481d8a4210c5e85785e5ab611907007 - Firmato Da: ALGOZZINI GIUSEPPA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 85ad837d8b3bb0703c9fd141a2b2268

antivessatorio, in particolare, nei rapporti di lavoro, a partire dalla introduzione dell'art. 13 nel Trattato CE, da parte del Trattato di Amsterdam del 1997 - di interpretazione estensiva, sicché l'area dei singoli motivi vietati comprende anche il licenziamento per ritorsione o rappresaglia, ossia dell'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essendo necessario, in tali casi, dimostrare, anche per presunzioni, che il recesso sia stato motivato esclusivamente dall'intento ritorsivo (Cass., n. 24648 del 03/12/2015 .

Ebbene, posta tale premessa, si osserva sin d'ora che le ragioni oggettive poste da SPA alla base della procedura di licenziamento collettivo non sono minimamente contestate nel presente giudizio.

In particolare in relazione a quanto dedotto nella lettera di apertura ove si evocava "*il perdurare – anche nell'esercizio 2016, da poco conclusosi – di ingentissime perdite nel settore "rilevamenti" - che comprende il reparto "rilevamenti, monitoring – rete" e quello "rilevamenti audit – rete" nonché i rispettivi amministrativi posti a loro supporto distinti in "comandi e controllo" e "sede". Nel paragrafo dedicato ai motivi che determinano l'eccedenza di personale alla base della presente procedura la società ribadiva "Come ben noto, lo scorso 22 marzo 2016, la società si trovava costretta ad avviare una procedura di licenziamento collettivo per 465 dipendenti determinata dalla necessità di ridurre le significative perdite fatte registrare nel settore rilevamenti – i cui servizi sono forniti in regime di monocommittenza in favore della Nielsen Services Italy s.r.l. (la Nielsen) – che anche nell'anno 2015 aveva chiuso con una perdita di € 1.861.458,87 determinando un passivo di esercizio di € 858.369,52. Tale dato peraltro risultava confermativo di un trend, posto che negli anni 2013 e 2014 il citato settore aveva conseguito risultati fortemente negativi, con perdite, rispettivamente, di € 936.060,65 ed € 716.525,22*".

Tali circostanze portano a escludere che si possa ravvisare un motivo illecito unico e determinante alla base del licenziamento del ricorrente e pertanto la relativa domanda va respinta.

***

Parte ricorrente ha comunque censurato, per quanto di interesse, la legittimità del licenziamento per violazione dei criteri di scelta.

A tale riguardo, si osserva che SPA, sempre nella citata lettera di apertura della procedura di licenziamento del 19.1.17, dava conto della necessità

Firmato Da: PERILLO TULLIO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 481d8a4210c5e857856e5ab6611907007 - Firmato Da: ALGOZZINI GIUSEPPA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 65ad837d8b3bb0703c9fd141a2b22681

di una rivisitazione *del modello di business relativo al "Settore Rilevamenti", sostituendo a quello attuale uno basato sulla esternalizzazione delle attività di rete.*

La società peraltro escludeva dal novero dei possibili esuberi i lavoratori del Ril. CC Monitoring, Ril. Rete IFR, Ril. Sede Monitoring e gli specialisti e adetti ITC Rilevamenti, in quanto non fungibili.

Ebbene, in linea di principio la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che: *In tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad una singola unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la comparazione, al fine di individuare i lavoratori da avviare alla mobilità, può essere limitata - ove sia giustificata dalle ragioni tecnico-produttive che hanno condotto alla scelta di riduzione del personale - agli addetti delle singole unità produttive interessate alla ristrutturazione, dovendosi intendere come tali ogni articolazione dell'azienda che si caratterizzi per condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica e amministrativa ove si esaurisca per intero il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività, con esclusione delle articolazioni aziendali che abbiano funzioni ausiliari o strumentali. (Nella specie, la S.C., in applicazione dell'anzidetto principio, ha ritenuto giustificata la scelta di limitare il licenziamento ai dipendenti dell'unità che, producendo macchinari non più richiesti dal mercato, veniva chiusa, tanto più che le loro posizioni erano solo apparentemente fungibili rispetto ai* dipendenti delle altre unità produttive, tutte distanti a più di duecentocinquanta chilometri) (Cass., n. 13705 del 31/07/2012).

Nel caso di specie, si osserva che non si verte nemmeno in tema di unità produttiva bensì di singoli uffici dedicati ad attività di rilevamento, in cui la società, senza che vi sia alcun elemento a supporto, sostanzialmente in maniera autoreferenziale, postula l'infungibilità del personale.

Trattasi di una limitazione della platea dei lavoratori destinatari della procedura di licenziamento collettivo assolutamente illegittima, in linea di principio oltre che in concreto, per difetto di elementi che, fin dalla comunicazione di apertura della procedura, sarebbe stato onere di SPA fornire all'attenzione delle OO.SS.

Ciò ha evidentemente comportato una violazione dei criteri di scelta da parte del datore di lavoro.

***

Firmato Da: PERILLO TULLIO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 481d8a4210c5e857856e5ab611907007 - Firmato Da: ALGOZZINI GIUSEPPA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 65ad837d8b3bb0703c9fd1141a2b2262

Il licenziamento per cui è causa deve quindi essere dichiarato illegittimo (ritenendosi per effetto assorbite tutte le ulteriori censure avanzate dalla parte ricorrente), trovando per l'effetto applicazione la tutela di cui all'articolo 5 L. 223/91 ed in particolar modo la previsione del comma 3, a mente del quale, ove, come nel caso di specie, vengano violati i criteri di scelta, deve trovare applicazione il regime di cui al quarto comma dell'articolo 18 Legge 300/70.

Pertanto SPA deve essere condannata alla immediata reintegra di nel posto di lavoro, con lo stesso inquadramento e le medesime mansioni nonché al risarcimento del danno che, a mente dell'art. 18 S.L., ammonta alle retribuzioni (sulla base della retribuzione globale di fatto pari ad € 1.754,53, avendo riguardo alla retribuzione mensile di € 1503,89 calcolata sulle 14 mensilità) dal giorno del licenziamento alla effettiva reintegra, oltre interessi e rivalutazione dal licenziamento al saldo effettivo, nonché a versare i contributi di legge per l'intero periodo di avvenuta interruzione del rapporto di lavoro.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo;

P.Q.M.

in parziale accoglimento del ricorso, accerta e dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato da SPA a ed ordina a SPA l'immediata reintegra del ricorrente nel posto di lavoro con il medesimo inquadramento e le stesse mansioni;

condanna SPA a risarcire a il danno determinato nell'indennità mensile di € 1.754,53 da corrispondere dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegra, oltre interessi e rivalutazione dal licenziamento al saldo effettivo, nonché a versare i contributi di legge per l'intero periodo di avvenuta interruzione del rapporto di lavoro;

respinge per il resto il ricorso;

condanna SPA a rimborsare a le spese di lite che si liquidano in complessivi € 4.000,00 oltre accessori.

Si comunichi.

Milano, 15.2.2018

Il Giudice

Tullio Perillo

Firmato Da: PERILLO TULLIO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 481d8a4210c5e85785c5ab6119070017 - Firmato Da: ALOOZZINI GIUSEPPA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 65ad837d8b3bb0703c9fd141a2b22681