

N. R.G. 2227/2016



TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA
SEZIONE LAVORO

ORDINANZA

Il Giudice Emma Cosentino,

a scioglimento della riserva di cui al verbale dell'udienza del 5.4.2017, nel procedimento di cui in epigrafe, relativo a "*Ricorso ex art. 1, comma 48, Legge 28 giugno 2012, n. 92 per impugnazione di licenziamento*" proposto da [REDACTED] nei confronti di [REDACTED] in persona del suo rappresentante legale pro-tempore;

rileva

a. con ricorso depositato in data 13.7.2016 la ricorrente assumeva tra l'altro: - di essere dipendente della convenuta a far data dal 1.8.2011 con contratto a tempo determinato, - che il contratto si era convertito a tempo indeterminato dall'1.8.2012, - che il contratto era prima a tempo pieno e poi part time dal 18.6.2013, - che era stata assunta in base alla legge 68/99 in quanto portatrice di handicap con invalidità al 67%, - che svolgeva mansioni di centralino, di segreteria, impiegatizie, - che in data 16.2.2016 le veniva comunicato oralmente, e poi con telegramma, l'intenzione di procedere al suo licenziamento per "*soppressione della figura lavorativa quale ella è addetta, alla luce della situazione di difficoltà da tempo in essere che richiede un drastico ridimensionamento dei costi*", - che, previa convocazione davanti alla DTL, era stata licenziata in data 17.3.2016 per presunto giustificato motivo, - che Ella rappresentava la quota di riserva obbligatoria della convenuta, come attestato anche dall'Ufficio Servizi alla Persona e alla Comunità della Città Metropolitana di Bologna, e non poteva essere



licenziata ai sensi dell'art. 10, comma 4, della L. 223/91, - che non vi era stata la soppressione di tutte le sue mansioni, - che la convenuta aveva proceduto prima del licenziamento a nuove assunzioni in mansioni che avrebbe potuto utilmente svolgere Lei. Sosteneva pertanto la annullabilità del licenziamento per violazione dell'art. 10 comma 4 della legge 68/1999, la manifesta insussistenza delle ragioni economiche adottate, la violazione dell'obbligo di repacehage. Produceva documentazione, effettuava richieste istruttorie, chiedeva la reintegrazione, l'indennità risarcitoria e quant'altro dovuto, con vittoria di spese, oltre ad effettuare, con integrazione, domande subordinate.

b. si costituiva in giudizio la società convenuta che produceva documentazione, effettuava richieste istruttorie e, per i motivi dettagliatamente indicati, in particolare evidenziando il calo del fatturato (da oltre 42 milioni a poco più di 27 milioni) e la necessità di riorganizzare il proprio organico (passato, per tutto il Gruppo di Società, da 87 a 52 unità) nell'ottica di ridurre notevolmente l'attività, come avvenuto ed analiticamente descritto (due dipendenti erano state licenziate), concludeva per il rigetto della domanda. Sottolineava, tra l'altro, che la L. 68/99 non vieta di adottare nei confronti di un lavoratore invalido un licenziamento per giustificato motivo oggettivo (o giusta causa) ma inserisce un principio garantistico volto ad evitare l'abuso di tali poteri da parte del datore di lavoro, citando a conferma, oltre la relazione di un collega della sezione Lavoro, la stessa giurisprudenza indicata dalla ricorrente evidenziandone la ratio sottesa. Invocava inoltre l'art. 5 comma 8 della legge 68/1999 che regola l'istituto della compensazione territoriale per l'assunzione dei lavoratori invalidi.

c. All'udienza del 28.9.2016 prevista per la comparizione delle parti, si procedeva all'interrogatorio libero delle stesse, veniva effettuato il tentativo di conciliazione con una offerta da parte della resistente di sei mensilità e contributo spese che veniva rifiutata dalla ricorrente.

Con ordinanza del 29.9.2016 questo Giudice ammetteva gli informatori richiesti e, all'udienza del 18.11.2016, tenuta dal GOT, veniva sentita la Sig.ra [REDACTED], all'udienza del 14.12.2016 la Sig.ra [REDACTED] il cui esame proseguiva all'udienza del 25.1.2017 e la causa veniva rinviata per la discussione all'udienza dell'8.3.2017. A seguito di due successive motivate istanze di differimento la causa



veniva poi rinviata per la discussione all'udienza del 29.3.2017 ed a quella del 5.4.2017 autorizzandosi il deposito di note.

d. All'udienza, effettuata proposta conciliativa da parte di questo Giudice (12 mensilità e contributo spese) che veniva accettata dalla resistente e rifiutata motivatamente dalla ricorrente, le parti discutevano la causa concludendo come in atti e questo Giudice riservava la decisione.

ritiene

1. La domanda della ricorrente è fondata e deve essere accolta.

1a. Conformemente a quanto ritenuto dalla ricorrente alla luce della normativa in materia (art. 10, comma 4, della L. 68/1999, come interpretato dalla indicata pacifica giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. Sez. L. sent. n. 15080 del 26.6.2009, n. 15873 del 20.9.2012, n. 3931 del 26.2.2015, n. 2210 del 4.2.2016, salvo altre), confermato dalla documentazione prodotta e dall'istruttoria effettuata, nella fattispecie non sembra sussistere l'addotto giustificato motivo oggettivo del licenziamento.

Più precisamente, nella fattispecie, non sembra sussistere l'addotto giustificato motivo oggettivo del licenziamento, a prescindere dalla citata normativa, ovvero anche se si trattasse di un lavoratore non invalido, ma a maggior ragione tenuto conto della particolare tutela prevista per il lavoratore portatore di handicap.

E' corretto, infatti, alla luce della normativa in materia e della giurisprudenza citata (in particolare Cass. 6.4.2011 n. 7889) ritenere che per il lavoratore disabile vi sia una tutela particolare ed occorra ricercare effettivamente ogni possibile soluzione utile a scongiurare la perdita del posto di lavoro, in quanto Egli, come disabile, ancora più di un lavoratore abile, troverà difficoltà difficilmente sormontabili per essere nuovamente assunto.

E' vero, come nota la resistente, che "la legge 68/99 non vieta, infatti, di adottare nei confronti del lavoratore invalido i provvedimenti del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, semplicemente inserisce un principio garantistico volto ad evitare l'abuso di tali poteri da parte del datore di lavoro", ma, nel caso in esame, come appreso indicato, poiché la ricorrente risulta essere stata licenziata, in assenza di un giustificato motivo oggettivo (con inatteso telegramma e senza alcuna parvenza di trattativa), tale abuso appare ravvisabile.



Si concorda in particolare sulla ritenuta violazione dell'art. 10, comma 4, della L. 68/99 atteso che, al momento del licenziamento della ricorrente la resistente occupava 30 dipendenti e doveva pertanto avere un lavoratore invalido.

La ricorrente rappresentava effettivamente la c.d. "quota di riserva" (un lavoratore disabile da 15 a 35 dipendenti) che, se si dovesse considerare l'intero gruppo Federtrasporti (come preteso dalla resistente, e, più convincentemente, ritenuto incongruo dalla ricorrente) si raddoppierebbe.

La compensazione invocata dalla convenuta non è attuabile nella fattispecie non solo in quanto, come correttamente sottolineato dalla ricorrente, può operare solo nel momento in cui vengono effettuate nuove assunzioni, ma anche e soprattutto perché detta circostanza non è stata mai ipotizzata o discussa prima ed ai fini del licenziamento.

La circostanza che altra società del Gruppo abbia assunto una lavoratrice disabile in carenza dei requisiti demansionali, se anche fosse esatta (la ricorrente la contesta facendo presente che trattavasi di assunzione presso altra società del Gruppo avente 32 dipendenti e pertanto obbligatoria, quale "quota di riserva"), e se anche si dovesse o potesse fare riferimento a tutte le società del Gruppo (la ricorrente lo contesta con accurata e ragionevole motivazione), sarebbe all'evidenza del tutto irrilevante (se non controproducente ai fini della valutazione della correttezza della resistente), essendo pacifico, tra l'altro, in giurisprudenza che nella "quota di riserva" non possa computarsi il personale invalido non assunto obbligatoriamente.

Similmente, e per lo stesso motivo, il riconoscimento della invalidità di altro dipendente intervenuto dopo il licenziamento della ricorrente è platealmente del tutto ininfluenza, in quanto, appunto, successivo.

1b. Sembra poi esatto e si condivide quanto addotto dalla ricorrente, con indicazione di nutrita condivisibile giurisprudenza alla quale si rinvia, anche sulla genericità del motivo di recesso, non specificato in dettaglio, tenuto conto soprattutto delle mansioni svolte dalla ricorrente, della assunzione di altra dipendente o della mancata prova in tema di repaceage.

E' vero ed accertato che il posto di centralinista è stato sostanzialmente soppresso, ma la ricorrente, come previsto dal contratto, dimostrato dalla documentazione prodotta dalla stessa convenuta e dalla istruttoria svolta, aveva anche altre mansioni, di tipo impiegatizio, ed altre ancora avrebbero potuto esserle affidate.



Ic. La convenuta tenta di dimostrare l'intervenuto ridimensionamento dell'organico evidenziando che esso aveva colpito anche altri dipendenti: *"Molti i dipendenti che sono stati spostati dai propri dipartimenti e costretti a riadattarsi in ruoli differenti, a volte, persino inferiori a quelli prima riconosciuti ... Molte le persone cui è stata applicata una riduzione dell'orario di lavoro ..."*. Ed infatti: - [redacted] era passata da 39 a 30 ore, - la [redacted] era passata da 39 a 35 ore, - il [redacted] era stato spostato ad altra unità, - la [redacted] era stata spostata ad altro Ufficio, - il [redacted] era stato trasferito ad altro Ufficio, - la [redacted] era stata licenziata.

Ma proprio anche questo elenco e queste considerazioni dimostrano la non correttezza della scelta della convenuta che ha instaurato trattative con altri dipendenti per non licenziarli o, comunque, ha trovato degli accorgimenti a tal fine, ha modificato il loro orario di lavoro o le loro mansioni o la loro sede per evitare appunto il licenziamento, cosa che non ha fatto con la ricorrente che, oltre a costare di meno in quanto part time, viceversa, attesa la propria invalidità, meritava maggiore tutela degli altri ed è stata invece licenziata all'improvviso con telegramma.

Id. La convenuta ammette inoltre di avere assunto in data 17.9.2014 a tempo determinato, e poi a tempo indeterminato, addirittura full time, la Sig.ra [redacted], peraltro con il medesimo inquadramento contrattuale della ricorrente, adducendo che la stessa aveva tuttavia competenze che mancavano alla [redacted] ed era pertanto in grado di svolgere mansioni che la ricorrente non poteva svolgere.

La circostanza, peraltro abbastanza improbabile, attesa la non complessità delle mansioni in questione, e tenuto conto della circostanza che l'handicap della ricorrente è di tipo fisico non mentale ed Ella poteva ben apprendere e svolgere compiti non complessi rientranti nel suo profilo, non risulta in alcun modo provata. Al contrario, la teste [redacted] ha dichiarato che la [redacted] *"è stata formata per le mansioni che ha poi svolto"*, di tal che avrebbe potuto ben essere formata la [redacted]. Le uniche limitazioni della [redacted], previste dalla Commissione medica e ben note alla ricorrente in quanto allegate al Nulla Osta per la richiesta di assunzione nominativa del 26.7.2011 della Provincia di Bologna erano *"Evitare gli sforzi fisici protratti e rilevanti, la movimentazione manuale di carichi, i turni notturni ed il lavoro in quota"* (doc. 12).

Si sottolinea correttamente nelle note autorizzate che l'assunzione e la stabilizzazione della [redacted], avente la medesima qualifica della [redacted], rendeva ingiustificato il



licenziamento della ricorrente. E ciò anche sotto il profilo della violazione dei criteri di scelta. Si legge già nel verbale del 17.3.2016 davanti alla DTL, che la lavoratrice contesta che siano state soppresse le funzioni da lei svolte e l'inesistenza di altri compiti che potrebbe svolgere, svolti tra l'altro da personale neo assunto e da personale esterno.

Ie. Anche le ragioni economiche addotte sembrano insussistenti.

Al di là della circostanza che la ricorrente svolgeva orario di lavoro part time per cui certamente era meno adatta ed idonea, rispetto ai dipendenti full time, ad integrare il preteso drastico ridimensionamento dei costi, ed anche tralasciando la circostanza che rappresentava la quota di riserva invalidi e che avrebbe potuto esserle quantomeno offerta la possibilità di svolgere un orario ancora più ridotto (come già le era stato proposto nella missiva del 2013) o mansioni diverse, persino inferiori (come prospettato in sede conciliativa dall'interessata), vi è che, come evidenziato dalla ricorrente nelle note autorizzate, dalla lettura della documentazione prodotta, tra cui il Bilancio della resistente, alle pagine 37, 46, 47, 48 e 58, la situazione economica della resistente, al di là di quanto risultante per la società principale del Gruppo, risulta tutt'altro che negativa.

Assume la resistente che i conti economici di [REDACTED] dimostrano come dal 31.12.2011 ad oggi il totale di ricavi, vendite e prestazioni sia passato da un attivo di 42.284.098,00 a un attivo di 27.585.429,00. Però, al di là del fatto che si tratta non della resistente ma di [REDACTED] e che risulta pur sempre un attivo di 27.585.429,00 (minore dell'attivo precedente ma pur sempre significativo e non una perdita), vi è che, in ogni caso le ragioni economiche addotte non appaiono adeguatamente provate.

If. Le mansioni svolte dalla ricorrente, dettagliatamente descritte in ricorso, risultano sostanzialmente confermate dai documenti prodotti dalla resistente, a loro volta confermati dai testi escussi [REDACTED] e [REDACTED]. A parte le mansioni di centralinista, non più svolte da alcuno, le altre mansioni di segreteria e di tipo impiegatizio, per quanto modeste quantitativamente e qualitativamente, risultano dal mansionario e dalle dichiarazioni testimoniali. Le stesse non sono cessate ma vengono svolte da altri (tra cui tale [REDACTED] non dipendente della società).

Ig. Si deve di conseguenza disporre la reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro o in altro simile per insussistenza del giustificato motivo obiettivo posto alla



base del licenziamento ed il pagamento da parte del datore di lavoro dell'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (che risulta pacificamente di € 1.844,80), dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, fino ad un massimo di dodici mensilità, dedotto quanto eventualmente percepito nel periodo per lo svolgimento di altre attività lavorative, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali maggiorati degli interessi nella misura legale.

2. le spese del giudizio, come in dispositivo liquidate, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Giudice del Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, con ordinanza ex art. 1, comma 49, L. 92/12, così provvede:

- dichiarata che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo del licenziamento di [REDACTED] da parte di [REDACTED], in persona del suo rappresentante legale;
- condanna la resistente alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro o similare ed al pagamento dell'indennità risarcitoria - commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 1.844,80 - dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, fino a massimo dodici mensilità, dedotto quanto eventualmente percepito nel periodo per lo svolgimento di altre attività lavorative, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali maggiorati degli interessi nella misura legale;
- condanna la resistente al pagamento in favore della ricorrente delle spese del giudizio che liquida in complessive € 4.000,00 per compensi, oltre il 15% per spese forfettarie, I.V.A. e C.A.P..

Manda alla cancelleria per le comunicazioni di competenza.

Bologna, il 20.4.2017.

**Il Giudice
Emma Cosentino**

