

**Sentenza n.**

**Registro generale Appello Lavoro n.**



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

La Corte d'Appello di Milano, sezione lavoro, composta da:

Dott. Giovanni CASELLA

Presidente REL.

Dott. Ernesta OCCHIUTO

Consigliere

Avv. Andrea ONESTI

Giudice Ausiliario

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile in grado d'appello avverso la sentenza n. 2896/16 del Tribunale di Milano, estensore dott. Tullio PERILLO, discussa all'udienza collegiale del 7/6/2017 e promossa con ricorso depositato il 22/3/2017

**DA**

**SRL**, in persona del legale rappresentante Sig.

rappresentata e difesa dagli Avv.ti CRISTINA BASSI, KARIN NICOLETTA VERCELLINO, elettivamente domiciliata in CORSO DI PORTA VITTORIA, 46 MILANO presso lo studio di quest'ultima

**APPELLANTE**

**CONTRO**

, rappresentato e difeso dall' Avv. VALENTINO IMBERTI, elettivamente domiciliato in VIA G. UBERTI, 39 MILANO presso lo studio dello stesso

**APPELLATO**

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisavano le

**CONCLUSIONI**



PER L'APPELLANTE:

*In via principale e nel merito:*

*In riforma e/o annullamento della sentenza impugnata, rigettare integralmente le domande spiegate dal ricorrente (odierno appellato) nel giudizio di prime cure in quanto infondate in fatto ed in diritto per tutti i motivi esposti in atti, ivi compresi quelli del giudizio di primo grado da intendersi con il presente integralmente richiamati.*

*In via subordinata:*

*Nella denegata e non creduta ipotesi di conferma della pronuncia di primo grado, rideterminare l'importo liquidato a titolo di spese del giudizio secondo i criteri indicati in atti dalla Suprema Corte.*

*In ogni caso:*

*Spese, diritti ed onorari del giudizio di primo e secondo grado interamente refusi.*

*In via istruttoria:*

*Disporsi l'ammissione della prova per interrogatorio formale e per testi - da escutersi anche a prova contraria sui capitoli dedotti da controparte - sui capitoli richiesti e con i testi indicati in primo grado di giudizio come di seguito riportati preceduti dalla locuzione "vero che":*

1) vero che con lettera del 30.11.2015, il ricorrente veniva assunto dalla società esponente a far data dall'1.12.2015 per prestare lavoro presso il deposito della società sri in Segrate (MI) con mansioni di confezionatore di carni e pesci, inquadramento nel livello 8° del CCNL Cidei - Cisl dalla medesima applicato, full time per 8 ore al giorno (v. fascicolo primo grado - doc. 6°- 6b cp.1e);

2) vero che dall'1.12.2015, invero, la committente sri affidava in appalto alla resistente l'esecuzione delle opere di confezionamento di prodotti alimentari (insalata, sushi e piatti pronti) oltre alla movimentazione delle merci ed alla sanificazione e ripristino degli ambienti di lavoro come da documento che mi si rammostra (v. fascicolo primo grado doc. 13);

3) vero che prima della società sri, l'esecuzione delle dette attività era stata affidata per circa un anno-un anno e mezzo alla società sri;

4) vero che il sig. è stato socio di sri unitamente al sig. sino al dicembre del 2014 quando cedeva le proprie quote per costituire la sri in data 25.02.2015 come da documentazione che mi si rammostra (v. fascicolo primo grado - doc. 2);

5) vero che, a seguito della sottoscrizione del contratto di appalto con sri, sri provvedeva all'assunzione di circa la metà dei addetti precedentemente impiegati da sri;

6) vero che era noto al sig. che il sig. avesse sottoscritto un verbale di conciliazione relativo alla definizione di eventuali differenze di cui al pregresso rapporto di lavoro tra sri e le committenti come da comunicazione che mi si rammostra (v. fascicolo primo grado - doc. 3);

7) vero che le è sconosciuto il ruolo e/o l'attività sindacale asseritamente svolta dal sig. ;

8) vero che il sig. veniva contattato da UIL Trasporti in persona del sig. il giorno 6.04.2016 affinché organizzasse un'assemblea sindacale retribuita presso il deposito della committente in Segrate (MI), per il giorno 8.04.2016, dalle ore 14.30 alle ore 16.30, avente quale ordine del giorno "1) organizzazione del lavoro, 2) varie ed eventuali";

9) vero che successivamente alla richiesta verbale seguiva quella formale Prot. 1250 inviata in pari data via e-mail come da documentazione che mi si rammostra (v. fascicolo primo grado - doc. 4);

10) vero che il sig. conosceva il sig. prima dell'organizzazione dell'incontro richiesto dalla UIL;

11) vero che lo stesso sig. lo aveva contattato più per fargli assumere alcuni lavoratori;

12) vero che il sig. , a seguito della richiesta ricevuta da UIL in data 7.04.2016, si attivava per reperire una sala sufficientemente spaziosa per occupare le circa 20 persone impiegate in esecuzione dell'appalto;

13) vero che, reperita la sala, lo stesso sig. ne dava conferma a UIL Trasporti e provvedeva a convocare i dipendenti tramite sms come da documentazione che mi si rammostra (v. fascicolo primo grado - doc. 6 - 7);

14) vero che le sig.re e alla data dell'incontro, erano dipendenti di sri come da documentazione che mi si rammostra (v. fascicolo primo grado - doc. 8 - doc. 9);

15) vero che il sig. a seguito delle domande rivoltegli dalla sig.ra nel corso del detto incontro, la cacciava a malo modo dicendole "se non se ne va la prendo a calci nel culo" sia davanti ai presenti, che alla stessa sig.ra sotto voce;

16) vero che il sig. entrando nella sala utilizzata per l'incontro, sentiva le dette parole proferite alla sig.ra e reagiva ritenendo la condotta tenuta dal sindacalista inopportuna, inappropriata e scorretta;

17) vero che tale comportamento veniva immediatamente segnalato a UIL Trasporti come da e-mail dell'8.04.2016, ore 17.40, inviata al termine dell'incontro dal sig. che mi si rammostra (v. fascicolo primo grado - doc. 10);

18) vero che il sig. in seguito al detto episodio, veniva trasferito presso un'altra sede UIL;

19) vero che già prima dell'assemblea il sig. aveva già posto il lavoratore in ferie/permesso perché la società stava procedendo alla riorganizzazione dell'attività oggetto di appalto e al fine di valutare se e dove impiegarlo;

20) vero che sri, considerati i profitti scarsi in relazione ai costi sostenuti, stava valutando le azioni da compiere per ridurre i costi, sia con una riduzione del personale impiegato e la contestuale verifica della possibilità di utilizzo in altre sedi o la cessazione del contratto;

21) vero che alcuna adesione alla UIL conseguiva all'incontro;

22) vero che in data 17.04.2016 il ricorrente si presentava al lavoro presso lo stabilimento di sri senza autorizzazione;

23) vero che il sig. veniva avvisato della presenza del ricorrente verso le ore 13.00 circa quando chiedeva ad un altro dipendente presente di farsi contattare telefonicamente dal sig. .



- 24) vero che in tale circostanza gli comunicava che in data 15.04.2016 gli era stata inviata una missiva avente ad oggetto la risoluzione del rapporto per giustificato motivo oggettivo;
- 25) vero che il sig. \_\_\_\_\_ a seguito dell'insistenza del lavoratore e su indicazione di \_\_\_\_\_ srl, anticipava per iscritto il provvedimento espulsivo già adottato;
- 26) vero che \_\_\_\_\_ srl, quanto ai tempi di pagamento delle buste paga, provvede con le seguenti scadenze: il pagamento della busta paga di marzo viene eseguito nella prima settimana di maggio, quella di aprile, nella prima settimana di giugno e così via;
- 27) vero che la busta paga di aprile era a disposizione presso gli uffici amministrativi della società in Tribiano (MI) per il ritiro da parte del lavoratore con contestuale consegna dell'assegno bancario n. 0554155961-08 del 5.06.2016 dell'importo di € 813,52 a favore del ricorrente;
- 28) vero che il sig. \_\_\_\_\_ è stato più volte invitato telefonicamente dal sig. \_\_\_\_\_, anche in relazione al CUD non ricevuto, a recarsi presso gli uffici amministrativi della società per ritirare il tutto senza che si sia mai presentato (v. fascicolo primo grado - doc. 11 -12);
- 29) vero che, con riferimento alla consegna del CUD 2016, la sig.ra \_\_\_\_\_ ha comunicato alla sig.ra \_\_\_\_\_ che, di norma, la società provvede all'invio della detta documentazione ai propri dipendenti tramite posta ordinaria, riservandosi di verificare, nel caso di specie, che fosse stata seguita la prassi indicata;
- 30) vero che il sig. \_\_\_\_\_ rispondeva alla sig. \_\_\_\_\_ tramite e-mail che "il cud del sig. \_\_\_\_\_ è stato spedito nei tempi previsti dal vigente regolamento", rilevando che "il lavoratore mi ha contattato e gli ho ribadito di passare a prendere copia in ufficio" e precisando, quanto al richiesto invio via e-mail che "purtroppo in questo periodo abbiamo la stampante/scanner rotta e non riusciamo a ripararla (aspettiamo un pezzo dall'Olanda)" come da documentazione che mi si rammostra (v. fascicolo primo grado - v. doc. 18 c.c.te);
- 31) vero che vero che il sig. \_\_\_\_\_ servato dalle insistenze della sig.ra \_\_\_\_\_ che pretendeva che l'azienda inviasse nuovamente il CUD via posta e che continuava a ripetere che il CUD non era stato mai inviato e che avrebbe provveduto a farne segnalazione all'Agenzia delle Entrate, le diceva di fare ciò che riteneva più opportuno;
- 32) vero che con comunicazione dell'8.05.2016 \_\_\_\_\_ srl e \_\_\_\_\_ srl hanno concordato la risoluzione consensuale del contratto di appalto sottoscritto in data 30.11.2015 dal successivo 30.06.2016 in considerazione dei margini di guadagno estremamente ridotti come da documentazione che mi si rammostra (v. fascicolo primo grado - doc. 13);
- 33) vero che dallo scorso mese di luglio risulta impiegato un altro appaltatore incaricato da \_\_\_\_\_ srl per l'esecuzione della medesima attività prima affidata a \_\_\_\_\_ srl;
- 34) vero che gli addetti impiegati da \_\_\_\_\_ srl, a seguito di ciò, hanno reso le dimissioni "in blocco" per continuare a lavorare alle dipendenze del nuovo appaltatore;
- 35) vero che \_\_\_\_\_ srl, prima di concordare la risoluzione consensuale del contratto, tentava di porre in essere una serie di correttivi volti ottimizzare i processi di produzione e diminuire il personale impiegato nell'esecuzione dell'appalto in un'ottica di abbattimento dei costi e di aumento del profitto;
- 36) vero che \_\_\_\_\_ srl a) ha provveduto a riorganizzare i reparti distinguendoli l'uno dall'altro in lavaggio, confezionamento e picking per un miglior utilizzo dato dalla specializzazione dei dipendenti; b) ha riorganizzato i processi produttivi suggerendo alla committente di uniformare il formato delle vaschette utilizzate per il confezionamento e, in tal modo, ottenendo l'ottimizzazione dell'utilizzo delle linee produttive esistenti consistente in una decisa velocizzazione dei tempi di produzione, addirittura triplicati. e. nello stesso tempo, diminuendo le risorse impiegate; c) ha riorganizzato il numero e le persone addette presso \_\_\_\_\_ srl in esecuzione dell'appalto, procedendo, ove possibile a seguito di una migliore organizzazione dell'attività lavorativa, a diminuire il numero del personale ad a sostituire e/o spostare i soggetti con una minore produttività; d) ha anticipato la preparazione dei prodotti da confezionare così da risparmiare tempo; e) ha previsto l'utilizzo di altri lavoratori impiegati da \_\_\_\_\_ srl in esecuzione di altri appalti nella giornata di domenica; f) ha previsto una "squadra fissa" di personale addetto stabilmente presso \_\_\_\_\_ srl da implementare all'occorrenza o tramite l'aggiunta di altri lavoratori o la richiesta di lavoro straordinario per quelli già adibiti in via continuativa;
- 37) vero che l'attività principale svolta da \_\_\_\_\_ srl su incarico di \_\_\_\_\_ consisteva nella preparazione e confezionamento del sushi;
- 38) vero che, in aggiunta alla detta attività, vi erano la preparazione dei piatti pronti e delle insalate (oltre alla movimentazione ed alla sanificazione);
- 39) vero che il sig. \_\_\_\_\_ saltuariamente poteva essere addetto alla linea di confezionamento delle insalate, del sushi e dei piatti pronti ma è sempre stato ordinariamente e prevalentemente adibito alla preparazione dei sandwiches;
- 40) vero che il reparto deputato alla preparazione ed al confezionamento dei sandwiches è stato uno di quelli oggetto di riorganizzazione da parte del datore di lavoro;
- 41) vero che inizialmente, nonostante prevedesse quantitativi molto inferiori rispetto agli altri prodotti sopra indicati, quando vi era impiegato il sig. \_\_\_\_\_, erano adibite presso il detto reparto n. 5 persone, di cui una al confezionamento, una alla preparazione dei prodotti e tre (tra cui il sig. \_\_\_\_\_) alla preparazione dei tramezzini;
- 42) vero che, ritenuto il numero di incaricati alla preparazione eccessivo, \_\_\_\_\_ srl decideva di ridurre il personale ivi impiegato;
- 43) vero che veniva deciso di procedere al licenziamento del sig. \_\_\_\_\_ il quale, assunto come tutti gli altri lavoratori sin dall'inizio dell'appalto dal mese di dicembre 2015, era l'unico con pari anzianità lavorativa a non avere carichi di famiglia e ad essere impiegato presso il reparto interessato dalla riduzione;
- 44) vero che successivamente gli addetti al detto reparto sono stati ulteriormente ridotti a tre unità complessivamente con mansioni promiscue tra loro;





società convenuta risolveva il contratto di appalto con la committente srl in cui era stato impiegato il Sig. D . Secondo il primo giudice, la decisione della società di risoluzione del contratto di appalto non costituiva una misura di riorganizzazione dell'attività, come dedotto dalla convenuta nella memoria difensiva, ma una decisione già maturata in seno alla società che pregiudicava la posizione del ricorrente estromettendolo dal contesto lavorativo, non consentendogli così di poter giovare di eventuali procedure di cambio appalto alla stregua degli altri dipendenti.

Il primo giudice ha affermato che tutte le circostanze fossero concordanti sull'intenzione della SRL di estromettere dal contesto lavorativo il ricorrente al fine di evitare che l'attività di proselitismo sindacale posta in essere dal dipendente potesse coinvolgere altri colleghi, così come reso palese dal fatto che, non a caso, UIL non aveva registrato nessuna adesione dei dipendenti evidentemente scoraggiati dalla inequivoca condotta del datore di lavoro volta proprio a cagionare tale forma di pregiudizio.

Contro la sentenza ha proposto appello SRL per i motivi di seguito esaminati, con contestuale istanza di sospensiva.

1) L'appellante contesta la sentenza per errata valutazione dei fatti di causa.

Secondo l'appellante il giudice ha affermato erroneamente che la società appellante abbia confermato che oggetto dell'assemblea fossero le censure sulla retribuzione quando invece - ad avviso della società - si era limitata a riferire di essere stata contattata da UIL trasporti in relazione all'organizzazione del lavoro, rilevando che il Sig. P. non era mai stato contrario alla presenza di lavoratori iscritti al sindacato e che a seguito della richiesta di assemblea si era attivato per trovare una sala sufficientemente spaziosa.

Inoltre l'appellante, al contrario di quanto afferma il primo giudice, rivendica di aver espressamente contestato che la sera dell'assemblea il Sig. P. avesse contattato il Sig. D. per comunicargli il licenziamento.

Infine la parte appellante ha rilevato di non aver mai confermato, nella propria memoria di costituzione, che il resistente avesse posto in essere attività di proselitismo (come erroneamente affermato da Giudice che addirittura ha ritenuto tale fatto - mai ammesso dalla società - come circostanza non contestata).

2) L'appellante ha censurato la sentenza nella parte in cui il giudice ha ritenuto sussistente il motivo discriminatorio del licenziamento.

In particolare, l'appellante ha evidenziato che né la prova di una pregressa intenzione della società di intimare il licenziamento, né la circostanza che le ferie siano state imposte dalla società piuttosto che richieste dal lavoratore, possano costituire circostanze idonee a confermare la ritenuta discriminazione.

Inoltre l'appellante ha sottolineato che il giudice non abbia previamente accertato i comportamenti nei quali si sarebbe estrinsecata l'asserita attività sindacale



posta in essere dal lavoratore, né tantomeno i contenuti dell'assemblea dell'8 aprile 2016 e/o l'effettivo coinvolgimento del Sig. D (piuttosto che del solo sindacato) sia nell'organizzazione nella medesima che l'individuazione dei punti all'ordine del giorno che il Giudice ritiene esser stati trattati.

Secondo l'appellante il collegamento tra le motivazioni del licenziamento e la presunta attività sindacale svolta dal lavoratore è stato erroneamente ipotizzato dal giudice senza alcuna prova in merito.

Infine la società ha affermato che il giudice abbia ritenuto – in modo ingiustificato – che l'aver posto in ferie il lavoratore sia circostanza causalmente collegata all'assemblea dell'8 aprile 2016. Secondo l'appellante, il Sig. P: aveva già posto il lavoratore in ferie prima dell'assemblea sindacale poiché la società stava procedendo alla riorganizzazione dell'attività oggetto di appalto e al fine di valutare se e dove impiegarlo.

3)La società ha censurato la violazione dell'onere della prova e la mancata ammissione dei mezzi istruttori. Secondo l'appellante, infatti, il Sig. D aveva l'onere di provare l'attività sindacale espletata, la condotta discriminatoria ed il nesso causale con il provvedimento espulsivo.

4)L'appellante ha contestato infine l'eccessiva quantificazione delle spese di lite, liquidate in complessivi euro 8.615,00 oltre accessori.

Poiché il valore della controversia è di 25.000 euro (retribuzione mensile indicata dal giudice di Euro 1.120,19 per 7 mensilità + indennità sostitutiva della reintegra di Euro 16.802,85 = Euro 24.644,18), non poteva il giudice considerarla di valore indeterminabile.

Secondo l'appellante l'importo dovuto a titolo di spese sarebbe stato più equamente pari a Euro 4.015,00 oltre oneri o Euro 4.955,35 oltre oneri come da note spese riportate nel ricorso.

Si è costituito per il gravame M  
della sentenza di primo grado.

chiedendo la conferma

All'udienza di discussione la causa è stata decisa come da dispositivo in calce.

### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

I motivi di appello vanno esaminati congiuntamente dato che pongono questioni connesse, anche in forza degli argomenti spesi dal Tribunale per accogliere il ricorso.

L'appellante ha contestato innanzitutto la ricostruzione dei fatti del primo Giudice, il quale – ad avviso della società – avrebbe erroneamente ritenuto come ammesse circostanze espressamente contestate dal datore di lavoro quali l'oggetto della riunione sindacale e l'attività di proselitismo svolta dal sig. D .

Il motivo è infondato.



E' emerso in modo inequivoco che D \_\_\_\_\_, assunto in data 1/12/15 da SRL quale confezionatore inquadrato all'ottavo livello CCNL, abbia partecipato in data 8/4/16 ad un'assemblea convocata da UIL Trasporti di Milano con tutti i dipendenti dell'appellante.

E' altresì incontestato che in tale assemblea siano intervenuti anche la moglie e la segretaria dell'amministratore della società, Sig. P \_\_\_\_\_, il quale ha provveduto a licenziare il Sig. D \_\_\_\_\_ subito dopo lo svolgimento dell'assemblea suddetta.

Sebbene la società abbia genericamente contestato i fatti come dedotti da controparte nel ricorso introduttivo di primo grado, si osserva che non si riscontra alcuna *specifica* contestazione sulle seguenti circostanze:

- che i dipendenti - dopo il cambio appalto - si erano lamentati delle condizioni di lavoro nonché della riduzione della retribuzione oraria imposta dall'1/12/15 rispetto a quella percepita presso il precedente datore di lavoro nell'ambito del medesimo stabilimento;
- che l'assemblea è stata organizzata "mercè l'intervento del sig. D. \_\_\_\_\_" (vedi punto 5 del ricorso).

Non avendo la società negato il peggioramento delle condizioni retributive (peraltro rese palesi dalle buste paga prodotte dal ricorrente), risulta assai probabile che la riunione avesse come oggetto le rivendicazioni retributive, tenuto conto che la società non ha dedotto né si è offerta di provare quali fossero le diverse questioni portate all'ordine del giorno.

D'altra parte - a prescindere dall'effettivo svolgimento da parte del D \_\_\_\_\_ di attività di proselitismo - il fatto che il lavoratore avesse preso l'iniziativa di organizzare l'assemblea coinvolgendo il proprio sindacato rappresenta senz'altro un possibile (e sufficiente) motivo di risentimento in capo al datore di lavoro che - come risulta dall'email del dell'8-4-2016 (doc. 10 memoria cost.) - ha espresso il suo forte disappunto sui contenuti e l'andamento della riunione.

La cronologia dei fatti - risultante *per tabulas* - dimostra in modo lampante che la decisione della società di licenziare il Sig. D \_\_\_\_\_ sia stata presa a causa dell'attività sindacale svolta dal lavoratore stesso.

Infatti, il venerdì 8.4.2016 alle ore 15.30 si svolgeva l'assemblea predetta e lo stesso giorno alle ore 17.40 il sig. P \_\_\_\_\_ inviava alla UIL e al suo delegato sig. \_\_\_\_\_ mail in cui accusava quest'ultimo di aver "cacciato" in malo modo dall'assemblea una dipendente (V \_\_\_\_\_), "rea di voler approfondire le proposte" esposte dal rappresentante sindacale, lamentando come "le tesi esposte [siano] state prive di contenuto e altamente infamanti vs la nostra società e verso il sottoscritto".

Successivamente, intorno alle 21.30, il Sig. P \_\_\_\_\_ contattava il Sig. D \_\_\_\_\_ per licenziarlo.

Il giorno successivo, sabato 9.4.2016, il lavoratore con un sms chiedeva l'invio della lettera di licenziamento al Sig. P \_\_\_\_\_, il quale alle ore 14.02 riscontrava l' sms di D \_\_\_\_\_ comunicandogli il suo collocamento in ferie fino a venerdì.



La sera del 9.4.2016, alle 21.02, D inviava un altro sms a P chiedendogli nuovamente cosa dovesse fare l'indomani e P riscontrava l'sms alle ore 21.04 rispondendogli *"Sei in ferie in attesa di convocazione per il licenziamento non puoi più accedere al cantiere Segrate"*, decisione poi confermata anche nell' email inviata il giorno seguente da P a D (cfr doc. 8 - 9 fascicolo parte appellata).

La società reclamante contesta il fatto che il sig. P abbia contattato telefonicamente D la sera stessa dell'assemblea per comunicargli il licenziamento. Se tale affermazione fosse vera, in primo luogo, non si spiegherebbe l'sms del lavoratore inviato il giorno seguente a P per richiedere la lettera di licenziamento; in secondo luogo, nello scambio di sms - non contestato dall'appellante - è evidente come sia lo stesso P a dare conferma della volontà della società di licenziarlo (*"sei in ferie in attesa di convocazione per il licenziamento ..."*).

contesta anche il fatto di aver messo in ferie il Sig. L dopo l'assemblea, sostenendo invece che quest'ultimo fosse già in ferie prima dell'assemblea in quanto la società stava procedendo alla riorganizzazione dell'attività oggetto di appalto e stava valutando se e dove impiegarlo. Anche tale affermazione non è fondata perché, laddove quest'ultima circostanza fosse vera, non avrebbe senso l' sms inviato il 9.4.16, alle ore 21.04, con cui veniva imposto al lavoratore il periodo di ferie (*"Sei in ferie in attesa di convocazione per il licenziamento. Non puoi più accedere al cantiere di Segrate"*). La società appellante, in relazione alle ferie, afferma anche che il Sig. D il giorno dell'assemblea, venerdì 8.4.16, avesse lavorato per 6,45 ore in luogo di 8 previste in quanto aveva già iniziato a fruire delle ferie. Tale ricostruzione non è attendibile in quanto emerge dai documenti in causa che D il giorno 8.4.16 non abbia affatto lavorato in quanto dalla lettera di assunzione risulta che egli lavorasse dalla domenica al giovedì (cfr. doc. 6 fascicolo di primo grado parte appellata). Ad ulteriore conferma, dalla comunicazione di servizio aziendale relativa alla settimana dal 3.4.16 risulta che tutti i dipendenti (ad eccezione di e dell'addetto ai lavaggi) non prestavano attività lavorativa dovendo fruire di riposo compensativi (cfr. documento A fascicolo di primo grado).

Inoltre, come correttamente affermato dal primo Giudice, la decisione di impedire al lavoratore l'accesso al cantiere, presa in strettissima concomitanza con la decisione di licenziarlo, non avrebbe avuto altra ragione se non quella di evitare che l'attività di proselitismo sindacale posta in essere dal lavoratore potesse coinvolgere altri colleghi.

In tale contesto, il fatto che nessun dipendente abbia poi deciso di aderire alla UIL rappresenta, come rilevato dal tribunale, il risultato ricercato dal datore di



lavoro che, nel pregiudicare la posizione e il ruolo di D otteneva proprio l'effetto di dissuadere gli altri colleghi dall'assumere analoghe iniziative.

Tutte le circostanze descritte rappresentano elementi gravi, precisi e concordanti sull'intenzione di di estromettere dal contesto lavorativo D per l'attività sindacale svolta sul luogo di lavoro ed evitare che tale attività potesse coinvolgere altri colleghi, così come reso palese dalla circostanza che, non a caso, UIL non ha registrato nessuna adesione di ulteriori dipendenti, probabilmente scoraggiati dalla condotta del datore diretta a cagionare tale pregiudizio.

Il lavoratore, infatti, risulta essere stato licenziato subito dopo l'assemblea sindacale dallo stesso promossa, i cui esiti hanno fortemente irritato il datore di lavoro il quale, nell'immediatezza dei fatti, ha provveduto a comunicare il recesso impedendo al lavoratore - messo forzosamente in ferie - di poter rientrare in azienda.

Tali inequivoci elementi inducono il Collegio a ritenere, in piena adesione a quanto rilevato ed argomentato dal primo giudice, la nullità del licenziamento di cui è causa in quanto posto in palese violazione delle previsioni dell'art. 15 Legge 300/70.

Sotto un diverso profilo la società appellante assume che la natura discriminatoria del licenziamento sarebbe esclusa dalla esistenza del motivo economico già esternato nella comunicazione di licenziamento del 19/4/16.

L'assunto è infondato.

Esso ha quale implicito presupposto la attrazione del licenziamento discriminatorio alla fattispecie del licenziamento determinato da motivo illecito - ai sensi dell'art. 1345 c.c. - con la conseguente sussistenza della illiceità soltanto allorquando il motivo illecito sia *esclusivo e determinante*.

L'equivoco nasce dalla assimilazione del licenziamento discriminatorio al licenziamento ritorsivo, in relazione al quale la consolidata giurisprudenza della Suprema Corte (ex plurimis: Cass. n. 3986/2015; Cass. n. 17087/11; Cass. n. 6282/11; Cass. n. 16155/09) ha affermato non essere sufficiente che il licenziamento sia ingiustificato, essendo piuttosto necessario che il motivo pretesamente illecito sia stato l'unico determinante.

La assimilazione del licenziamento ritorsivo al licenziamento discriminatorio viene compiuta in alcune pronunzie della Corte (cfr. Cassazione civile, sez. lav., 08/08/2011, n. 17087) allo scopo di estendere al licenziamento ritorsivo le tutele previste per il licenziamento discriminatorio.

La ricerca dell'intento illecito è tuttavia rilevante al solo fine di estendere l'area di protezione delineata da specifiche disposizioni di legge.

La nullità derivante dal divieto di discriminazione discende invece direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno ed Europeo, senza passare attraverso la mediazione dell'art. 1345 c.c..



Sotto il primo profilo rilevano le previsioni della L. n. 604 del 1966, art. 4, della L. n. 300 del 1970, art. 15, della L. n. 108 del 1990, art. 3.

In particolare, la L. n. 308 del 1990, art. 3 dispone che il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie - ai sensi della L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 4 e della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 15 - è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta con ciò evidenziando, da un lato, una netta distinzione della discriminazione dall'area dei motivi, dall'altro, la idoneità della condotta discriminatoria a determinare di per sé sola la nullità del licenziamento.

Negli stessi sensi rileva la previsione, già contenuta nella L. n. 125 del 1991, art. 4 (ed oggi nel D.Lgs. n. 150 del 2011, art. 28) secondo cui *il lavoratore che esercita la azione a tutela dalla discriminazione può limitarsi a fornire elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico (relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti) - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori, spettando in tal caso al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.*

La discriminazione - diversamente dal motivo illecito - opera obiettivamente - ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento peggiore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta - ed a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro (vedi Cass., 5-4-2016, n. 6575).

Con riferimento, poi, all'ambito europeo, la direttiva 2000/78 vieta qualsiasi discriminazione diretta ed indiretta fondata sulle *convinzioni personali*, tra cui rientra l'adesione volontaria al sindacato.

Volendo comunque analizzare le ragioni del licenziamento, si rileva che la società appellante non abbia in alcun modo dimostrato la sussistenza dell'invocato giustificato motivo oggettivo.

L'assenza dei fatti posti a base del recesso avvalorava la natura discriminatoria del licenziamento intimato all'appellato.

Il Sig. D. in data 19/4/16 riceveva la lettera raccomandata con il quale la società gli comunicava il licenziamento per giustificato motivo oggettivo al fine di un miglioramento del profitto anche per consentire la prosecuzione del contratto di appalto per i ridotti margini di guadagno (doc. 14 fascicolo parte appellata).

La società appellante si è limitata ad affermare l'avvenuta attuazione di una serie di misure di riorganizzazione dell'attività dello stabilimento di Segrate senza collocare nel tempo tali iniziative, impedendo al Giudice di poterle apprezzare.

E' documentale solamente che in data 8.5.16 l'appellante e la committente Srl risolvevano consensualmente il contratto di appalto.

Il primo Giudice ha ritenuto che tale decisione fosse già maturata in seno alla società che, nondimeno, pregiudicava la posizione di D. estromettendolo dal contesto lavorativo non consentendogli di potersi giovare di eventuali procedure di cambio appalto.



Le argomentazioni sul punto del Tribunale sono condivisibili. Appare infatti inverosimile che il datore di lavoro, dopo aver licenziato *un solo* dipendente nell'ambito di una così ampia organizzazione di cui parla la società, in un così breve lasso temporale (23 giorni dal momento del recesso intimato a D ) abbia poi deciso di risolvere il contratto di appalto.

Inoltre, l'appellato ha rilevato come il numero dei dipendenti di nei primi mesi del 2016 – periodo in cui il ricorrente è stato licenziato – risulti raddoppiato rispetto alla media dell'anno precedente da 31 a 63 (cfr. documento 1 “Visura CCIAA datata 13.4.16” del fascicolo di primo grado parte appellata e “Visura CCIAA datata 5.9.16” prodotta all'udienza del 3.11.2016).

Oltre a ciò si deve registrare l'assoluta mancanza di prova in merito alla impossibilità di ricollocamento del lavoratore in altri contesti aziendali. Anche tale carenza determina l'illegittimità del licenziamento.

Con riferimento all'asserita sproporzione delle spese del giudizio di primo grado, si deve evidenziare che il valore della controversia deve ritenersi “indeterminabile”, avendo il lavoratore richiesto la reintegrazione. Il primo Giudice, quindi, sulla base del *petitum*, ha correttamente quantificato la misura delle spese legali applicando le tariffe previste dal DM 55/2014 per le cause di lavoro di valore indeterminabile (scaglione intermedio previsto tra le cause di valore compreso tra € 26.000,01/52.000,00 e quelle di valore compreso tra €52.000,01/260.000,00) per un totale di € 8.615,50.

Alla luce di tali argomentazioni, l'appello va rigettato e la sentenza impugnata dev'essere confermata.

Le spese del grado di appello sono poste a carico della parte soccombente e liquidate come da dispositivo, in ragione della controversia e delle tabelle dei compensi professionali di cui al DM n. 55 del 10 marzo 2014.

#### **P.Q.M.**

Respinge l'appello avverso la sentenza n. 2896/16 del Tribunale di Milano;  
condanna l'appellante al pagamento delle spese del grado liquidate in euro 8.065,00 oltre spese generali ed accessori di legge;  
dichiara la sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte dell'appellante, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art. 13 comma 1 *quater* DPR 115/2002, così come modificato dall'art. 1, comma 17, della L. 24-12-2012, n. 228.

Milano, 7 giugno 2017

IL PRESIDENTE  
(Dott. Giovanni Casella)



