



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**IL TRIBUNALE DI LATINA
Sezione Lavoro**

in persona del giudice del lavoro Valentina Avarello ha pronunciato la seguente

SENTENZA

ai sensi dell'art. 1 comma 57 legge 92/2012

nella causa iscritta al numero **95** nel ruolo generale dell'anno **2016** promossa da

, rappresentato e difeso dall'avv.to Panici Pier Luigi

CONTRO

, in persona del legale rappresentante pro tempore,
rappresentata e difesa dall'Avv. Leggiero Fabio

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. La presente sentenza, pronunciata ai sensi dell'art. 429, comma I, c.p.c., pubblicamente letta e depositata in via telematica, viene redatta senza la concisa esposizione dello svolgimento del processo e con una motivazione limitata alla succinta enunciazione dei fatti rilevanti della causa e delle ragioni giuridiche della decisione, anche con riferimento a precedenti conformi, così come previsto dagli artt. 132 n. 4) c.p.c. e 118 disp. att. c.p.c.

2. In via preliminare è opportuno premettere che nel rito di cui all'art. 1, commi 48 e segg., della l. n. 92 del 2012, la fase di opposizione, regolata dai commi 51 e ss., non ha natura impugnatoria ma si pone in rapporto di prosecuzione, nel medesimo grado di giudizio, con la fase sommaria, strutturandosi il rito c.d. Fornero in un giudizio di primo grado a composizione bifasica con una prima fase, ad istruttoria sommaria, diretta ad assicurare una più rapida tutela al lavoratore, ed una seconda fase, a cognizione piena, che della precedente costituisce una prosecuzione (cfr. Cass. 30.9.2016, n. 19552; Cassazione con sent. 11.12.2015, n. 25046; Corte cost. sent. n. 78 del 2015).

Ne consegue, che l'attività istruttoria svolta in entrambe le fasi del giudizio di primo grado deve essere valutata unitariamente, senza che si possano scindere per fasi gli



adempimenti richiesti alle parti in tema di formazione della prova (Cass. 06.07.2016, n. 13788); l'ordinanza emessa all'esito della fase sommaria è quindi destinata ad essere assorbita nella statuizione definitiva in esito alla fase di opposizione, la quale ben può condurre ad un esito differente rispetto a quello dell'ordinanza opposta, in virtù del nuovo materiale probatorio apportato al processo e del suo ampliamento soggettivo od oggettivo (nei limiti consentiti) ovvero alla luce di una più approfondita valutazione, anche in considerazione della pressoché totale assenza di preclusioni e decadenze per le parti nell'ambito della prima fase sommaria (in tal senso Cort. Cost. n. 78 del 2015).

Allo stesso modo, non incorrendo le parti nella fase sommaria in alcuna preclusione o decadenza, ben possono, nella fase di opposizione, allegare nuovi elementi di indagine e dedurre profili di illegittimità nuovi e ulteriori rispetto a quelli dedotti nella fase sommaria.

3. La parte ricorrente domanda in via principale la declaratoria di nullità del licenziamento irrogato in data 11.12.2014 deducendone la natura ritorsiva in quanto apparentemente motivato da situazione di esubero della sua posizione lavorativa, ricompresa nella procedura di mobilità avviata con nota dell' 11.12.2014 ma, in realtà, dettata unicamente da un intento ritorsivo conseguente alle azioni giudiziarie intraprese dal lavoratore in conseguenza alla decurtazione della retribuzione di € 785,05 mensili, nonché all'impugnativa del licenziamento irrogato in nel marzo 2013, conclusa con la condanna della società alla reintegra nel posto di lavoro, avvenuta in data 9.5.2014.

4. Occorre premettere che il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta — assimilabile a quello discriminatorio, vietato dagli art. 4 della legge n. 604 del 1966, 15 della legge n. 300 del 1970 e 3 della legge n. 108 del 1990 — costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione, con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni (Cass. 8.8.2011 n. 17087).

In materia di onere della prova della natura ritorsiva del licenziamento è pacifico che l'onere di deduzione e prova del motivo illecito gravi sul lavoratore ai sensi dell'art. 2697 c.c.; la Suprema Corte ha costantemente ribadito che l'onere della prova sulla natura ritorsiva dell'atto di recesso datoriale gravante sul lavoratore, deve essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici, tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia, il quale deve aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione del provvedimento illegittimo; con la conseguenza che il lavoratore, pertanto, deve indicare elementi idonei ad individuare la sussistenza di un rapporto di causalità tra le circostanze allegare e l'asserito intento di rappresaglia (ex multis Cass 6 giugno 2013 n. 14319; Cass. 14.3.2013, n. 6501).



La Suprema Corte sul punto ha recentemente ribadito (Cassazione civile, sez. lav., 16/08/2018, n. 20742) che in tema di licenziamento ritorsivo, il lavoratore deve indicare e provare i profili specifici da cui desumere l'intento ritorsivo quale motivo unico e determinante del recesso, atteso che in tal caso la doglianza ha per oggetto il fatto impeditivo del diritto del datore di lavoro di avvalersi di una giusta causa, o di un giustificato motivo, pur formalmente apparenti.

La spiegazione di una siffatta incombenza probatoria risiede nel carattere di eccezione della doglianza, la quale rappresenta un "...fatto impeditivo del diritto del datore di lavoro di avvalersi di una giusta causa o d'un giustificato motivo di recesso pur formalmente apparenti..." (Cass. n. 6501/2013). La causa discriminatoria si esprime, infatti, per mezzo di un atto astrattamente lecito, sebbene viziato per il fatto di costituire la risposta esclusiva all'esercizio del diritto datoriale di recesso.

5. Nella fattispecie in esame il licenziamento risulta irrogato all'esito di una procedura di mobilità avviata con nota del 11.6.2014 (doc. 9 comunicazione ex art. 4 comma 2 legge 223/91) in cui la società ha evidenziato la necessità di procedere ad una "*riduzione di personale per n. 150 unità, tra lavoratori assunti a tempo indeterminato, e quindi al netto dei lavoratori assunti a tempo determinato (i cui contratti avranno naturale scadenza) su un organico di n. 405...il tutto come da elenco allegato*". Nella comunicazione del quo la società specifica che le motivazioni alla base della riduzione del personale "*derivano da una contrazione delle commesse con conseguente riduzione della necessità di personale in ciascuno dei reparti in cui l'attività viene svolta*".

In data 11.6.2014 si svolgeva l'incontro con le OO.SS. che si concludeva con un verbale di mancato accordo (doc. 10 fasc resist) e conferma dell'esubero di n. 150 lavoratori a tempo indeterminato e di 80 unità a tempo determinato che sarebbero cessate alla scadenza.

Con comunicazione ex art 4 comma 9 legge 223/1991 (doc. 12 fasc. resist.) la società provvedeva a comunicare agli enti competenti l'elenco dei lavoratori da collocare in mobilità con indicazione del nominativo, luogo di residenza, qualifica, livello di inquadramento, età, carico di famiglia ed indicazione delle modalità di applicazione dei criteri di scelta di cui all'art.5 comma 1 legge 223/91.

Rappresenta pertanto la società che il licenziamento del Corsi è dipeso dalla necessità della azienda di attivare una procedura di mobilità e di procedere ad una diversa organizzazione aziendale e che alcun intento persecutorio/ritorsivo si è mai celato dietro il licenziamento; evidenzia la convenuta l'incontestata situazione di crisi aziendale che si è verificata nel corso degli anni 2012,2013,2014 e la conseguente esigenza di far ricorso alla procedura di mobilità, operando un riassetto organizzativo della azienda. Evidenzia, inoltre, la corretta applicazione dei criteri di scelta specificando che, in considerazione delle ragioni di esubero illustrate nella comunicazione di avvio della procedura, la riduzione di personale aveva riguardato tutti i reparti.



6. È opportuno richiamare i principi generali dettati dalla giurisprudenza della Suprema Corte in materia di licenziamento collettivo al fine di verificare la legittimità del licenziamento disposto all'esito della procedura nei confronti del ricorrente.

Com'è noto, la legge 23 luglio 1991, n. 223, nel prevedere agli artt. 4 e 5 la puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità, ha introdotto un significativo elemento innovativo consistente nel passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato ex post nel precedente assetto ordinamentale, a un controllo dell'iniziativa imprenditoriale concernente il ridimensionamento dell'impresa, devoluto ex ante alle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione secondo una metodica già collaudata in materia di trasferimenti di azienda. I residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano più, quindi, gli specifici motivi della riduzione del personale, ma la correttezza procedurale dell'operazione (v. Cass. 5089/09 e 8971/14).

Il legislatore, difatti, con l'art. 4 della legge n. 223/1991 ha inteso procedimentalizzare il potere datoriale di riduzione del personale, allo scopo di pervenire alla "*codeterminazione della crisi aziendale*", in conformità con le indicazioni provenienti dalla normativa comunitaria. La puntuale, concreta e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità consente un controllo ex ante dell'iniziativa aziendale di ridimensionamento dell'impresa da parte delle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione. Il contenuto della comunicazione di apertura della procedura deve essere conforme a quanto previsto nell'art.4, comma terzo, della L.n.223/91.

Il primo comma dell'art. 5 della legge n. 223/91, invece, impone al datore di lavoro di individuare i lavoratori da licenziare, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative relativa all'intero complesso aziendale, solo ed esclusivamente in base a specifici e precisi criteri di scelta. Questi ultimi sono generalmente stabiliti dai contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'art. 4, comma 2, ovvero, in mancanza, nel rispetto dei criteri legali in concorso tra loro: a) carichi di famiglia, b) anzianità, c) esigenze tecnico-produttive e organizzative.

La delimitazione del personale licenziabile si opera in relazione a quelle esigenze tecnico produttive e organizzative che sono state enunciate dal datore con la comunicazione di cui all'art. 4 comma 3 della legge n. 223 cit. Essendo la riduzione di personale conseguente alla scelta del datore sulla dimensione quantitativamente e qualitativamente ottimale dell'impresa per addivenire al suo risanamento, dalla medesima scelta non si può prescindere quando si voglia determinare la platea del personale da selezionare. Tuttavia va attribuito il debito rilievo anche alla previsione testuale della norma secondo cui le medesime esigenze tecnico produttive devono essere riferite al "complesso aziendale". Tale dato si spiega in forza dell'esigenza di ampliare al massimo l'area in cui operare la scelta, al fine di approntare idonee garanzie contro il pericolo di discriminazioni a danno del singolo lavoratore, in cui tanto più facilmente si può incorrere quanto più si restringe l'ambito della selezione. D'altra parte, sarebbe irrazionale che questo ambito venisse già



predeterminato dalla legge, perché ciò comporterebbe indebitamente una assoluta e generalizzata incomunicabilità tra parti o settori dell'impresa (v. Cass. 25353/09).

Occorre pertanto che l'imprenditore provveda a una specifica illustrazione e chiara spiegazione dei motivi della chiusura di una determinata unità produttiva o della soppressione di una posizione lavorativa per esigenze tecnico-produttive e organizzative a essa proprie, così da consentire quel proficuo coinvolgimento attivo delle organizzazioni sindacali e il loro controllo nell'ambito della formazione del processo decisionale, in funzione concertativa, non certo sostitutiva della scelta datoriale. In definitiva, ciò che la normativa in esame preserva, anche all'esito della novella di cui alla l. n. 92 del 2012, è la **finalità autenticamente informativa della comunicazione prevista dall'art. 4, comma 3, l. cit., per la corretta selezione del personale eccedente e la scelta, nel rispetto dei criteri convenzionali o legali, dei singoli lavoratori da licenziare.** Il giudice è chiamato, senza indebite interferenze sul merito delle scelte imprenditoriali ma senza neppure venir meno ai propri compiti di controllo, a presidiare tale ratio di garanzia dell'equilibrio tra gli interessi del datore di lavoro alla riorganizzazione della propria impresa (in vista del suo mantenimento sul mercato, anche in funzione di salvaguardia dell'occupazione, sia pure parziale, mediante il processo di ristrutturazione compiuto) e del singolo lavoratore alla conservazione del proprio posto di lavoro (in tal senso v. Cass. 4678/15 e 4925/16).

La delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri dei lavoratori da porre in mobilità è dunque consentita solo quando dipenda dalle ragioni produttive ed organizzative, che si traggono dalle indicazioni contenute nella comunicazione di cui all'art. 4, comma 3, quando cioè gli esposti motivi dell'esubero, le ragioni per cui lo stesso non può essere assorbito, conducono coerentemente a limitare la platea dei lavoratori oggetto della scelta. **Ogni delimitazione dell'area di scelta è perciò soggetta alla verifica giudiziale sulla ricorrenza delle esigenze tecnico produttive ed organizzative che la giustificano. Ma queste esigenze devono essere puntualmente allegare e comprovate dal datore di lavoro.** (Così argomenta in modo condivisibile la sentenza della Cassazione 2.12.2009 n. 25353).

Il contenuto della lettera di avvio della procedura di mobilità determina e delimita altresì il perimetro entro il quale i lavoratori in esubero devono essere selezionati per la successiva collocazione in mobilità e, pertanto, l'ambito di selezione del personale eccedente è strettamente connesso al progetto di riduzione enunciato nella lettera di avvio della procedura.

Inoltre va ricordato che in tema di licenziamento collettivo, il doppio richiamo operato dall'art. 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991 alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, comporta che la riduzione del personale può essere limitato a specifici rami d'azienda (ovvero ad uno specifico reparto) soltanto se caratterizzati da autonomia e specificità delle professionalità utilizzate, infungibili rispetto alle altre. Non è possibile limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti ad un reparto se detti lavoratori sono idonei ad occupare le



posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti: la dimostrazione della ricorrenza delle specifiche professionalità o comunque delle situazioni oggettive che rendano impraticabile qualunque comparazione, costituisce onere probatorio a carico del datore di lavoro (Cass. n. 6112/2014).

In linea generale occorre, infatti, considerare che come il creditore, provata la fonte legale o negoziale del proprio diritto, ha poi solo l'onere di allegare l'altrui inadempimento, mentre il debitore deve provare i fatti impeditivi, modificativi od estintivi della pretesa azionata (cfr., per tutte, Cass. S.U. 30/10/2001 n. 13533), così nel caso che ci occupa il lavoratore, creditore della reintegra, una volta provata l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato risolto dal licenziamento intimatogli, deve solo allegare l'altrui inadempimento, vale a dire l'illegittimo rifiuto opposto dal datore di proseguire il rapporto di lavoro nonostante la allegazione di una serie di violazioni formali e sostanziali, mentre sul datore di lavoro incombe l'onere di allegare e dimostrare il fatto estintivo, vale a dire l'effettiva esistenza del rispetto dei criteri de quibus in coerenza con quella linea evolutiva della giurisprudenza in tema di onere della prova che va accentuando il principio della vicinanza della prova, inteso come apprezzamento dell'effettiva possibilità per l'una o per l'altra parte di offrirla (vedi ex plurimis, Cass. 9/11/2006 n. 23918, Cass. 4/5/2012 n. 6799, Cass. 29/1/2016 n. 1665, Cass. 31/3/2016 n. 6209).

7. Alla luce dei sopra esposti principi di diritto deve essere analizzata la procedura di mobilità indicata dal datore di lavoro quale causa giustificativa dell'intervenuto licenziamento.

Non è oggetto di contestazione che il ricorrente, con decorrenza dal .2011 ha occupato all'interno della società, in qualità di quadro, la posizione di _____, posizione ricoperta sino al licenziamento del 14.3.2013, licenziamento annullato dal Tribunale di Latina con ordinanza del 8.5.2014 (passata in giudicato) con cui è stata disposta la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e la condanna della società al pagamento dell'indennità risarcitoria.

Non risulta altresì oggetto di contestazione da parte della società la circostanza descritta dal ricorrente secondo cui a seguito della riammissione in servizio, atteso che la posizione _____ precedentemente ricoperta era stata assegnata nelle more del licenziamento ad un dipendente assunto con contratto a termine in sua sostituzione sig. _____, non veniva riadibito alle mansioni svolte sino alla data del licenziamento, bensì, lasciato inoperoso e nuovamente licenziato con lettera del 7.10.2014.

Dall'analisi della documentazione in atti, ed in particolare della comunicazione di avvio della procedura ex art 4 commi 2 e 3 legge 223/91 (doc. 9 fasc. resist.), si evince chiaramente nell'elenco allegato alla comunicazione, in cui la società individua le posizioni in organico ritenute in esubero in virtù del processo di riorganizzazione aziendale, che la posizione di _____ (_____) non risulta ricompresa tra le



posizioni in esubero; tuttavia, nella comunicazione dei lavoratori da licenziare ai sensi dell'art. 4 comma 9 legge 223/91, il [redacted] viene ricompreso tra il personale licenziato.

Come già diffusamente argomentato al punto 6 il contenuto della lettera di avvio della procedura di mobilità determina e delimita il perimetro entro il quale i lavoratori in esubero devono essere selezionati per la successiva collocazione in mobilità, attraverso l'individuazione dei reparti e delle posizioni lavorative ritenute in esubero in considerazione del nuovo riassetto aziendale.

Orbene, come chiaramente evincibile dalla consultazione del doc. 10, la posizione lavorativa ([redacted]) occupata dal [redacted] alla data dell'...6.2014 (a seguito della reintegra disposta dal Tribunale di Latina in data [redacted].2014) non risulta ricompresa tra i profili professionali individuati tra gli esuberanti dalla società nella comunicazione ex art. 4 comma 2; inoltre, come espressamente indicato nel medesimo documento, con riferimento al personale assunto con contratto a termine, lo stesso non è stato ricompreso tra il personale da collocare in mobilità in considerazione del fatto che tutti i contratti a termine sarebbero comunque cessati alla scadenza.

Tuttavia, risulta documentalmente acclarato che la posizione lavorativa di [redacted] ricoperta dal [redacted] è stata affidata ad altro lavoratore, sig. [redacted], assunto a tempo determinato nelle more della procedura di impugnativa del licenziamento del ricorrente ed il cui contratto di lavoro, successivamente alla chiusura della procedura di licenziamento collettivo, è stato trasformato in contratto a tempo indeterminato; si evidenzia come sul punto la società non abbia sollevato alcun tipo di contestazione.

Pertanto è evidente come, benchè la posizione di [redacted] non risultasse tra i profili in esubero, il nominativo del ricorrente sia ugualmente stato ricompreso tra i lavoratori da licenziare e la posizione temporaneamente ricoperta dal [redacted] (in forza di un contratto a termine che sarebbe dovuto cessare alla scadenza) – come espressamente indicato nella comunicazione ex art. 4 comma 2 legge 223/91 – definitivamente assegnata allo stesso dopo la chiusura della procedura di mobilità.

Si rileva inoltre come sul punto le argomentazioni spese dalla società nelle memorie di costituzione di entrambe le fasi si appalesino generiche e non conferenti rispetto alle specifiche doglianze sollevate dal ricorrente; non contesta difatti la società la circostanza che la posizione lavorativa ricoperta dal ricorrente non fosse ricompresa tra le posizioni in esubero al momento dell'avvio della procedura di mobilità, né smentisce la circostanza che le funzioni di Quality manager temporaneamente assegnate al sig. Paolo Gambaletta – considerato tra il personale a termine durante la procedura di licenziamento collettivo – siano state allo stesso assegnate in via definitiva con la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Inoltre, non valgono a smentire i sopra esposti rilievi le considerazioni espresse dalla difesa della società a pag. 36/37 memoria in opposizione; la circostanza infatti che l' [redacted] avesse chiesto di incrementare numero dei [redacted] i. [redacted], induce, a maggior ragione, a ritenere che la posizione lavorativa ricoperta dal [redacted] non potesse essere considerata in esubero.



Emerge pertanto la illegittimità del licenziamento disposto nei confronti del ricorrente in considerazione, non tanto, della violazione dei criteri di scelta, bensì, della manifesta insussistenza del motivo (esubero della posizione lavorativa) posto alla base del licenziamento, atteso che la posizione ricoperta dal [redacted] non rientrava tra i profili professionali ritenuti in esubero.

7.1. Quanto alle conseguenze della riscontrata illegittimità, la difesa attorea, stigmatizza la natura ritorsiva del recesso datoriale evidenziando come il licenziamento intimato – e formalmente giustificato da una situazione di esubero di personale – sia, in realtà, esclusiva conseguenza ritorsiva disposta dal datore a fronte delle azioni giudiziarie intraprese dal ricorrente (dapprima per ottenere il riconoscimento del superminimo, poi, per ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimato nel 2013 ed, infine, attraverso azioni esecutive per ottenere il pagamento delle retribuzioni dovute in conseguenza alla declaratoria di illegittimità del licenziamento); in considerazione della sua estraneità alla procedura di riduzione del personale, per non essere la sua posizione lavorativa e funzione ritenute in esubero.

Come anticipato, la Corte di Cassazione, (ex multis sent. n. 14319 del 6 giugno 2013), ha costantemente ribadito che l'onere della prova sulla natura ritorsiva dell'atto di recesso datoriale gravante sul lavoratore, deve essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici, tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia, il quale deve aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione del provvedimento illegittimo; il lavoratore, pertanto, deve indicare elementi idonei ad individuare la sussistenza di un rapporto di causalità tra le circostanze allegare e l'asserito intento di rappresaglia.

Nella fattispecie in esame la illegittimità dell'individuazione del lavoratore tra il personale da licenziare (a fronte della mancata indicazione della posizione lavorativa dallo stesso ricoperta tra le figure individuate in esubero) è talmente palese da far acquisire specifica concretezza alle deduzioni attoree in relazione alla natura ritorsiva del licenziamento.

Non è contestata infatti la circostanza che il ricorrente abbia intrapreso una serie di iniziative giudiziarie contro l'azienda, anche in corso di rapporto, ottenendo, da ultimo, la condanna della datrice di lavoro alla reintegra nel posto di lavoro; reintegra disposta in data 9.5.2014, cui è seguito, in data 7.10.2014, il licenziamento a conclusione della procedura di mobilità.

In considerazione del fatto che i motivi sottesi alla dedotta situazione di esubero nei confronti del ricorrente sono manifestamente insussistenti – come acclarato dalla successiva assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato del sig. [redacted] [redacted] chiamato ad occupare definitivamente la posizione precedentemente ricoperta dal [redacted] e non ricompresa tra le posizioni lavorative considerate in esubero nella comunicazione ex art 4 comma 2 legge 223/91 – può ragionevolmente ritenersi che il recesso operato dal rapporto di lavoro con il ricorrente sia motivato da un intento



punitivo, ed adottato per ritorsione rispetto alle iniziative giudiziarie intraprese dal lavoratore; in assenza infatti di una reale situazione di esubero rispetto alla posizione lavorativa ricoperta dal Corsi, è evidente, che l'individuazione del ricorrente tra i lavoratori da licenziare risulta determinata in via esclusiva da un intento ritorsivo nei confronti del lavoratore, conseguente alle plurime iniziative giudiziarie intraprese nei confronti della azienda.

Il recesso datoriale, pertanto, motivato da un motivo illecito determinante, deve essere considerato nullo.

8. Quanto alle conseguenze della accertata nullità del licenziamento, deve farsi applicazione delle tutele prescritte dall'art. 18 comma 1 della legge 300/1970 (così come modificato dalla legge 92/2012, la quale ha espressamente ricompreso il licenziamento intimato per motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c. tra le ipotesi di licenziamento nullo), con la conseguenza che la società deve essere condannata alla reintegra del lavoratore nel posto di lavoro ed al pagamento del risarcimento del danno subito con la corresponsione di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; nulla risulta dedotto dalla società in ordine all'*aliunde perceptum*.

8.1. Con riguardo alla quantificazione della retribuzione globale di fatto, rispetto al cui importo vi è contestazione tra le parti (corrispondente secondo il lavoratore ad € 3.798,33 e secondo la società ad € 2.294,44), si osserva quanto segue.

L'elemento di contestazione attiene la legittimità o meno del dimezzamento del superminimo disposto dalla società a partire dal febbraio 2012 (e quindi passato ad € 600,00 in luogo dei 1.385 precedentemente percepiti).

Orbene, è opportuno ricordare che il superminimo è un elemento accessorio della retribuzione che può essere stabilito dai contratti collettivi aziendali, oppure, erogato ad *personam*, ovvero, stabilito dai contratti individuali in considerazione di particolari meriti o capacità del singolo lavoratore. Le somme corrisposte a titolo di superminimo (collettivo o individuale) costituiscono elemento base della retribuzione del dipendente che ne fruisce e sono componenti dell'imponibile contributivo e fiscale.

Trattandosi del frutto di un accordo personale con i dipendenti, il superminimo individuale può essere modificato, ridimensionato, sospeso o eliminato solo attraverso un successivo accordo tra le due parti che vede appunto la modifica o l'eliminazione del trattamento retributivo accessorio precedentemente inserito nel contratto di lavoro e nelle buste paga. Questo, solo se l'emolumento è liquidato in presenza di condizioni temporanee o motivazioni specifiche e non è correlato al patrimonio professionale del lavoratore. Nel caso in cui, invece, si tratti di un elemento retributivo stabilito dal contratto nazionale, è soggetto alle modifiche di legge e non può subire variazioni individuali.



Ugualmente, tuttavia, la legge non tutela il diritto al mantenimento del superminimo nel caso in cui l'azienda subisca processi di fusione o cambio di proprietà, con il subentro di un nuovo datore di lavoro, atteso che in tal caso il trattamento accessorio potrà essere oggetto di nuovo accordo tra le parti.

Nella fattispecie in esame il trattamento accessorio cui fa riferimento la parte ricorrente è stato concordato con la datrice di lavoro [redacted] srl (di cui è stato alle dipendenze sino al 30.6.2011); il ricorrente risulta assunto, con richiamo dalla mobilità, dalla [redacted] spa in data 4.7.2011. Ne consegue che la nuova datrice di lavoro non può ritenersi vincolata in via definitiva dalle condizioni contrattuali in materia di trattamento accessorio disposto dalla precedente titolare del rapporto.

Pertanto, la retribuzione globale di fatto deve essere individuata nella misura di € 2.294,44, come indicato dalla società ed espressamente evincibile dall'ultima busta paga di agosto 2014.

9. Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano nella misura indicata in dispositivo in relazione ai parametri indicati dal D.M. n. 55 del 2014 in considerazione del valore della causa (scaglione € 52.000 – 260.000) e della attività processuale svolta (in assenza di fase istruttoria).

P.Q.M.

Il Tribunale di Latina, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto da [redacted] nei confronti di [redacted], (R.G. 95/2016), ogni contraria domanda, eccezione e difesa respinte, così provvede:

- accoglie il ricorso e, per l'effetto, dichiara la nullità del licenziamento comminato dalla società convenuta in data 7.10.2014; e condanna la società alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro con la assegnazione di mansioni rispettose dell'inquadramento contrattuale applicato ed alla corresponsione di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali;
- condanna parte resistente al pagamento delle spese di lite di entrambe le fasi del giudizio in favore della ricorrente, che liquida in complessivi Euro 10.000,00, oltre IVA, CAP e rimborso delle spese generali nella misura del 15%.

Così deciso in Latina, 18/10/2018

Il Giudice del Lavoro
dr.ssa Valentina Avarello

