



Tribunale Civile e Penale di MILANO

Sezione Lavoro

Il Giudice

a scioglimento della riserva assunta all'esito dell'udienza in data 17.9.2012, nel procedimento promosso da

██████████ domiciliata in Milano alla via Crivelli n. 15/1,

contro

██████████
elettivamente domiciliato in Milano alla via ██████████

ha emesso la seguente

ORDINANZA

ai sensi degli art. 1 c. 47 e ss. Legge 28.6.2012 n. 92

La sig.ra ██████████ con ricorso ex art. 44 c.p.c. depositato in data 7.8.2012, ha chiesto che venisse accertata e dichiarata l'inesistenza e/o l'illegittimità e/o nullità del licenziamento intimato alla lavoratrice in data 13.9.2009 dalla società ██████████ presso cui la stessa ricorrente risultava regolarmente assunta in forza di contratto di lavoro a tempo indeterminato sin dal 1993 e con mansioni di estetista.

La difesa di parte ricorrente impugnava il licenziamento irrogato sostanzialmente sotto l'unico profilo dell'insussistenza, in fatto, dei motivi organizzativi sottesi alla scelta unilaterale della società di procedere alla risoluzione del rapporto.

La difesa ██████████ svolgeva inoltre nel medesimo ricorso ulteriori domande tendenti ad ottenere in particolare il riconoscimento del diritto della lavoratrice ad essere inquadrata nel superiore livello retributivo con tutte le conseguenze in termini di condanna al pagamento delle differenze maturate.

A seguito della fissazione di udienza davanti al giudice designato si costituiva ritualmente in giudizio la parte resistente ██████████ chiedendo il rigetto di tutte le domande proposte alla luce della infondatezza delle prospettazioni in fatto ed in diritto addotte a fondamento della domanda medesima.

La controversia può essere definita allo stato degli atti senza necessità di ricorrere ad una più articolata ed approfondita istruttoria.

Questo giudice ritiene infatti come in tale fase del procedimento sia necessario privilegiare le esigenze di celerità e speditezza che hanno indubbiamente improntato e caratterizzato l'intervento della Legge n.92/2012.

Diversamente ragionando, e quindi dando corso ad una attività istruttoria "piena", verrebbe meno il significato di un procedimento ridisegnato secondo modalità e contenuti (ridotti termini concessi alle parti, definizione del procedimento con ordinanza, opposizione avanti al giudice monocratico ecc.) che appaiono viceversa finalizzati ad una definizione il più rapida possibile della controversia tendente a rimuovere la situazione di incertezza nel reciproco interesse di entrambe le parti.

L'istruttoria per così dire "leggera" della prima fase della controversia rende poi coerente la scelta, cristallizzata nel provvedimento del Presidente della Sezione Lavoro in data 340.7.2012, di assegnare la fase di eventuale opposizione al medesimo giudice, giudice che dando eventualmente corso proprio in tale fase ad una istruttoria ben più articolata e con tempistiche evidentemente più dilatate ben potrebbe eventualmente rimeditare la propria decisione.

Posta questo iniziale premessa, il ricorso merita di essere accolto.

Il licenziamento è stato letteralmente irrogato dalla parte datoriale con la motivazione letterale " ... In un'ottica di riorganizzazione e razionalizzazione delle risorse, nonché di contenimento dei costi nell'attuale contesto economico negativo, a sopprimere la posizione di lavoro da Lei attualmente occupata. Le relative funzioni verranno redistribuite e accorpate a quelle svolte da altri collaboratori...".

Appare di tutta evidenza come nel caso di specie si verta in una ipotesi di licenziamento individuale per *giustificato motivo oggettivo*, formalmente dovuto e riconducibile a ragioni legate all'attività produttiva od all'organizzazione del lavoro.

Le ragioni imprenditoriali che comportano l'eventuale riassetto organizzativo e nel caso di specie la riduzione del personale non possono ovviamente essere sindacate dal giudice sotto il profilo della loro congruità, opportunità e convenienza (così' Cass. 16.12.000 n.15894, Cass. 26.7.2007 n. 16465) purchè le condizioni medesime si rilevino effettivamente sussistenti.

Anche a fronte della acclarata sussistenza delle condizioni medesime, la legittimità del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo presuppone che la riorganizzazione aziendale non sia pretestuosa e sia fondata su esigenze realmente sussistenti, che la parte datoriale abbia valutato ed escluso la possibilità di riassegnare il lavoratore all'interno della organizzazione aziendale e che la scelta del lavoratore sia effettuata osservando le regole di correttezza e buona fede e che non sia di natura discriminatoria.

La società resistente fonda la propria scelta sostanzialmente sui seguenti criteri;

* la ricorrente svolgeva le mansioni di *beauty consultant* occupandosi, unitamente ad altri quattro colleghe su tutto il territorio nazionale, di curare gli eventi promozionali posti in essere dall'azienda presso profumerie e punti vendita.

* le *beauty consultant* dividevano la propria attività sul territorio nazionale secondo partizioni territoriali, pur se non formalizzate, piuttosto rigide.

* in particolare la [redacted] era addetta agli eventi promozionali nel territorio della regione Sicilia, e solo saltuariamente (nel corso dell'anno 2008 con riferimento al 25 % degli eventi seguiti dalla ricorrente) al di fuori della regione indicata.

La difesa della società resistente assume ancora come, in ragione della contrazione degli utili che avevano indotto la società a ridurre in maniera significativa gli eventi promozionali e ancor più quelli svolti in Sicilia, la scelta di procedere alla soppressione del posto sia inevitabilmente ricaduta sulla odierna ricorrente anche all'esito della comparazione della sua posizione lavorativa con la collega [redacted] pure addetta a regioni limitrofe a quelle della [redacted] ma con una figlia da mantenere.

Il ricorso è fondato.

Nel caso di specie, in attesa della più compiuta ed articolata istruttoria all'esito della quale determinare l'effettiva riorganizzazione del lavoro posta in essere dalla società resistente, la sopravvenuto e motivato "esubero" nella posizione lavorativa della ricorrente, l'impossibilità di assegnarla ad altri compiti all'interno dell'azienda e l'eventuale comparazione con colleghe nella medesima posizione ritiene questo giudice come i motivi posti a fondamento della risoluzione del rapporto non risultino adeguatamente comprovati.

Innanzitutto vale la pena di rilevare come la [REDACTED] sia stata licenziata all'inizio del mese di febbraio 2009.

Nel corso dell'anno 2008 non risulta, o comunque non è stato adeguatamente provato, che la società resistente abbia posto in essere una sostanziale e significativa contrazione degli eventi promozionali in Sicilia a cui era pacificamente assegnata la [REDACTED] eventi promozionali che nel corso dello stesso 2008 sono stati 33 di durata settimanale ed il 25 % dei quali svolti dalla [REDACTED] in regioni limitrofe alla Sicilia.

Ovviamente non può poi rilevare la circostanza, che potrebbe anche essere la diretta conseguenza e non invece la causa della risoluzione del rapporto, che nel corso del 2009 i medesimi eventi promozionali in Sicilia si siano significativamente ridotti e siano stati "esternalizzati" ad una società terza.

Neppure la fondatezza del licenziamento potrebbe essere ricondotta alla riduzione degli utili della stessa società nel corso dell'anno 2008 che avrebbero imposto la conseguente riduzione della forza lavoro.

Ritiene preliminarmente questo giudice di ribadire il principio in forza del quale la scelta imprenditoriale di come ed in che misura intervenire sui fattori di produzione e più in generale sull'organizzazione aziendale per fronteggiare la crisi d'impresa non possa essere oggetto di valutazione e/o di vaglio critico da parte del Tribunale.

D'altra parte la scelta dell'imprenditore di affrontare la crisi d'impresa attraverso il pur legittimo intervento sul costo del personale, riducendo conseguentemente l'organico aziendale, non può ridursi ad una mera scelta arbitraria nella individuazione del lavoratore da licenziare ma deve adeguatamente bilanciare l'opzione di fondo adottata dall'imprenditore e non sindacabile (appunto la riduzione del costo del lavoro), con l'individuazione della posizione individuale del singolo lavoratore interessato dalla procedura espulsiva.

Il necessario bilanciamento di interessi costituzionalmente protetti (artt. 4, 32, 36 Cost.) presuppone infatti che la scelta e l'individuazione del lavoratore da espellere sia caratterizzata da un *quid pluris* (soppressione del posto, redistribuzione del lavoro,) che escluda la scelta meramente arbitraria od ancora che sottenda una scelta dettata da logiche contrarie al principio di buona fede e correttezza nella esecuzione del rapporto (lavoratore più "costoso", lavoratore donna, ecc.) e non può evidentemente essere ricondotta alla sola logica di incremento del profitto.

Nel caso di specie l'esame dei bilanci depositati in atti e relativi soprattutto agli esercizi 2007 e 2008, gli unici idonei a motivare *ex ante* la scelta di procedere alla risoluzione del rapporto, evidenziano effettivamente una contrazione degli utili di circa la metà (da € 614.000 nel 2007 a € 302.000 nel 2008) risultato che peraltro non appare imputabile ad una contrazione di fatturato.

I ricavi, su cui evidentemente era destinata ad impattare l'attività promozionale della [REDACTED] sono infatti aumentati seppure in misura insignificante (da € 11.582.000 nel 2007 a 11.619.000 nel 2008), subendo una riduzione comunque sempre inferiore ad un decimo tenendo conto delle partite di rettifiche/ricavi ugualmente appostate a bilancio.

La contrazione degli utili, come si evince chiaramente dal conto economico, appare invece imputabile sostanzialmente a maggiori imposte sul reddito, a maggiori ammortamenti e svalutazioni ma non certamente al costo per il personale che dal 2007 al 2008 risulta addirittura ridotti.

Da ciò ne consegue come la scelta di procedere alla risoluzione del rapporto non dipenda da una scelta riorganizzativa dell'azienda, dalla contrazione dei fatturati che avrebbe reso inevitabilmente superflua una parte della forza lavoro e nemmeno dalla necessità di incidere

sul costo del personale con la conseguenza che la risoluzione del rapporto deve ritenersi immotivata e come tale illegittima.

L'istruttoria esperita in corso di causa e le stesse conclusioni delle parti confermano la riconducibilità del caso di specie nell'ambito della tutela reale con conseguente obbligo della [redacted] alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro secondo il precedente inquadramento contrattuale ed alla condanna a risarcire il danno cagionato alla lavoratrice.

La determinazione del danno, astrattamente riconducibile alle retribuzioni relative a tutto il periodo intercorso tra la data del licenziamento e la ricostituzione del rapporto, deve peraltro essere quantificata anche tenendo conto dei principi fissati dall'art. 1227 c.c. non solo in termini di *aliunde perceptum* ma anche di *aliunde perceptendum*.

In tale prospettiva non può non assumere rilevanza l'inerzia dimostrata dalla lavoratrice che ha atteso oltre tre anni, senza alcuna giustificazione o esigenza oggettiva, per incardinare il presente giudizio.

Come è stato correttamente osservato, il trascorrere di un lasso di tempo significativo tra la data del licenziamento e la proposizione dell'azione giudiziaria " ... comporta una mora in capo al lavoratore licenziato, il quale, anche per sua colpa, risulta aver aggravato il danno a lui derivante con conseguente riduzione dell'ammontare del risarcimento per il periodo corrispondente al ritardo... " (così Corte Appello Milano 25.11.2009)

La stessa Corte di Cassazione ha affermato in più occasioni il principio secondo cui la dichiarazione di invalidità del licenziamento non comporta automaticamente la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno nella misura indicata dovendo necessariamente tenersi conto di eventuali profili del dolo e della colpa nel comportamento del lavoratore.

Alla ricorrente spetta quindi il risarcimento del danno riconducibile all'illegittimo licenziamento seppure nei limiti di sole 10 mensilità a cui aggiungersi le ulteriori mensilità dalla data odierna sino alla effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dovuto al saldo.

Devono viceversa essere dichiarate improcedibili le ulteriori domande svolte dalla ricorrente e tendenti ad ottenere il riconoscimento del superiore livello retributivo, alla luce delle mansioni svolte, con conseguente condanna delle differenze maturate in costanza di rapporto.

Il procedimento previsto ai sensi dei commi 47-48 e ss art. 1 della Legge n. 92/2012 è infatti finalizzato alla risoluzione esclusivamente delle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della Legge n. 300/1970.

Ulteriori e differenti domande diverse da quelle di cui al richiamato comma 47 non possono essere proposte, e conseguentemente devono essere dichiarate improcedibilità, salvo che non siano fondate sugli identici fatti costitutivi circostanza pacificamente non sussistente con riferimento alle domande sopra richiamate.

Da ciò ne consegue come le ulteriori domande, pur svolte dalla parte ricorrente, non possano essere definite nel presente procedimento ma dovranno essere trattate nell'ambito del rituale ricorso ex art. 414 e ss. c.p.c. sulla scorta e con le tempistiche fissate dal decreto ex art. 415 c.p.c. emesso da questo giudice in data odierna.

All'accoglimento della domanda segue inevitabilmente e per legge la condanna di parte resistente [redacted] al pagamento delle spese del presente procedimento, spese che si liquidano in complessivi 2.000,00 oltre Iva e cpa come per legge.

DICHIARA

l'illegittimità del licenziamento intimato alla ricorrente [redacted] in data 13.2.2009 e per l'effetto

CONDANNA

parte resistente [redacted] a reintegrare la ricorrente nelle precedenti mansioni e con il precedente inquadramento contrattuale.

CONDANNA [redacted] a risarcire il danno cagionato [redacted] mediante il pagamento di una indennità commisurata a 10 mensilità della retribuzione globale di fatto oltre rivalutazione ed interessi dal dovuto al saldo.

CONDANNA [redacted] al pagamento delle spese di causa che si liquidano in complessivi €. 2.000,00 oltre Iva e cpa come per legge.

DICHIARA l'improcedibilità delle ulteriori domande svolte da parte ricorrente.
Milano, li' 25/09/12

Il Giudice
dott. Marco Lualdi

Depositato nella Cancelleria della Sez. Lavoro
del Tribunale n. [redacted]

OGGI - 1 OTT 2012

IL CANCELLIERE GI
Antonio Villano