



TRIBUNALE DI MILANO  
SEZIONE LAVORO

Il giudice dr.ssa Piera Gasparini

letti gli atti e i documenti del procedimento 9263/14 RG ex art. 1, comma 48, legge 28 giugno 2012 n. 92, promosso da

**SANT'ANGELO SILVANO PAOLO**, con il proc. avv. Giovanni Furfari

- ricorrente -

contro

**IVRI ISTITUTI DI VIGILANZA RIUNITI SPA**, con il proc. avv. Carlo Fossati e Simona Garavaglia

- convenuta -

Esperito infruttuosamente il tentativo di conciliazione,  
soiogliendo la riserva assunta in data 20 ottobre 2014 ;

OSSERVA:

- con ricorso ex art. 1, comma 48, legge 28 giugno 2012 n. 92, depositato presso la cancelleria del Tribunale di Milano l' 1 agosto 2014 Sant'Angelo Silvano Paolo ha impugnato il licenziamento intimato con lettera in data 18/3/14, all'esito di una procedura di riduzione del personale ex artt. 4 e 24 legge 23 luglio 1991 n. 223 avviata in data 15/11/13, chiedendo di dichiarare illegittimo il recesso perchè discriminatorio e adottato in violazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5 L. n. 300/70 e, per l'effetto, condannare la società convenuta a reintegrare il ricorrente nel proprio posto di lavoro ai sensi dell'art. 18, commi 1 o 4, legge 20 maggio 1970 n. 300 e a risarcire il danno in misura pari alle retribuzioni globali di fatto maturate dal giorno del licenziamento sino all'effettiva reintegrazione e comunque in misura

non superiore a 12 mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; in subordine, ai sensi dell'art. 18, comma 7, terzo periodo legge 20 maggio 1970 n. 300, condannare la convenuta a corrispondere l'indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; con vittoria delle spese di lite;

- costituendosi ritualmente in giudizio, IVRI ISTITUTI DI VIGILANZA RIUNITI SPA ha contestato la fondatezza delle deduzioni e domande avversarie, concludendo per il loro rigetto; con vittoria delle spese di lite.

Le domande sono fondate nei termini di seguito esposti;

- il ricorrente, dipendente di IVRI ISTITUTI DI VIGILANZA RIUNITI SPA, da ultimo inquadrato al II livello del CCNL vigilanza privata, assegnato al comando di vigilanza fissa presso il Comando di Milano, Via Sapri n. 10, assunto in origine dal 1989 e, a seguito di accordo transattivo conseguente a licenziamento, nuovamente assunto dall'1/11/12, è stato licenziato all'esito di procedura di licenziamento collettivo per riduzione del personale ex artt. 4 e 24 legge 23 luglio 1991 n. 223;
- la procedura è stata avviata con comunicazione in data 15/11/13 (allegata sub doc. 6 fascicolo dell'attore), nella quale sono esposti i motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza occupazionale (in sintesi: crisi nazionale a decorrere dal 2008, costante riduzione dei servizi, esubero di personale, perdita dei ricavi negli anni 2012 e 2013, perdita degli appalti, riduzione dei ricavi presso la sede di Milano), i motivi che non consentono l'adozione di misure idonee ad evitare il licenziamento, il numero, la collocazione aziendale ed i profili professionali del personale eccedente, con particolare riferimento, per quello che interessa il settore di adibizione del ricorrente, agli esuberi nell'area "comandanti" dove è incluso il personale tecnico - operativo con inquadramento al livello quadri, al I livello, al II livello, al III livello anche "super", cui apparteneva il ricorrente, dove la comunicazione precisa: *"devono intendersi per comandanti i dipendenti...che svolgano attività con delega di autonoma iniziativa, decisione, e discrezionalità di poteri, oppure siano in possesso di elevata qualificazione professionale, capacità e competenza con autonomia di gestione e responsabilità nell'ambito delle direttive loro impartite dai vertici aziendali e svolgano attività generale tecnico operativa dell'istituto oppure svolgano con autonomia operativa esclusivamente o in*

*prevalenza compiti di coordinamento e controllo".*

La comunicazione individua poi gli esuberi nei ruoli tecnico-operativi privi di dette caratteristiche e qualifica come "strutturale" la natura degli esuberi dichiarati ;

Vi è poi l'accordo sindacale siglato in conclusione della procedura ( allegato *sub* doc. 6 fascicolo di parte attrice ), con il quale IVRI ISTITUTI DI VIGILANZA RIUNITI SPA ha ridotto il numero degli esuberi sulla sede di Milano, individuando 60 esuberi per il ruolo tecnico operativo e 12 esuberi per il ruolo dei cd "comandanti";

la società ha individuato i lavoratori da collocare in mobilità innanzi tutto con il criterio della non opposizione al recesso, e inoltre con i criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, della Legge n. 223/91.

Il ricorrente censura il licenziamento, nonché la violazione dell'art. 5 legge 23 luglio 1991 n. 223, per non avere la società proceduto alla comparazione tra tutti i lavoratori di area tecnico-operativa, non essendo individuata nell'ambito del CCNL la distinzione tra i ruoli di "comandante" e gli altri ruoli, essendovi una differenza solo tra personale amministrativo e personale tecnico-operativo.

Inoltre ha contestato l'applicazione dei criteri di scelta, indicati nelle graduatorie inviate il 21/3/14 alle rappresentanze sindacali, in particolare con riferimento ai punteggi relativi all'anzianità ( non essendo stata considerata l'anzianità progressiva all'assunzione dell' 1/11/12 ), e ai punteggi relativi alle esigenze tecnico-produttive, attribuiti in misura di 0, 5 o 10 secondo l'applicazione dei comandanti alla centrale operativa, alla zona, o ai clienti primari.

Il ricorrente non ha invece contestato l'applicazione dei criteri di scelta relativi ai carichi di famiglia.

Ebbene, le censure mosse dal lavoratore in ordine all'applicazione dei criteri di scelta di cui all'art. 55, comma 1, della Legge n. 223/91, sono fondate nei seguenti limiti e termini. Quanto al contenuto della comunicazione di avvio della procedura e dell'accordo sindacale che ne è conseguito, non si censurano le condizioni e scelte sottese al progetto di ristrutturazione in premessa richiamato.

La comunicazione e l'accordo hanno non solo individuato in termini numerici gli esuberi di personale, ma hanno giustificato la propria scelta, e anche dunque la divisione in due "griglie" di scelta, in relazione non a formali livelli di inquadramento ma in riferimento a specifiche professionalità anche nell'ambito del settore tecnico-operativo, distinguendo le mansioni di coordinamento e controllo dalle altre mansioni.

E' una valutazione specificata, compiutamente comunicata, oggetto di confronto sindacale e di accordo, e dunque non in sé illegittima.

Il ricorrente ha insistito sull'affermazione che l'ambito di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare avrebbe dovuto coincidere con l'intero ambito aziendale tecnico-operativo, senza divisione in due griglie, alla luce di quanto disposto dall'art. 5, comma 1, legge 23 luglio 1991 n. 223, secondo cui *"l'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro:*

- a) carichi di famiglia;
- b) anzianità;
- c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative".

La difesa attrice ha ricordato i principi affermati dalla Suprema Corte e noti al giudicante, in base ai quali il richiamo operato dalla norma alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative assume il seguente significato: *"al primo di essi è attribuibile la funzione di individuare l'ambito aziendale entro il quale dovranno operare i criteri di scelta veri e propri, tra i quali, ove siano applicabili quelli legali, va considerato anche il criterio delle esigenze tecnico produttive e organizzative. Sotto il primo profilo, "la riduzione di personale deve, in linea generale, investire l'intero complesso aziendale, potendo essere limitato a specifici rami aziendali soltanto se caratterizzati da autonomia e specificità delle professionalità utilizzate, infungibili rispetto alle altre" (cfr. al riguardo, Cass. 14 giugno 2007 n. 13876 e, in precedenza, Cass. sentt. nn. 7752/06, 9888/06, 11034/06 e 11886/06)".*

Nel caso di specie la divisione in due settori appare giustificato dal richiamo operato, tanto nella comunicazione ex art. 4 L n. 223/91, quanto nel successivo accordo sindacale, alle diverse professionalità dei lavoratori.

Dove invece appare con evidenza l'illegittimità ed irragionevolezza del licenziamento impugnato è in relazione alla concreta applicazione dei criteri di scelta ex art 5, comma 1, della L.n. 223/91, con particolare riferimento alle esigenze tecnico-organizzative.

Come affermato dalla giurisprudenza della Suprema Corte, il richiamo operato dalla norma a tali esigenze opera in due momenti, spiegando che *"nella prima parte, esse si riferiscono all'ambito di selezione, mentre, nella seconda parte, le medesime esigenze*

*concorrono poi nel momento successivo, con gli altri criteri dell'età e del carico di famiglia, all'individuazione del singolo lavoratore (salvo che non operino altri criteri concordati con i sindacati). Ne consegue, che la platea dei lavoratori interessati alla riduzione di personale può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore solo sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale, ed è onere del datore provare il fatto che determina l'oggettiva limitazione di queste esigenze, e giustificare il più ristretto spazio nel quale la scelta è stata effettuata (Cass. 23 giugno 2006, n. 14612)" (così Cass. 11 luglio 2013 n. 17177).*

Ebbene, nello scegliere il personale dei cd "comandanti" e del personale tecnico operativo la società, nella finale comunicazione ai sindacati del 25/3/14, ha attribuito diversi punteggi in base alle esigenze tecnico produttive valorizzando, pur nell'ambito della griglia di riferimento, l'adibizione ad un reparto piuttosto che all'altro ( ad es. personale operante sulla "zona" o in "centrale operativa"), o addirittura a determinati clienti ( definiti "primari"), utilizzando criteri che non trovano alcun riscontro né nella comunicazione di cui all'art. 4 L. n. 223/91, né nell'accordo sindacale, dove il riferimento all'art 5 della L. n. 223/91 e alle esigenze tecnico-produttive era operato esclusivamente alle professionalità attribuite ai dipendenti, ma non alla loro destinazione ad un determinato ufficio o reparto. Risulta pertanto del tutto incomprensibile l'attribuzione di punteggi di 0, 5 o 10 a seconda dell'adibizione a strutture diverse del territorio di Milano, peraltro effettuata in maniera difforme tra "comandanti" e personale tecnico-operativo addetti alla "zona" o alla centrale operativa, che hanno a volte 0 a volte 5 punti senz'alcuna spiegazione ( cfr. doc. 8 allegato al ricorso).

In ogni caso nemmeno è certo, poi, che il punteggio di "0" sia stato correttamente attribuito al sig. Sant'Angelo, laddove lo stesso, al momento del licenziamento, risultava assegnato al servizio di Vigilanza Fissa ( circostanza affermata anche dalla società a pag. 20 della memoria di costituzione), e tale attività, non è posta specificamente in relazione alla "centrale operativa".

Del tutto inconferente è, infine, il richiamo operato dalla convenuta ai limiti del sindacato del Giudice sulle esigenze tecnico-produttive dell'impresa posto che, nella fattispecie, non si è valutato il merito della scelta indicata e comunicata nelle procedura, ma si è invece evidenziata la totale estraneità del criterio di scelta da ultimo indicato alle esigenze obiettivamente riscontrabili nella procedura medesima.

In conclusione, assorbita ogni altra questione, il licenziamento intimato al ricorrente sulla base dell'applicazione dei criteri di scelta relativi alle esigenze tecnico organizzative

appare illegittimo.

A fronte, infatti, dell'accertato vizio nell'applicazione dei criteri di scelta di cui si è dato conto in precedenza, era onere del datore di lavoro dimostrare che, anche in assenza di tale vizio, la posizione soggettiva del ricorrente non sarebbe mutata, con conseguente difetto di interesse ad agire per far valere detto vizio; tale onere probatorio non è stato assolto dalla società.

In conclusione, il licenziamento intimato a Sant'Angelo Silvano Paolo deve essere dichiarato illegittimo per violazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, legge 23 luglio 1991 n. 223/91; secondo quanto stabilito dall'art. 5, comma 3, della medesima legge (come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92), il regime sanzionatorio applicabile è quello dell'art. 18, comma 4, legge 20 maggio 1970 n. 300 (previsto "in caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1" dello stesso art. 5 legge 23 luglio 1991 n. 223); ai sensi di tale norma il licenziamento deve essere annullato e la società datrice di lavoro deve essere condannata a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a corrispondere un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (nella misura massima di 12 mensilità); nella specie la retribuzione di fatto del ricorrente è pari ad € 2.145,96 e non risulta che vi sia "aliunde perceptum" (il ricorrente, interrogato sul punto, ha dichiarato di essere tuttora disoccupato e la circostanza non è stata contestata).

Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza.

P.Q.M.

Il Giudice,

annulla il licenziamento intimato da IVRI ISTITUTI DI VIGILANZA RIUNITI SPA a SANT'ANGELO SILVANO PAOLO;

ordina alla società convenuta di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18, comma 4, legge 20 maggio 1970 n. 300;

condanna la società convenuta a corrispondere, un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (nella misura massima di 12 mensilità, sull'importo mensile lordo di € 2.145,96);

con interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento al saldo, nonché a versare i contributi previdenziali e assistenziali a favore del ricorrente dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione;

condanna la società convenuta a rifondere al ricorrente le spese di lite, che liquida in € 2.500,00, oltre oneri di legge, da distrarsi a favore del procuratore dichiaratosi antistatario.

Si comunicò

Milano, 20 ottobre 2014

H. Giudice  
Dr.ssa Piera Gasparini

Depositato nella Cancelleria della Sez. Lavoro  
del Tribunale Ordinario di Milano

OGGI 31 OTT. 2014

UFFICIO "UNZIONARIO GIUDIZIALE"  
Dr.ssa Valeria MOLIN