

TRIBUNALE DI ROMA

Causa civile n. 20714/2016 R.G.

promossa da

[REDACTED] (avv. [REDACTED] -PEC  
[REDACTED])

nei confronti della

[REDACTED] in persona del legale rappresentante pro tempore  
(avv. Paolo Pizzuti -PEC [REDACTED] pizzuti@ordineavvocatiroma.org e [REDACTED] M. [REDACTED]  
[REDACTED])

avente ad oggetto: ricorso *ex legge n. 92/2012*.

Il giudice del lavoro, dott.ssa Angela Damiani, designata per la trattazione del procedimento in oggetto, a scioglimento della riserva del 9.1.2017, letti gli atti di causa, esaminati i documenti prodotti e viste le istanze di parte ricorrente; premesso che la ricorrente in epigrafe indicata ha agito in giudizio, con ricorso del 7.6.2016 rappresentando di aver prestato la propria opera lavorativa per la resistente svolgendo mansioni di operaia addetta ai servizi di igiene e pulizia presso la società [REDACTED] e che nel settembre 2015 il nuovo legale rappresentante della resistente aveva chiesto ad alcune dipendenti tra cui la ricorrente di convertire il proprio status da lavoratrici dipendenti a socie della cooperativa con la minaccia che in caso contrario sarebbero state licenziate; che la ricorrente si era rifiutata e la situazione insorta le aveva causato una sindrome ansioso-depressiva che la costringeva successivamente ad assentarsi dal lavoro per malattia; che in data 20 agosto 2015 le veniva intimato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per "impellente necessità di riorganizzare la nostra attività"; che tale licenziamento veniva impugnato dalla ricorrente in data 25.9.2015 ma che a tale diffida non seguiva alcun riscontro da parte della resistente.

Tutto ciò premesso, concludeva chiedendo di voler dichiarare nullo il licenziamento intimato alla ricorrente e per l'effetto in ragione della dedotta natura discriminatoria e ritorsiva del licenziamento dichiarare la nullità dello stesso e per l'effetto ai sensi dell'art. 18 della legge n. 300/70 come modificato dalla legge . 92/2912 condannare la resistente alla reintegrazione della ricorrente sul posto di lavoro stabilendo l'indennità massima di 5 mensilità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino all'effettivo reintegro; condannare la resistente al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali; in subordine dichiarare l'annullamento del licenziamento comminato in quanto carente del giustificato motivo oggettivo e condannare la resistente al risarcimento del danno; in via ulteriormente subordinata dichiarare la violazione dei criteri di scelta e per l'effetto dichiarare la risoluzione del rapporto di lavoro tra le parti e condannare la resistente al risarcimento del danno; in ogni caso, stante la



natura discriminatoria del risarcimento comminato condannare la resistente al pagamento in favore della ricorrente di € 100.000,00 a titolo di danno biologico nonché della somma di € 25.000,00 a titolo di danno morale, con vittoria delle spese di lite.

Si costituiva in giudizio la [redacted], contestando le avverse pretese e chiedendone il rigetto e in particolare rappresentando che in esecuzione del contratto di appalto affidato alla resistente, la ricorrente avesse operato presso la sede di Tivoli [redacted] ma che la sua presenza sul posto di lavoro non fosse sempre stata costante a causa di frequenti assenze per malattia; che nel settembre 2014 la resistente aveva chiesto agli altri lavoratori dell'appalto [redacted] se fossero disposti a diventare soci lavoratori della Cooperativa e che alcuni aderivano, mentre altri, tra cui la ricorrente, si rifiutavano; che con lettera del 20 dicembre 2014 la [redacted] comunicava alla resistente una riduzione del capitolato di appalto con conseguente riduzione del canone mensile di € 10.000,00 e che per tale ragione la convenuta si vedeva costretta ad effettuare una riduzione di personale; che per la scelta dei lavoratori da licenziare erano stati seguiti i criteri di cui alla Legge 223/1991 e che all'esito erano stati scelti lavoratori con minore anzianità di servizio tenendo conto dei carichi di famiglia e delle esigenze tecnico operative della Cooperativa; che al momento del licenziamento della ricorrente non esistevano posizioni lavorative in cui reintegrarla.

Tutto ciò premesso, concludeva chiedendo di voler respingere il ricorso con vittoria delle spese di lite.

Tutto ciò premesso si osserva quanto segue.

È stata separata dal giudizio di merito proposto dall'odierna ricorrente, la sola domanda diretta ad ottenere la reintegra della stessa nel proprio posto di lavoro sul presupposto della dedotta natura discriminatoria e ritorsiva del comminato licenziamento del 20.8.2015;

rilevato infatti che il novellato art. 18 della l.n. 300/70 prevede che *“Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento e' stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.”*

Rilevato che la condotta datoriale posta alla base della dedotta ritorsività e discriminatorietà del comminato licenziamento si sostanzia nel dedotto



licenziamento per mancato consenso della lavoratrice ricorrente a modificare il proprio rapporto di lavoro da lavoratrice subordinata a lavoratrice socia subordinata, ancorché detta condotta sia stata confermata dalla testimone escussa [redacted] che ha riferito che sia la stessa testimone che la ricorrente sono state licenziate per non aver accettato di diventare socie, ritiene questo giudice che detta condotta non integri gli estremi della "discriminazione o ritorsione" a prescindere da ogni valutazione, per tutti gli altri aspetti, sulla legittimità o meno del comminato licenziamento, oggetto di altro e separato giudizio.

Infatti l'allontanamento di lavoratori che non aderiscono alla richiesta di modificare il proprio rapporto di lavoro deve ritenersi connessa ad una scelta organizzativa ed imprenditoriale del datore di lavoro dalla quale esula ogni valutazione sulle caratteristiche proprie del singolo lavoratore con ciò dovendosi escludere ogni forma di discriminazione o ritorsione ai danni dalla odierna ricorrente anche in considerazione della circostanza che detta scelta imprenditoriale ha coinvolto non la sola ricorrente quale dedotta lavoratrice "discriminata e oggetto di ritorsione" ma anche altri lavoratori, quantomeno la testimone [redacted].

Il licenziamento in questione non risulta essere una forma di punizione della ricorrente ma esclusivo effetto della riorganizzazione aziendale alla quale la ricorrente ha liberamente deciso di non aderire.

Poiché oggetto del presente giudizio è la sola domanda diretta ad ottenere la reintegra della ricorrente sul presupposto dell'accertamento della natura discriminatoria o ritorsiva del licenziamento -che in base al citato art. 18 dello statuto dei lavoratori a prescindere dagli ulteriori requisiti (numero dei dipendenti) consente l'applicazione dell'art. 18 comma 4 L. n. 300/1970 - deve concludersi con il rigetto della stessa non ritenendo, come detto, il comminato licenziamento effetto di una condotta discriminatoria o ritorsiva del datore di lavoro nei confronti dell'odierna ricorrente ma conseguenza di una scelta riorganizzativa del datore di lavoro, indipendentemente da ogni valutazione sulla legittimità della stessa ai fini di ogni conseguente valutazione sulla legittimità del comminato licenziamento (ai fini dell'ordinaria tutela "obbligatoria" della ricorrente, oggetto di altro giudizio).

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

- respinge il ricorso proposto da Di Bianchi Daniela in data 7.6.2016 con riferimento al capo di domanda relativo alla richiesta della ricorrente nel proprio posto di lavoro ex art. 18 della L. n. 300/70;
- condanna [redacted] al pagamento delle spese di lite che liquida in € 1.200,00 per compensi professionali, oltre rimborso forfettario delle spese, IVA e CPA come per legge;
- si comunichi.

Roma 21.2.2017

Il giudice del lavoro  
*dott.ssa Angela Damiani*

