

SENTENZA

Tribunale sez. lav. - Roma, 12/04/2021, n. 3406

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
Tribunale di Roma
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del giudice designato Daniela Bracci
Alla udienza del 12/04/2021 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa lavoro di I grado iscritta al N. 28897/2020 R.G.
promossa da:

R.E., parte ricorrente con il patrocinio degli avv.ti Fabio
Bargellini e Giovanna Marini

contro:

MeG CO. SERVICE SRL in persona del legale rappresentante p.t., parte
resistente con il patrocinio degli avv.ti Angela Viggiano e
Francesca Maria Rosaria Pratillo

OGGETTO: licenziamento

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 23.10.2020, R.E. adiva il Tribunale di Roma in funzione di GL chiedendo di accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato alla parte ricorrente dalla MeG Service srl in data 09.03.2020; di condannare per l'effetto la convenuta a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento dell'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il tfr dalla data del licenziamento sino a quella di reintegra, oltre gli accessori di legge e oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziale per il predetto periodo; in subordine chiedeva di dichiarare illegittimo il licenziamento e di condannare la convenuta ai sensi dell'art. 3 comma 1 d.lgs n. 23/2015.

Deduceva di aver lavorato dal 12.03.2018 al 09.03.2020 alle dipendenze della MeG Service srl con inquadramento da ultimo al II livello ccnl Terziario; di aver svolto mansioni di operatore outbound e successivamente di team leader; che con lettera del 09.03.2020 la convenuta le aveva intimato il licenziamento per asserito giustificato motivo oggettivo per soppressione del posto di lavoro ("la scrivente società è costretta ad attuare un improcrastinabile riassetto organizzativo a causa della riduzione dei ricavi determinata dalle numerose ed inaspettate risoluzioni dei contratti di appalto e della mancata stipulazione di nuovi contratti. Detta situazione si è ulteriormente aggravata a causa della crisi economica che sta attraversando l'intera Nazione determinata dalla diffusione del virus Covid-19 che ha comportato ulteriori recessi da parte dei committenti. Ed invero, tali circostanze hanno determinato un progressivo e protratto peggioramento delle condizioni economiche della scrivente società tanto da richiedere, per la sua stessa sopravvivenza, l'adozione di tempestive ed adeguate azioni di razionalizzazione degli organici e di riduzione dei costi ad un livello che la predetta società sia in grado di sostenere. Siamo, dunque spiacenti di comunicarle il licenziamento per giustificato motivo oggettivo a causa della soppressione del Suo posto di lavoro conseguente alla descritta situazione. Allo stato attuale non esiste, pertanto, la possibilità di occuparla in altre posizioni equivalenti e/o inferiori rispetto a quella da Lei sino ad ora ricoperta. La esoneriamo dallo svolgimento del preavviso contrattuale, in luogo del quale le verrà corrisposta la relativa indennità sostitutiva"); che in pari data la convenuta aveva comunicato il licenziamento con lettere dello stesso tenore anche ai dipendenti sig.ri G. B., A. D. B., M. G. e A. F.; che la convenuta aveva licenziato nello stesso giorno 5 dipendenti presso la sola sede di Verona; che la convenuta nel I trimestre 2020 contava 367 dipendenti; che la convenuta effettuava altri licenziamenti nel I trimestre 2020; di aver impugnato il licenziamento con lettera ar del 28.04.2020, ricevuta il 30 aprile/5 maggio 2020; che il licenziamento era nullo per violazione della procedura ex lege n. 223/91; che il licenziamento era altresì illegittimo per carenza di giustificato motivo oggettivo. Svolte considerazioni in diritto, concludeva chiedendo al GL l'accoglimento della domanda con il favore delle spese di lite.

Fissata l'udienza si costituiva in giudizio la MeG Co Service srl che chiedeva il rigetto della domanda. Deduceva che a causa della inaspettata risoluzione dei contratti di appalto e della mancata stipulazione di nuovi contratti, la resistente aveva dovuto licenziare la ricorrente per gmo; che il 18.05.2020 l'azienda aveva inviato alla ricorrente lettera di invito a riprendere servizio presso la sede di Verona; che la ricorrente non aveva dato seguito a detto invito; che non era applicabile la procedura ex lege n. 223/15. Svolte considerazioni in diritto, insisteva per il rigetto della domanda.

All'esito dell'udienza del 12.04.2021, svolta con trattazione scritta mediante scambio di note depositate telematicamente, la causa veniva decisa.

OSSERVA IL GIUDICE che il ricorso è meritevole di accoglimento per quanto di ragione.

Ai sensi dell'art. 24 l. n. 223 del 1991, le imprese che occupino più di cinque dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive, devono applicare la procedura di licenziamento collettivo prevista negli artt. 4 e 5 della legge citata.

Giova al riguardo rilevare che in materia di licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la legge n. 223 del 1991, 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, ad 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 (a differenza di quanto accade in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo obiettivo) ma la correttezza procedurale dell'operazione (ivi compresa la sussistenza dell'imprescindibile nesso causale tra il progettato ridimensionamento e i singoli provvedimenti di recesso), con la conseguenza che non possono trovare ingresso in sede giudiziaria tutte quelle censure con le quali, senza contestare specifiche violazioni delle prescrizioni dettate dai citati artt. 4 e 5 e senza fornire la prova di maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori, si finisce per investire l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla presenza di "effettive" esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva (cfr. Cass. 3 marzo 2009, n. 5089; 6 ottobre 2006, n. 21541).

Fatta questa premessa, deve osservarsi che nel caso in esame è pacifico che la società resistente ha intimato il licenziamento della ricorrente senza applicare la procedura di cui agli artt. 4 e 5 l. n. 223/91.

E' altresì incontroverso che la resistente occupava nel I trimestre 2020 367 dipendenti e che il 09.03.2020 abbia intimato, nell'arco di un giorno, cinque licenziamenti presso la sede di Verona.

Dunque, in virtù della normativa richiamata il licenziamento intimato alla ricorrente risulta illegittimo perché irrogato senza il rispetto della procedura prescritta.

Non rileva peraltro quale revoca del licenziamento, l'invito a riprendere servizio formulato dalla resistente nei confronti della ricorrente in data 18 maggio 2020 (doc. 3 res.), perché formulato tardivamente, dopo quasi due mesi dall'intimato recesso datoriale del 9 marzo 202 (ai sensi dell'art. 5 del d.lgs n. 23/2015 la revoca del licenziamento va fatta entro 15

giorni), peraltro presso gli uffici aziendali di Verona pacificamente rimasti chiusi da maggio 2020.

Quanto alle conseguenze del licenziamento illegittimo, deve osservarsi che nel caso in esame non trova applicazione il c.d. blocco dei licenziamenti disposto dall'art. 46 d.l. n. 18/2020, conv. in legge n. 27/2020 e s.m.

Detta norma ha infatti disposto a decorrere dal 17 marzo 2020 (attualmente fino al 30 giugno 2021 per i lavoratori delle aziende che dispongono di CIG ordinaria e CIG straordinaria, e fino al 31 ottobre 2021 per i lavoratori delle aziende coperte da strumenti in deroga) il divieto di avvio di procedure di licenziamento collettivo e la sospensione di quelle avviate successivamente al 23.02.2020, il divieto altresì dei recessi datoriali per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 l. n. 604/66 e la sospensione le procedure di licenziamento per gmo in corso di cui all'art. 7 l. n. 604/66.

Nel caso in esame trova applicazione ratione temporis l'art. 10 d.lgs n. 23/2015 che stabilisce che "In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12 ((nonche' di violazione delle procedure di cui all'articolo 189, comma 6, del codice della crisi e dell'insolvenza)), o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1."

L'art. 3 comma 1 prevede che nei casi in cui non ricorrano gli estremi del licenziamento per gmo, per gms o per giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.

Mette conto considerare che la Corte Costituzionale, con sentenza n. 194/2018 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 3 comma 1 d.lgs n. 23/2015 nella parte in cui determina l'indennità in un importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio "non realizza un equilibrato componimento degli interessi in gioco: la libertà di organizzazione dell' impresa da un lato e la tutela del lavoratore ingiustamente licenziato dall'altro".

La Corte ha ritenuto che la previsione di una tutela economica, calcolata sulla base di un principio matematico, potrebbe non costituire adeguato ristoro del danno prodotto dall'illegittimo licenziamento, né tantomeno un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare ingiustamente. Pertanto, secondo la Corte, seppure nel rispetto dei limiti

minimo e massimo individuati dal Jobs Act (come modificati dalla l. n. 96/18) il Giudice deve tenere conto anche dell'anzianità di servizio, nonché di altri criteri individuabili nel numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti.

Sicché, seppure quello dell'anzianità rappresenta il principale criterio fissato dall'art. 3 comma 1 citato, il Giudice, può condannare la parte datoriale fino al pagamento del ristoro massimo di 36 mensilità laddove ritenuto opportuno in considerazione di altri criteri come evidenziati dalla Corte Costituzionale.

Ebbene, applicando detti principi al caso in esame, deve considerarsi da un lato il comportamento gravemente scorretto della parte datoriale, la quale ha omesso integralmente la procedura ex l. n. 223/91, intimando un licenziamento per gmo. Tale comportamento ha consentito alla resistente di evitare la sospensione della procedura di licenziamento collettivo che l'art. 46 d.l. n. 18/2020 disponeva per le procedure avviate dopo il 23 febbraio 2020.

Dall'altro deve considerarsi la condizione economica della lavoratrice, la quale in tal modo non ha potuto fruire del ristoro della cassa integrazione prevista in virtù della pandemia.

Infine deve considerarsi la condizione economica e il dato dimensionale della resistente, la quale è pacificamente passata dai 367 dipendenti nel I trimestre 2020 ai 512 dipendenti nel II trimestre 2020.

Ritiene pertanto il Decidente che proprio in considerazione del comportamento adottato dalla resistente come sopra descritto, nonché delle condizioni economiche delle parti, debba applicarsi nella fattispecie la metà del massimo della tutela prevista dall'art. 3 comma 1 d.lgs citato, che solo può costituire adeguato ristoro del danno prodotto dall'illegittimo licenziamento. Pertanto il licenziamento deve essere dichiarato risolto e la resistente va condannata al pagamento in favore della ricorrente di un importo di € 36.224,00 corrispondente a 18 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr (€ 2.012,45; doc. 11 ric.).

Rigetta nel resto il ricorso.

Ai sensi dell'art. 91 c.p.c., la resistente deve essere infine condannata a rifondere alla ricorrente le spese di lite, che visto il dm n. 55/2014, si liquidano in € 3.513,00 per compensi di avvocato, oltre rimborso spese generali del 15%, iva e cpa.

P.Q.M.

disattesa ogni diversa istanza, eccezione e deduzione:

DICHIARA ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO INTIMATO DALLA RESISTENTE A R.E. IN DATA 9 MARZO 2020;

PER L'EFFETTO DICHIARA RISOLTO IL RAPPORTO DI LAVORO TRA LE PARTI E CONDANNA MeG SERVICE SRL AL PAGAMENTO IN FAVORE DELLA RICORRENTE R.E. DI UN'INDENNITA' RISARCITORIA DI IMPORTO PARI AD € 36.224,0 CORRISPONDENTE A 18 MENSILITA' DELL'ULTIMA RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO PER IL CALCOLO DEL TFR.

RIGETTA I RESIDUI PROFILI DI RICORSO.

CONDANNA MeG SERVICE SRL A RIFONDERE ALLA RICORRENTE LE SPESE DI LITE, CHE LIQUIDA IN € 3.513,00, OLTRE RIMBORSO SPESE GENERALI DEL 15%, IVA E CPA.

Si comunichi alle parti costituite in giudizio.

Roma, 12 aprile 2021

Il Giudice

Daniela Bracci