# TRIBUNALE DI MILANO
## - Sezione Lavoro -

Il Giudice del Lavoro, dott. Giovanni Casella,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 5 novembre 2012 nella causa n. 11173/2012 RG;

PREMESSO

che il ricorrente, invocando l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo intimatogli in data 31-8-2012, ha agito in giudizio *ex* art. 1 c. 48 L. 92/12, chiedendo di essere reintegrato presso *ex* art. 18 L. 300/70 in quanto il recesso doveva ritenersi nullo per la sussistenza di un motivo illecito determinante (ritorsione della società per il rifiuto di sottoscrivere una lettera di dimissioni) ovvero annullabile per insussistenza dei fatti posti a fondamento del GMO; in via subordinata, il ricorrente eccepiva il vizio di forma, non essendo stato il licenziamento preceduto dalla procedura preventiva di conciliazione;
che si è costituita la società resistente chiedendo il rigetto del ricorso siccome infondato in fatto ed in diritto, dovendosi ritenere legittimo il licenziamento oggetto di causa essendo venuto meno l'appalto presso cui operava il ricorrente;

OSSERVA

con l'introduzione del nuovo art. 18 SL, il Giudice dispone la reintegrazione nei casi in cui accerti la "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo", mentre 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 (anzianità del lavoratore, numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti), 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;
che, nella specie, il fatto posto a fondamento del licenziamento è la cessazione dell'appalto a cui era applicato il ricorrente;
che tale circostanza non pare essere stata specificamente contestata dal ricorrente ed è altresì comprovata dalla successiva messa in liquidazione della società stessa nell'ottobre 2012 (doc. 1);



BUSINESSJUS
IL MONDO DEL DIRITTO CAMBIA

che, pertanto, in considerazione del fatto che spettava alla resistente dimostrare l'impossibilità di reimpiegare il ricorrente in altri appalti gestiti dalla [redacted] può ritenersi insussistente il giustificato motivo oggettivo a fronte della mancata prova di tale requisito che esula propriamente dal "*fatto posto a fondamento del licenziamento*", costituituendone invero una "*conseguenza*", nel senso che il datore di lavoro - una volta venuta meno la posizione lavorativa - è tenuto, prima di recedere dal contratto, verificare (secondo il principio di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto negoziale) se vi sia la possibilità di ricollocazione del dipendente all'interno dell'azienda;

conseguentemente, vista l'anzianità lavorativa del ricorrente e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, nonchè della totale assenza della procedura preventiva di conciliazione, si ritiene equo quantificare l'indennità risarcitoria in complessive venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;

che l'esistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento (cessazione appalto) impedisce la configurazione del licenziamento stesso come "discriminatorio e/o ritorsivo";

è pur vero che secondo la giurisprudenza della Suprema Corte il divieto di licenziamento discriminatorio - sancito dalla L. n. 604 del 1966, art. 4, dalla L. n. 300 del 1970, art. 15 e dalla L. n. 108 del 1990, art. 3 - è suscettibile di interpretazione estensiva, sicché l'area dei singoli motivi vietati comprende anche il licenziamento per ritorsione, ossia intimato a seguito di comportamenti risultati sgraditi al datore di lavoro (Cass. 3837/97, 4543/99 14982/00, 12349/03), ma è altrettanto vero che il licenziamento discriminatorio, così inteso, *non copre tutte le ipotesi di fatti non rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso.* La richiamata interpretazione estensiva, invero, si fonda, per un verso, sul rilevo che le indicazioni delle varie ipotesi di licenziamento discriminatorio, contenute nelle citate disposizioni, costituiscono specificazione della più ampia fattispecie del licenziamento viziato da *motivo illecito,* riconducibile alla generale previsione codicistica dell'atto unilaterale nullo ai sensi dell'art. 1345 c.c. (in relazione all'art. 1324 c.c.), e, dall'altro, sulla considerazione che in tale generale ed ampia previsione è certamente da comprendere il licenziamento intimato per ritorsione e rappresaglia - pur esso in qualche modo implicante una illecita discriminazione, intesa in senso lato, del lavoratore licenziato rispetto agli altri dipendenti, il quale, pertanto, integra fattispecie del tutto similare, e perciò assimilabile, a quelle oggetto della espressa previsione del medesimo art. 3 (cfr. Cass. 4543/99 e 3837/95 cit.).



BUSINESSJUS
IL MONDO DEL DIRITTO CAMBIA

Conseguentemente l'area di tutela del licenziamento discriminatorio, nella sua accezione più ampia - *rectius* estensiva -, attiene a quei motivi che integrano perseguimento di finalità contrarie all'ordine pubblico, al buon costume o ad altri scopi espressamente proibiti dalla legge e non quando rivelino altri fini che in sè non siano confliggenti con tali divieti (V. Cass. 7832/98).
La giurisprudenza (vedi, *ex plurimis*, Cass., 16155/2009) ha avuto modo di precisare che anche nel licenziamento che richieda per legge l'esistenza di una giustificazione, una volta accertata l'obiettiva esistenza dei fatti necessari per radicare il potere di recesso, restano *irrilevanti* eventuali profili di arbitrarietà e irrazionalità dei motivi dell'atto, così come l'esistenza di ipotesi di *discriminazione diverse da quelle tipizzate dalla legge*, sempreché non sia configurabile un *motivo determinante contrario a norme imperative, all'ordine pubblico o al buon costume.* Infatti, avendo il licenziamento natura giuridica di diritto potestativo - il cui esercizio è volto a realizzare l'interesse del titolare del potere -, non è consentito il riferimento alla nozione tecnica di discrezionalità e all'inerente dovere di imparzialità nella ponderazione dei diversi interessi (Cass. 12759/95).
Si osserva inoltre che il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta, è un licenziamento nullo, quando il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante dello stesso, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1418 c.c., comma 2, artt. 1345 e 1324 c.c.
Esso costituisce *l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito* (diretto) o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione (indiretto), che attribuisce al licenziamento il connotato della ingiustificata vendetta.
Siffatto tipo di licenziamento è stato ricondotto dalla giurisprudenza, data l'analogia di struttura, alla fattispecie di licenziamento discriminatorio, vietato dalla L. n. 604 del 1966, art. 4, della L. n. 300 del 1970, art. 15 e della L. n. 108 del 1990, art. 3 - interpretate in maniera estensiva -, che ad esso riconnettono le conseguenze ripristinatorie e risarcitorie di cui all'art. 18 S.L. (cfr., da ultimo, Cass. 18 marzo 2011 n. 6282). Ciò posto, va ribadita la regola che l'onere della prova della esistenza di un motivo di ritorsione del licenziamento e del suo carattere determinante la volontà negoziale grava sul lavoratore che deduce ciò in giudizio.
Trattasi di prova, sostanzialmente fondata sulla utilizzazione di presunzioni, tra le quali presenta un ruolo non secondario anche *la dimostrazione della inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o di alcun motivo ragionevole.*
Nella specie, non si ravvisano tali presunzioni (peraltro non puntualmente dedotte dal ricorrente) alla luce degli indizi

documentali che attesterebbero, da un lato, l'effettiva e concreta cessazione dell'appalto a cui era applicato il lavoratore e, dall'altro, la messa in liquidazione della società per cessione dell'attività: aspetti, quest'ultimi, di per sè sufficienti a sostenere il recesso datoriale alla luce della nuova formulazione dell'art. 18 SL;
le spese processuali seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo

**PQM**

dichiara illegittimo il licenziamento intimato al ricorrente per GMO e conseguentemente condanna la società resistente a corrispondere al lavoratore l''indennità risarcitoria pari a 20 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita;
condanna parte resistente a rifondere a controparte le spese processuali, liquidate in complessivi euro 1.500,00 oltre accessori di legge.
Si comunichi.
Milano il 5 novembre 2012.

Il Giudice del Lavoro
Dott. Giovanni Casella

Depositato nella Cancelleria della Sez. Lavoro del Tribunale Ordinario di Milano.
OGGI 20 NOV. 2012
IL CANCELLIERE
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Giuseppina DE MARTINO