

N. 8786/24 REG. GEN.



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI MILANO – Sez. Lavoro**

La dott.ssa Sara Manuela MOGLIA, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero di ruolo generale sopra riportato, promossa con ricorso depositato in data 12 luglio 2024

da

Parte_1, rappresentato e difeso, per delega a margine del ricorso dall'Avv. Rossella Vitali del foro di Milano ed elettivamente domiciliata presso il suo studio, in Milano, Corso Venezia n. 61,

ricorrente

contro

CP_1
in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, con sede in Via Giotto n. 26, cap. 20032, Cormano (MI)

convenuta contumace

OGGETTO: impugnazione licenziamento

Conclusioni delle parti: come in atti

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso in data 12 luglio 2024, il sig. *Parte_1* si è rivolto all'intestato Tribunale, chiedendo accogliersi le seguenti conclusioni:

*“accertare e dichiarare la nullità e/ illegittimità e/o inefficacia del provvedimento del provvedimento di licenziamento nei confronti del ricorrente, il sig. Pt_1 [...] per tutte le cause indicate in narrativa, in quanto meramente ritorsivo ex art. 18 comma 1, l.n. 300 del 1970, e per l’effetto **condannare** la società ivi convenuta, la società CP_1 **a reintegrare** il sig. Parte_1 nel suo posto di lavoro, corrispondendogli tutte le mensilità dal giorno del licenziamento fino all’effettiva reintegra nonché al versamento dei contributi previdenziali per il periodo tra licenziamento e reintegra.*

B. In via subordinata

*accertare e dichiarare l’illegittimità del provvedimento di licenziamento nei confronti del ricorrente, il sig. Parte_1 per tutti le ragioni indicate in narrativa, in quanto non sussistono i motivi portati a fondamento del licenziamento del giustificato motivo oggettivo, come asserito dalla società, e per l’effetto **condannare**: la società ivi convenuta, la società CP_1 al pagamento di un’indennità risarcitoria in misura non inferiore a 6 mensilità e non superiore a 36 mensilità al tallone di € 1.690,00 (1.450,00 x 14).*

C. In ogni caso,

*Accertare e dichiarare che la società convenuta, CP_1 on ha provvedo al pagamento di quanto dovuto al sig. Parte_1 n relazione alle mensilità di gennaio e febbraio 2024 e a titolo di competenze di fine rapporto (TFR; 13[^]; 14[^], ferie, permessi, roll) e per l’effetto **condannare** la CP_1 al pagamento di quanto ancora dovuto al sig. Parte_1 in relazione alle mensilità di gennaio e febbraio 2024 e a titolo di competenze di fine rapporto (TFR; 13[^]; 14[^], ferie, permessi, roll)*

D. In ogni caso, condannare la società ivi convenuta, la società, al risarcimento del danno, inflitto al sig. Parte_1, per una misura non inferiore a 5 mensilità, al tallone di € 1.690,00, nonché al versamento dei contributi previdenziali per il periodo tra licenziamento e reintegra.

In ogni caso e su tutte le domande di contenuto economico, con la rivalutazione monetaria e gli interessi legali sulla somma rivalutata dalle singole scadenze di maturazione del diritto alla data di deposito del presente ricorso e da questa data con gli ulteriori interessi e la rivalutazione monetaria maturata e maturanda, fino al saldo ai sensi degli artt. 1283 c.c. e 429 ult. co. c.p.c.

Con vittoria di spese, diritti e onorari, oltre IVA e c.p.a.”.

Deduceva parte ricorrente:

-di essere stato assunto dalla società resistente in data 25 marzo 2020 con contratto a tempo determinato, inquadrato nel livello 6 J CCNL Logistica, contratto poi trasformato a tempi indeterminato dal 1 ottobre 2020;

-che dal 3 maggio 2022 è titolare di permessi per assistere la madre disabile;

-che con lettera del 7 febbraio 2024 era stato licenziato per perdite di fatturato;

-che tali ragioni erano del tutto pretestuose;

-che dopo la cessazione del rapporto, la società ometteva il pagamento del TFR e delle competenze di fine rapporto, così come delle retribuzioni maturate per il mese di gennaio 2024 e per i giorni di febbraio, periodo per il quale non gli erano stati neppure consegnati i prospetti paga.

Contestando la legittimità del licenziamento che riteneva ritorsivo per aver usufruito dei permessi ex legge n. 104/92 e chiedendo l'ordine di esibizione per la consegna delle buste paga, ha proposto il presente ricorso.

La società resistente, benchè ritualmente citata, non si è costituita.

All'udienza del 25 settembre, verificata la regolarità della notifica è stata dichiarata la contumacia.

Depositati i conteggi di parte, all'udienza del 13 novembre 2024, la causa è stata discussa.

Dopo la discussione e la camera di consiglio, il giudice ha pronunciato la presente sentenza, depositando dispositivo e contestuale motivazione

MOTIVI DELLA DECISIONE

Le domande proposte da Parte_1 vanno accolte.

Vi è prova in atti che, il 25 marzo 2020, il predetto è stato assunto dalla società convenuta, quale operaio inquadrato nel VI livello J CCNL Logistica.

Il rapporto è stato poi anticipatamente interrotto per decisione del datore di lavoro che il 7 febbraio 2024 ha intimato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Nella lettera di licenziamento (doc. n. 4 fasc. ric.) si legge che il recesso trova causa in una perdita di fatturato riconducibile alla crisi nel settore e all'internalizzazione di alcune attività prima volte dalla società in appalto.

A titolo di premessa, giova ricordare che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo se il datore di lavoro:

-opera un riassetto organizzativo effettivo e non pretestuoso (cfr. Cass. 7 aprile 2010, n. 8237) fondato su circostanze realmente esistenti al momento della comunicazione del recesso e non riguardante circostanze future ed eventuali;

-recede in funzione di ragioni inerenti l'attività produttiva;

-verifica la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni equivalenti nell'ambito dell'organizzazione aziendale e ne accerta l'impossibilità;

-sceglie il lavoratore da licenziare osservando le regole di correttezza e buona fede e non pone in essere atti discriminatori;

-rispetta il preavviso.

Nella specie, la società convenuta, decidendo di non costituirsi, non ha offerto alcuna prova venendo meno all'onere probatorio a cui era tenuta.

Ne consegue che il licenziamento intimato non risulta sorretto da alcuna ragione legittima e, per tale ragione, non può dirsi nè valido, nè giustificato.

Quanto alla tutela applicabile, *ratione temporis* deve trovare applicazione l'art. 3 dlgs 23/15, seppur nella formulazione che deriva dall'intervento della Corte Costituzionale.

Con la *Sentenza n. 128 del 2024*, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, che regola il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti. La questione era stata sollevata dal Tribunale di Ravenna in un procedimento tra un lavoratore e una società per azioni. Il Tribunale aveva chiesto alla Corte di esaminare la legittimità della norma che non prevedeva la tutela reintegratoria attenuata nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, qualora fosse dimostrata l'insussistenza del fatto materiale alla base del licenziamento.

La Corte Costituzionale ha stabilito che la **tutela reintegratoria** attenuata deve essere applicata anche nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo quando il fatto materiale addotto dal datore di lavoro risulta insussistente

Nella fattispecie, come si è detto, la società, soggetto a ciò onerato, non ha spiegato né dato prova dalla perdita di fatturato, indicato quale ragione del recesso.

Di fronte alle doglienze del ricorrente che ha contestato le deduzioni avversarie, non può che concludersi nel senso della totale inesistenza del fatto posto a fondamento del recesso.

Al ricorrente spetta, quindi, la tutela reintegratoria ed il pagamento di un'indennità risarcitoria dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegra nella misura corrispondente all'ultima retribuzione valida per il calcolo del TFR, il tutto con regolarizzazione contributiva e assicurativa.

La tutela testè accordata non può, invece, come richiesto derivare dalla declaratoria di ritorsività del licenziamento.

Secondo il ricorrente tale sarebbe il motivo unico, quale reazione al fatto che dal 3 maggio 2022 usufruisce dei congedi per assistere la madre disabile.

Il non breve lasso temporale tra la comunicazione Inps con la quale veniva accolta la sua domanda ai sensi dell'art. 3 l.n. 104/92 e la decisione datoriale (due anni) rendono del tutto inverosimile che possa esservi un plausibile rapporto di causa ed effetto tra i due eventi.

Peraltro, al di là di tale deduzione, null'altro è stato allegato dal ricorrente.

Il ricorrente ha chiesto anche la condanna al pagamento della retribuzione relativa al mese di gennaio ed ai giorni di febbraio 2024 lavorati, dei ratei delle mensilità differite, dell'indennità per festività abolite, ferie, indennità sostitutiva del preavviso e TFR.

Tali ultime pretese trovano causa nel rapporto di lavoro.

Il rapporto non risulta essere stato interrotto prima del licenziamento e, in mancanza di qualsivoglia contestazione sul punto, si deve intendere durato sino al 7 febbraio 2024.

Secondo le normali regole della ripartizione dell'onere della prova in materia di obbligazioni, per il soggetto che chiede il soddisfacimento di un suo credito è sufficiente dimostrare il fatto costitutivo del suo diritto, incombando poi al debitore l'onere di dimostrare di aver adempiuto all'obbligazione.

Nella specie, la CP_2 resistente nulla ha dimostrato sul punto. Ne consegue che le pretese vantate dal ricorrente, debbono ritenersi provate nell'an e non versate.

Nello specifico, vanno riconosciute le retribuzioni per il periodo gennaio-febbraio 2024 fino al licenziamento per somme pari, rispettivamente, a € 1885,56 e € 425,78.

Da ciò deriva la condanna della società resistente al pagamento di quanto dovuto a titolo di T.F.R. quantificato nella misura di € 2391,39.

Le ulteriori pretese sono state rinunciate.

Su tali somme, dalle singole scadenze al saldo effettivo devono poi essere calcolati la rivalutazione e gli interessi al tasso legale.

Dalla totale soccombenza consegue la condanna alle spese processuali in favore della ricorrente, spese che, in relazione alla durata del giudizio ed alla difficoltà dello stesso, si ritiene di liquidare in € 2500 oltre accessori di legge.

P. Q. M.

Il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria ed ulteriore istanza domanda ed eccezione disattesa, così decide:

1) **accoglie** il ricorso e, per gli effetti, **dichiara l'illegittimità** del licenziamento intimato dalla **CP_2** resistente con lettera del 7 febbraio 2024 e, per gli effetti, condanna la resistente alla reintegrazione del ricorrente nel precedente posto di lavoro nonché al pagamento di un'indennità risarcitoria dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegrazione commisurata all'ultima retribuzione valida per il calcolo del TFR al tallone mensile di € 1690, oltre alla regolarizzazione contributiva e assicurativa;

3) **dichiara tenuta** e, per gli effetti, **condanna**, la società convenuta al pagamento in favore del ricorrente delle seguenti somme lorde € 1885,56 e € 425,78 per le mensilità di gennaio e febbraio 2024; € 2391,39 a titolo di TFR, il tutto oltre rivalutazione ed interessi al tasso legale dalle singole scadenze al saldo effettivo.

3) **Condanna** la società alla rifusione delle spese processuali sostenute da parte ricorrente, spese che si liquidano in € 2500 oltre accessori di legge.

Così deciso il 13 novembre 2024.

Il Giudice

dott.ssa Sara Manuela MOGLIA