



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI FORLÌ
LAVORO E PREVIDENZA

Sentenza con motivazione contestuale

Il giudice del lavoro, dott. Luca Mascini, pronunciando nella causa n.
146/2022 R.G.A.C. promossa

DA

(avv. Matteo Pavanetto)

CONTRO

& C. s.a.s. (avv.

e)

avente ad **oggetto**: licenziamento;

provvedendo, all'udienza del 14.2.2023, sulle conclusioni rassegnate dalle parti nei rispettivi atti e note, qui da intendersi riprodotte, osserva quanto segue:

1. Il ricorrente, dipendente di controparte dal 16.5.2011, assunto come apprendista con qualifica di "operaio" e inquadramento nel livello 1.F.1 livello 4 del C.C.N.L. "Aziende del terziario della Distribuzione e dei Servizi":

a) impugna il licenziamento intimatogli nel gennaio 2022 per giustificato motivo oggettivo così declinato: *"la suddetta risoluzione per riduzione del personale è dovuta, purtroppo, alle difficoltà in cui versa l'azienda a causa del mutato scenario del mercato dell'ultimo periodo e dalla crescente ed esasperata concorrenza che si è innescata nel settore; le suddette ragioni ci costringono ad una generale riduzione dei costi, e quindi non ci consentono di protrarre ulteriormente il suo rapporto"*;



b) chiede il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso;

c) chiede il pagamento delle differenze retributive meglio distinte in ricorso in ragione dello svolgimento di mansioni superiori.

2. Il licenziamento è considerato illegittimo per non aver cercato il datore di lavoro di impiegare in altro modo il ricorrente e per la genericità del riferimento alle difficoltà economiche affrontate dall'impresa.

3. L'impugnativa è fondata.

Occorre, infatti, convenire con il ricorrente sull'assenza di adeguate indicazioni utili a comprendere la ragione per cui il datore di lavoro si sia determinato a recedere dal rapporto di lavoro in questione.

L'art. 2, comma 2, della l. n. 604/1966, come modificato dalla l. n. 92/2012, prescrive al datore di lavoro di manifestare per iscritto non solo la volontà di recesso, ma anche i motivi che la sorreggono¹: è dunque venuta meno la facoltà, concessa al datore di lavoro dal previgente testo legislativo, di limitarsi a comunicare il solo licenziamento, rendendo noti i motivi a seguito della eventuale richiesta del lavoratore; attualmente, pertanto, è necessario che i presupposti della scelta datoriale siano esternati immediatamente, così consentendo di comprendere se il licenziamento è stato intimato per ragioni soggettive od oggettive, in correlazione, soprattutto, con il principio di immutabilità delle medesime ragioni ed in vista dei diversi livelli di tutela introdotti dalla nuova disciplina dei licenziamenti.

L'onere di motivare il recesso non può dirsi assolto col ricorso a formule generiche o di stile, che si sostanziano della mera ripetizione delle formule generali utilizzate dalla legge: il datore ha infatti l'onere di evidenziare la motivazione in maniera specifica, chiarendo quale sia in

¹ Recita la norma: *"La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato"*. Secondo la dottrina più attenta, l'uso del termine 'specificazione' rende l'obbligo del datore di lavoro più stringente, perché i motivi non vanno solo indicati, ma 'specificati'.



concreto la causale del licenziamento.

Nel caso in cui abbia dedotto un giustificato motivo oggettivo, pertanto, il datore di lavoro deve precisare quale sia la ragione organizzativa e perché essa sia in relazione causale con l'espulsione di quello specifico lavoratore.

Nella specie, la resistente ha violato la predetta prescrizione, poiché si è limitata a comunicare al ricorrente la cessazione del suo rapporto di lavoro in ragione delle *“difficoltà in cui versa l'azienda a causa del mutato scenario del mercato dell'ultimo periodo e dalla crescente ed esasperata concorrenza che si è innescata nel settore; le suddette ragioni ci costringono ad una generale riduzione dei costi ...”*.

La stessa, dunque, null'altro ha aggiunto che consenta di comprendere se l'evocata necessità di ridurre unità lavorative abbia comportato la soppressione (o la distribuzione ad altri) delle mansioni affidate al ricorrente o se, al contrario, la scelta del lavoratore licenziato abbia riguardato più dipendenti in posizione di piena fungibilità, in tal caso omettendo però di indicare i criteri di comparazione che sono stati utilizzati per l'individuazione del licenziato nell'ambito del gruppo interessato alla scelta riduttiva².

² Cfr. Cass. n. 834/2009: *“È generica la comunicazione con la quale il datore di lavoro si limiti a indicare, come ragione giustificatrice dell'intimazione di recesso, un'asserita riduzione del personale determinata dalla necessità di una più economica gestione dell'attività produttiva, senza nulla aggiungere circa la ragione della scelta di sopprimere specificamente il posto di lavoro cui è addetto il lavoratore interessato”*. Cfr. altresì Cass. n. 7046/2011: *“In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e per ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966, se il motivo consiste nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, - in relazione al quale non sono utilizzabili né il normale criterio della posizione lavorativa da sopprimere, né il criterio dalla impossibilità di "repechage" - il datore di lavoro deve pur sempre improntare l'individuazione del soggetto (o dei soggetti) da licenziare ai principi di correttezza e buona fede, cui deve essere informato, ai sensi dell'art. 1175 cod. civ., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e, quindi, anche il recesso di una di esse”*.



È dunque inesplicito il nesso causale tra la scelta di ridurre il personale per fronteggiare la situazione di crisi economica e l'espulsione del ricorrente anziché di altri.

3.1. Una volta accertato il difetto di motivazione del licenziamento, è da reputare assorbita la subordinata denuncia della sua ingiustificatezza, stante l'identico regime sanzionatorio che ad entrambi i vizi comunque consegue nell'ambito della (*ex*) area di tutela debole: ciò che nella specie è pacifico tra le parti, non essendo controverso che l'azienda resistente non occupi più di 15 dipendenti.

La fattispecie, si nota poi per maggiore chiarezza, non potrebbe essere ricondotta all'ambito di applicazione del d.lgs. n. 23/2015, essendo sorto il rapporto prima del 7.3.2015. E si tratta di rapporto di apprendistato ai sensi della l. n. 25/1955 (v. il contratto), quindi dall'origine a tempo indeterminato³. La successiva trasformazione del 16.5.2015 non va intesa così come si usa intendere la conversione di un contratto a tempo determinato (con applicazione del regime a tutele crescenti in caso di conversione successiva al 7.3.2015 ai sensi dell'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 23 cit.) ma solamente in termini di assunzione dei caratteri propri del rapporto di lavoro subordinato ordinario⁴.

Tanto precisato, l'inefficacia del licenziamento intimato senza

³ La stessa precisazione è peraltro presente nell'art. 1 del d.lgs. n. 167/2011, entrato in vigore successivamente all'assunzione del ricorrente.

⁴ V. Cass., 3.2.2020, n. 2365: *"il contratto di apprendistato, anche nel regime normativo di cui alla l. n. 25 del 1955, si configura come rapporto di lavoro a tempo indeterminato a struttura bifasica, nel quale la prima fase è contraddistinta da una causa mista (al normale scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione si aggiunge l'elemento specializzante costituito dallo scambio tra attività lavorativa e formazione professionale), mentre, la seconda, soltanto residuale, perché condizionata al mancato recesso ex art. 2118 c.c., vede la trasformazione del rapporto in tipico rapporto di lavoro subordinato. Ne consegue che, in caso di licenziamento intervenuto nel corso del periodo di formazione, è inapplicabile la disciplina relativa al licenziamento "ante tempus" nel rapporto di lavoro a tempo determinato"*.



motivazione (questa è la sanzione *ex art.* 2, comma 3, della l. n. 604/1966) nelle imprese che non abbiano la consistenza occupazionale che condiziona l'applicabilità dell'*art.* 18 della l. n. 300/1970 non può dar luogo ad una tutela maggiore di quella operante nell'area di applicazione di tale norma (*art.* 18), posto che l'affermazione contraria renderebbe la nuova disciplina incostituzionale, potendo il sistema tollerare una sanzione maggiore per le aziende più grandi e non già viceversa⁵, essendo dunque costituzionalmente obbligato l'approdo ermeneutico che equipara la tutela per il vizio procedimentale a quella prevista per il vizio sostanziale di ingiustificatezza, secondo la tesi della c.d. sanzione di area⁶.

4. Al disposto dell'*art.* 8 della l. n. 604/1966⁷, interpretato estensivamente e con esegesi costituzionalmente orientata, occorre dunque fare riferimento per regolare il caso di specie.

Considerata la durata del rapporto di lavoro intercorso tra le parti (sin dal 2011 con contratti a termine) e le dimensioni occupazionali dell'azienda (che nell'anno anteriore al licenziamento, come emerge dalla visura camerale, risulta avere avuto alle sue dipendenze 3 lavoratori) è equo e

⁵ In dottrina: "... l'applicazione ai soli datori di lavoro di più piccole dimensioni della c.d. tutela reale di diritto comune per il licenziamento privo di contestuale motivazione, pare in contrasto tanto con il principio di razionalità, *ex art.* 3 Cost., quanto con l'*art.* 44 Cost., nel quale è ravvisabile un principio generale di favore per la piccola impresa, giustificato soprattutto ai fini occupazionali – Corte Cost. 23/11/1994 n. 398".

⁶ Scrive il **Trib. Foggia**, nell'ordinanza del 25.10.2013, est. Casiello: "Se infatti la tutela tradizionalmente rafforzata di cui all'*art.* 18 L. 1970/300 prevede come sanzione massima per il licenziamento scritto privo di motivazione inefficace la medesima tutela che prevede per il lavoratore illegittimamente licenziato in carenza di giusta causa e giustificato motivo, analogamente l'*art.* 8 L. 1966/604 deve essere interpretato nel senso che prevede come sanzione massima per il licenziamento scritto inefficace la medesima tutela che prevede per il lavoratore illegittimamente licenziato in carenza di giusta causa e giustificato motivo".

⁷ In dottrina: "In caso di comunicazione di un licenziamento senza motivi o con motivazione insufficiente perché il regime dell'indennità risarcitoria di cui al sesto comma dell'*art.* 18 è soggetto ai requisiti dimensionali dei commi ottavo e nono dell'*art.* 18. In



proporzionato commisurare in 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto dovuta al ricorrente l'indennità che parte resistente, in alternativa alla riassunzione, dovrà eventualmente versargli, rivalutata la stessa secondo gli indici Istat e aumentata degli interessi legali dalla data di cessazione del rapporto e fino al soddisfo, ai sensi dell'art. 429 c.p.c.

5. Non occorre provvedere sulla domanda di pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, che nelle more del giudizio il ricorrente ha affermato di aver ricevuto.

6. La domanda di accertamento dello svolgimento di mansioni superiori (III livello) non è invece fondata.

Il ricorrente incentra la richiesta sul dato dello svolgimento abituale e costante di mansioni al cd. ragno e indica quale unico testimone il dipendente Simeonov, che avrebbe lavorato per controparte dal 2011 al 2016.

E tuttavia:

a) il Simeonov non potrebbe per definizione dare conferma delle circostanze poste dal ricorrente a fondamento della domanda, avendo intrattenuto rapporti di lavoro con la resistente soltanto a partire dal 2017, come attesta la documentazione in atti; viene meno, pertanto, la possibilità di rinvenire quegli elementi di fatto sui cui solamente e in via esclusiva il ricorrente intende fondare la propria prospettazione;

b) lo stesso ricorrente afferma di aver lavorato sostanzialmente sempre con il cd. ragno ma non deduce che l'impiego del macchinario dovesse avere luogo o avvenire durante l'intero orario di lavoro o in via prevalente nella giornata lavorativa o nella settimana lavorativa; alla prima udienza il lavoratore non ha specificamente contestato⁸ quanto sul punto ha dedotto la

difetto di tali requisiti dimensionali deve ritenersi che operi il regime indennitario dell'art. 8 l. 604/1966".

⁸ La non contestazione, infatti, può essere esclusa solo in caso di contestazione chiara e specifica. V. su tutti questi aspetti, in motivazione, **Cass., 27.3.2017, n. 7784.**



controparte: *“D'altra parte se si fosse occupato “soprattutto” del ragno, come sostiene controparte, avrebbe trascorso la maggior parte delle ore lavorative con le mani in mano in attesa che le cataste di rottami fossero pronte per lo scarico e per il successivo carico! Non tutti i giorni, infatti, i camion scaricano i rottami in azienda...”*.

7. La regolamentazione delle spese del giudizio segue la soccombenza in relazione all'impugnativa di licenziamento, venendo liquidate le spese come in dispositivo, tenendo conto del valore del credito riconosciuto.

P.Q.M.

Il giudice del lavoro definitivamente pronunciando, in parziale accoglimento del ricorso:

dichiara non luogo a provvedere sulla domanda di pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso;

annulla, perché illegittimo, il licenziamento comminato al ricorrente;

condanna parte resistente a riassumere il ricorrente o, in mancanza, a risarcirgli il danno che gli ha cagionato, versandogli un'indennità pari a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto, da rivalutarsi secondo gli indici Istat e da aumentarsi degli interessi legali dalla data di cessazione del rapporto al soddisfo;

rigetta nel resto il ricorso;

condanna parte resistente al pagamento delle spese di lite sostenute dal ricorrente, che liquida in € 3.500,00 per compensi, oltre accessori di legge.

Forlì, 14 febbraio 2023

Il giudice del lavoro

Dott. Luca Mascini



