



**Tribunale Milano Sez. lavoro, Sent., 20/06/2017**

**LAVORO E PREVIDENZA (CONTROVERSIE IN TEMA DI)**

Procedimento

**LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI)**

Licenziamento

**Fatto - Diritto**

**P.Q.M.**

REPUBBLICA ITALIANA  
 IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
 TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO  
 Sezione Lavoro CIVILE

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Paola Antonia Di Lorenzo

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa per controversia di lavoro, promossa da:

SOCIETA' COOPERATIVA (C.F. (...)), con il patrocinio dell'avv. (...) e dell'avv. (...) ((...)) Indirizzo Telematico; , elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematico presso il difensore avv. /

-Ricorrente-

contro

(C.F. (...)), con il patrocinio dell'avv. A (...) ) e dell'avv. , elettivamente domiciliato in VIA (...) 2 presso il difensore avv.

-Convenuto/a-

Oggetto: Opposizione L. n. 92 del 2012 cd. Legge F.

### **Svolgimento del processo - Motivi della decisione**

Con ricorso ex art. 1 L. n. 92 del 2012 depositato il 22\9\16 la sig. H.B. ha chiesto a questo Tribunale di Milano in funzione di Giudice del Lavoro, di condannare la T.N. S.C. a reintegrarla nel posto di lavoro occupato prima del licenziamento disposto il 26 ottobre 2015 deducendone l'illegittimità. In subordine ha chiesto l'applicazione dell'art. 18 Stat lav commi 5, 6 e 7.

Premesso di essere stata assunta in data 1 novembre 2012 con contratto a tempo indeterminato part-time di 10 ore settimanali quale addetta ai servizi di pulizia, inquadrata al secondo livello del C.C.N.L. imprese di pulizia e di essere sempre stata assegnata presso la U. di R. E. Via E. all'A. 16; di essere rimasta assente per maternità dal 19 dicembre 2013 al 21 ottobre 2014; di avere inutilmente chiesto alla società datrice di lavoro di riammetterla in servizio e di aver infine ricevuto in data 26 ottobre 2015 comunicazione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo per cessazione dell'appalto U., rilevando di non aver potuto essere assunta dalla società subentrante ai sensi dell'articolo quattro C.C.N.L. multi servizi non essendo stata riammessa in servizio dall'odierna convenuta, ha chiesto dichiararsi l'illegittimità

del licenziamento deducendo in particolare l' assenza di un giustificato motivo oggettivo e in ogni caso denunciando , sotto un profilo formale- il mancato rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della L. n. 604 del 1966.

Si è costituita controparte contestando in fatto e in diritto quanto sostenuto dalla ricorrente ed evidenziando, in particolare, che la stessa era stata inserita nell'elenco dei lavoratori da assumere al settimo posto su cinquantacinque e che pertanto la mancata assunzione derivava da un inadempimento della società subentrante; in ogni caso la convenuta rappresentava - senza tuttavia meglio specificarlo né dimostrarlo- che a seguito della perdita dell'appalto U. e di altri in un territorio compatibile con il luogo di residenza della ricorrente, non aveva potuto procedere una diversa collocazione della stessa presso altro appalto. Chiedeva dunque il rigetto del ricorso.

Esperito inutilmente tentativo di conciliazione, all' udienza del 4 gennaio 2017 le parti hanno discusso come da atti ed il giudice ha deciso la fase sommaria come da ordinanza depositata il 5.1.2017

Avverso tale ordinanza ha presentato opposizione parte ricorrente che ha ripercorso le difese già rese in memoria di costituzione e, in estrema sintesi, ha rilevato come la presenza della ricorrente sul libro matricola avrebbe dovuto comportare il passaggio alla nuova assegnataria dell'appalto L.L. Srl ex art. 4 CCNL multiservizi; ha ribadito la sussistenza del GMO del licenziamento ; ha contestato la misura del risarcimento accordato.

Si è costituita la ricorrente chiedendo la conferma dell'ordinanza resa in fase sommaria.

All'udienza del 13.6.17 la causa è stata discussa e all'esito è stata trattenuta in decisione.

Il ricorso risulta infondato dovendosi ribadire, in assenza di elementi nuovi, le osservazioni già oggetto dell'ordinanza resa in fase sommaria.

La società opponente ritiene responsabilità della società subentrante la mancata assunzione della ricorrente, che era stata inserita nell'elenco dei lavoratori presenti in organico, al momento del cambio appalto.

Ebbene , come già osservato, non è neppure contestato da parte della convenuta che la ricorrente, una volta terminato il periodo di astensione per maternità, non è mai stata riammessa al lavoro.

Seppure indicata nell'elenco dei lavoratori da assumere, pertanto, la sig B.H. non era effettivamente in forza al momento del cambio appalto non essendo addetta ad alcun sito e non venendo retribuita.

Si deve allora ritenere che non sussistesse il presupposto della presenza in organico della ricorrente per almeno quattro mesi prima della cessazione dell'appalto, da cui sarebbe disceso l'obbligo per la società subentrante di procedere alla sua assunzione.

In ogni caso, anche se nella mancata assunzione dovesse ravvisarsi un (eventuale) inadempimento della società subentrante, la mancata assunzione della ricorrente ha avuto l'indiscusso effetto del mantenimento della ricorrente in forza alla odierna opponente, tanto che la stessa ha proceduto al licenziamento per preteso GMO.

Anche a tale riguardo non si può che ripetere che da un lato non è revocabile in dubbio la perdita dell'appalto cui ( seppure tempo addietro) era addetta la lavoratrice.

Pertanto non si può ritenere che il motivo di licenziamento fosse del tutto insussistente (con conseguente reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro.).

Con l'introduzione del nuovo art. 18 SL, infatti, 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 L. 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

Nella specie, il fatto posto a fondamento del licenziamento è la cessazione dell'appalto a cui era applicata la ricorrente e tale circostanza è pacifica in causa.

Per contro, in considerazione del fatto che spettava alla resistente dimostrare l'impossibilità di reimpiegare la sig B. in altri appalti gestiti dalla T.N. società cooperativa; che solo in questa fase di opposizione si espone quali appalti fossero operativi al momento del licenziamento, ma sempre senza specificare la consistenza dell'appalto, il numero di addetti assegnati a ciascun sito e le ragioni della mancata ricollocazione della ricorrente che aveva un contratto di sole 10 ore settimanali;

che le istanze istruttorie formulate dalla parte opponente in ricorso ex art. 1, comma 51 L. n. 92 del 2012 risultano al riguardo del tutto inconferenti; che stando così le cose deve ritenersi insussistente il giustificato motivo oggettivo posto alla base del licenziamento per violazione dell'obbligo di repaceage costituito dalla mancata prova dell'impossibilità di ricollocazione della lavoratrice (circostanza che esula propriamente dal "fatto posto a fondamento del licenziamento" costituendone invero una "conseguenza").

E' pacifico infatti che il datore di lavoro - una volta venuta meno la posizione lavorativa - è tenuto, prima di recedere dal contratto, a 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.

Ciò che non è stato fatto allora né giustificato oggi.

Va anche considerato che anche la mancata assunzione da parte della società subentrante può essere ricondotta al comportamento della convenuta, che non ha ritenuto di consentire alla ricorrente di riprendere l'attività lavorativa al termine del periodo di maternità.

Conseguentemente, vista l'anzianità lavorativa del ricorrente e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati (oltre 400), delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, nonché della totale assenza della procedura preventiva di conciliazione - fatto anch'esso pacifico in causa- si ritiene equo quantificare l'indennità risarcitoria in complessive venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto indicata dalla ricorrente in Euro 370,70 e non contestata da controparte.

Ogni ulteriore questione risulta assorbita.

Le spese processuali seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo

#### **P.Q.M.**

Il Giudice, definitivamente pronunciando, così provvede:

conferma l'ordinanza impugnata;

dichiara risolto il rapporto di lavoro della ricorrente con T.N. S.coop. alla data del 26.10.15;

dichiara l'illegittimità del licenziamento della sig B.H. e condanna la convenuta al pagamento in favore della ricorrente di una somma pari a 20 mensilità della retribuzione globale di fatto pari ad Euro 370,70 oltre a interessi e rivalutazione sino all'effettivo pagamento.

Condanna parte ricorrente alla rifusione a controparte delle spese di lite per la presente fase di opposizione che liquida in Euro 2500,00 oltre accessori di legge

Così deciso in Milano, il 20 giugno 2017.

Depositata in Cancelleria il 20 giugno 2017.