

REPUBBLICA ITALIANA  
TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA  
SETTORE LAVORO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del lavoro di Reggio Emilia, dott. Elena Vezzosi, ha pronunciato la seguente  
SENTENZA

nella causa n.296/2012 promossa da:

**R. G. D.**, nato a [redacted] [redacted] nte  
domiciliato in Reggio Emilia, nello studio e presso la persona [redacted]  
lo rappresentano e difendono per delega a margine del ricorso  
-RICORRENTE -

c o n t r o

**S. E. S. r.l.**, in persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione e  
legale rappresentante, con sede in [redacted] elettivamente domiciliata in  
Reggio Emilia, presso lo Studio e la persona dell'Avv. [redacted] rappresenta e  
difende, in forza di delega in calce al ricorso notificato  
- CONVENUTO -

in punto a: Illegittimità licenziamento.

FATTO E DIRITTO

Il ricorrente impugna il licenziamento per giustificato motivo oggettivo comminatogli dalla

GIURE.IT



convenuta datrice di lavoro esponendo che:

- In data 25/3/2003 veniva assunto alle dipendenze della società S [REDACTED] Es [REDACTED] s.r.l. –che si occupa di attività di trasporto e smaltimento liquami sia per società e privati che per enti pubblici– con mansione di autista;
- fino al 1/8/2007, data in cui subiva l’illegittimo licenziamento qui impugnato, e del quale infra, il lavoratore afferma di aver svolto attività di trasporto e smaltimento liquami per conto della datrice di lavoro, svolgendo un cospicuo numero di ore di lavoro straordinario che gli erano pagate in parte in nero, ed in parte in busta paga sotto l’illegittima voce ‘trasferta Italia’;
- le condizioni di lavoro erano eccessivamente pesanti, e le modalità di smaltimento imposte dall’azienda comportavano la commissione frequente di illeciti ed abusi; di talché il lavoratore ebbe a lamentarsi con il titolare della società, oltre ad inoltrare esposti/denunce presso i vari enti deputati al controllo;
- seguiva, a titolo esclusivamente ritorsivo, il licenziamento per asserito GMO che qui sim impugna, atteso che nessuna reale crisi aziendale si è verificata all’epoca dell’espulsione, ove al contrario la società godeva e gode di ottima salute, come dimostrato anche dai bilanci d’esercizio.

In questa sede, il ricorrente impugna il licenziamento chiedendo la tutela reale prevista dall’art.18 St.Lav. applicabile all’azienda convenuta; e chiede altresì il pagamento di ore straordinarie giusti conteggi del sindacato CISL.

La convenuta si costituiva in giudizio a mezzo di memoria difensiva, sostenendo che il licenziamento era perfettamente giustificato da necessità di riorganizzazione aziendale in quanto in quel periodo storico (anno 2007) l’azienda aveva perduto due importanti appalti con enti locali, e versava dunque in uno stato di crisi non momentanea; quanto allo straordinario svolto, successivamente accertato anche dalla DTL di Reggio Emilia cui [REDACTED] aveva inoltrato esposto, lo stesso, a livello contributivo, era già stato regolarizzato; mentre a livello retributivo, come ammette anche il ricorrente, era stato interamente pagato, sia pure in nero.

Espletata la fase dell’istruzione probatoria mediante acquisizioni documentali e assunzione di testimoni, all’udienza del 20 maggio 2014 il Giudice pronunciava la presente sentenza dandone lettura in udienza all’esito della camera di consiglio.

Il ricorso è fondato e dunque va accolto.

Sulla base dei principi processuali che governano il rito del lavoro, l’azienda era gravata della dimostrazione della legittimità dell’impugnato licenziamento, e dunque della crisi aziendale di cui

SECRET



alla lettera 1/8/2007 (cfr. doc.1 ric.) che parla di “drastico ridimensionamento” dell’attività “anche a causa della mancata aggiudicazione di importanti gare d’appalto, e non vi è presumibile possibilità di ripresa a breve-medio termine”.

Ebbene, al contrario di quanto affermato, la società convenuta non appare affatto interessata da una particolare crisi.

Vero è (deposizione testi [redacted] e [redacted] che in quel periodo vennero persi due importanti appalti con enti locali (con il Consorzio Bonifica [redacted] Lodena e con la Comunità Montana del [redacted] tuttavia i bilanci della società prodotti dallo stesso ricorrente (cfr. doc.75 e 76 ric.) dimostrano che almeno fino al 2008 il valore della produzione è in forte crescita (addirittura del quasi 35%), e per altro l’aumento del fatturato (e chiaramente dei relativi costi di gestione) non è contestato nemmeno dalla convenuta (cfr. pg. 5 comparsa di costituzione).

E’ poi stato documentato che negli anni dal 2006 al 2008 l’azienda fece importanti acquisizioni imprenditoriali (la ditta Es [redacted] di [redacted] principale –forse unica- concorrente della S [redacted] sul territorio reggiano) divenendo leader indiscusso della zona, fatto notorio al di là delle allegazioni delle parti; tali scelte imprenditoriali denotano il benessere più che la malattia dell’azienda, ed in ogni caso escludono che la crisi aziendale sia permanente e/o di lunga durata.

Infine, il massiccio e costante ricorso all’uso di straordinario da parte dell’azienda, anche proprio in prossimità del licenziamento di cui è causa, porta a definitivamente escludere l’esistenza di una crisi aziendale e soprattutto della necessità di licenziare una o più unità lavorative.

Come noto, poi, in caso di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo il datore di lavoro deve provare non soltanto l’esistenza di ragione organizzative, ma anche il nesso di consequenzialità tra tali esigenze e la risoluzione del singolo rapporto di lavoro; pertanto la prova deve riguardare anche le ragioni della scelta del singolo lavoratore licenziato, ragioni che devono necessariamente trovare il loro fondamento nei principi di correttezza e buona fede, ovvero applicando criteri oggettivi che possono essere individuati, in via analogica, nei criteri dei carichi di famiglia e dell’anzianità indicati nell’art. 5 della Legge n. 223 del 1991.

Sul punto, Cass.Sez. L, Sentenza n. 16144 del 21/12/2001 ha stabilito che “Quando il giustificato motivo oggettivo di licenziamento si identifica nella generica esigenza di riduzione di personale assolutamente omogeneo e fungibile, ai fini del controllo della conformità della scelta dei lavoratori da licenziare ai principi di correttezza e buona fede di cui all’art. 1175 cod.civ. non essendo utilizzabili ne’ il normale criterio della “posizione lavorativa” da sopprimere in quanto non più necessaria, ne’ tanto meno il criterio della impossibilità di “repechage” (in quanto tutte le posizioni lavorative sono equivalenti e tutti i lavoratori sono potenzialmente licenziabili), ben può farsi riferimento, pur nella diversità dei rispettivi regimi, ai criteri che l’art. 5 della legge n. 223 del 1991

**GIURE.IT**



ha dettato per i licenziamenti collettivi per l'ipotesi (peraltro non riproducibile nel caso considerato) in cui l'accordo sindacale ivi previsto non abbia indicato criteri di scelta diversi e, conseguentemente, prendere in considerazione in via analogica i criteri dei carichi di famiglia e dell'anzianità (non assumendo, invece, rilievo le esigenze tecnico - produttive e organizzative data la indicata situazione di totale fungibilità tra i dipendenti).”.

Nel caso di specie –posto che il ricorrente aveva svolto e svolgeva anche all'epoca del licenziamento mansioni di autista- la comparazione in ordine all'unità da licenziare doveva essere svolta sui membri dell'intero staff addetto al trasporto/guida dei camion aziendali; ma l'azienda (che neppure ha depositato il LUL dell'epoca) ha sul punto fornito una semplice 'tabella' autoprodotta, nemmeno di semplice lettura, e quindi non ha sostanzialmente dimostrato i criteri di scelta adottati per l'espulsione.

Pertanto, le ragioni su cui si fonda il licenziamento del ricorrente sono rimaste sformite di prova, e dunque detta sanzione va dichiarata illegittima, con le conseguenze reintegratorie e risarcitorie previste dall'art.18 St.Lav. nel testo vigente all'epoca dell'intimata sanzione espulsiva.

In ordine tuttavia al risarcimento del danno, si deve osservare che la condotta tenuta dal ricorrente nel ritardo con cui ha adito questo Giudice (con ritardo di quasi cinque anni dal licenziamento –che è del 1/8/2007- al deposito del ricorso –che è del 23/3/2012), nel non avere reperito successivamente al licenziamento solo una limitatissima occupazione, pur essendo in possesso di una discreta specializzazione quale autista, ed avendo all'epoca un'età relativamente giovane (34 anni), nel non avere dimostrato di essersi almeno iscritto alle liste di disoccupazione, infine nel non avere accolto la proposta transattiva formulata dal Giudice (erogazione di 70 mila euro netti onnicomprensivi); portano a ritenere cifra congrua ai fini risarcitori la misura di sole 30 mensilità della RGF prevista dal citato art.18 St.Lav, oltre ad accessori di legge e dedotto l'aliunde perceptum (conforme a tale decisione anche Cass. Sez. L, *Sentenza n. 16076 del 21/09/2012*).

Quanto alle differenze stipendiali spettanti al ██████████ in forza del lavoro straordinario prestato, si osserva che il ricorrente ha esposto che lo straordinario venne interamente onorato dall'azienda, tuttavia 'in nero' ovvero in busta sotto la voce 'Trasferta Italia'; e produce conteggio sindacale che calcola le differenze retributive sulle voci di straordinario, detrando quanto già percepito e quanto spettante se lo straordinario fosse stato regolarmente inserito in busta.

Il conteggio è coerente con i dati di cui ai doc.12-65 di parte attrice, ossia i prospetti riassuntivi dello straordinario come compilati dalla stessa azienda. la convenuta, per altro, non ha contestato (se non genericamente) né i Conteggi, né i prospetti prodotti. Tanto basta per considerare accoglibile ed effettivamente accogliere anche la domanda di differenze retributive.

Le spese di lite seguono la integrale soccombenza della ex datrice di lavoro, e vengono liquidate

0  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100



come in dispositivo giusta nota depositata in atti.

PQM

1. in accoglimento del ricorso, accerta e dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato da S. [redacted] Es. [redacted] s.r.l. al ricorrente in data 1/8/2007, e di conseguenza condanna la società convenuta all'immediata reintegrazione di G. [redacted] R. [redacted] nel posto di lavoro in precedenza occupato o in altro equivalente, ed a risarcirlo del danno subito che si quantifica nella somma pari a 30 mensilità della RGF, oltre a quelle ulteriormente maturate dall'emissione della presente sentenza sino all'effettiva reintegra e detratto l'aliunde perceptum percepito fino alla presente decisione, oltre ad accessori sulle stesse dalle scadenze al saldo;
2. condanna parte convenuta ad erogare al ricorrente la somma lorda di € 22.027,04 a titolo di differenze retributive, oltre ad accessori dalle singole scadenze al saldo;
3. condanna parte convenuta alla rifusione delle spese di lite del presente giudizio in favore del ricorrente, che liquida in complessivi € 10.000,00, oltre ad IVA e CPA.

Reggio Emilia, li 20 maggio 2014

IL G.L.

Dr.ssa Elena Vezzosi

2014  
MAGGIO  
20



REPUBBLICA ITALIANA  
TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA  
SETTORE LAVORO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del lavoro di Reggio Emilia, dott. Elena Vezzosi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa n.1367/2011 promossa da:

[redacted] ai fini del presente ricorso rappresentato, difeso ed elettivamente domiciliato in Reggio Emilia, presso lo studio dell'avv. [redacted] ista delega a margine del ricorso

-RICORRENTE -

contro

[redacted] S.r.l., in persona del suo L.R. pro tempore, difesa dall'avv. [redacted]

- CONVENUTA -

in punto a: Licenziamento discriminatorio o illegittimo

FATTO E DIRITTO

Il ricorrente impugna il licenziamento per giustificato motivo oggettivo comminatogli dalla convenuta ex datrice di lavoro esponendo che:

- in data 18/2/2004 lo stesso veniva assunta alle dipendenze della società T [redacted].l. con sede in Reggio Emilia operante nel campo dell'edilizia,

GIURE.IT

