



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI LATINA

Sezione Lavoro

in persona del giudice del lavoro Valentina Avarello ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero nel ruolo generale dell'anno 2015 promossa da

██████████ rappresentato e difeso dall'avv.to Salvagni Michelangelo

CONTRO

S.R.L. in persona del legale rappresentante pro tempore,
rappresentata e difesa dall'avv. Tulli Arianna

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 13.10.2015 ██████████, premesso di aver lavorato alle dipendenze della ██████████ srl con decorrenza dal 17.10.2011 presso la sede aziendale di ██████████, in via ██████████, con inquadramento nel I livello ccnl metalmeccanica e qualifica di operaio, esprimeva di essere stato licenziato con comunicazione ricevuta in data 10.3.2015, del seguente tenore "*considerata la grave crisi economica che investe la scrivente società siamo spiacenti di doverle comunicare il suo licenziamento per riduzione del personale*"; esprimeva di aver impugnato stragiudizialmente il licenziamento con lettera del 20.4.2015 mettendo al contempo a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative.

Eccepiva preliminarmente la inefficacia dell'intimato licenziamento ai sensi dell'art. 2 comma 2 l. n. 604/66 in ragione della assoluta genericità della motivazione addotta a sostegno del recesso datoriale e, per l'effetto chiedeva la condanna della datrice di lavoro alla riammissione nel posto di lavoro con condanna al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento sino alla riammissione in servizio; in via subordinata, eccepiva la illegittimità del licenziamento irrogato per giustificato motivo oggettivo per insussistenza delle addotte ragioni economiche ed, in ogni caso, per violazione dell'obbligo di *repechage* con condanna della datrice di lavoro alla



riammissione in servizio ovvero al risarcimento del danno mediante il pagamento di una indennità pari a sei mensilità della retribuzione globale di fatto.

Si è costituita all'udienza del 13.10.2016 la S.R.L. deducendo che le ragioni che avevano determinato il licenziamento del ricorrente erano riconducibili alla crisi economica finanziaria in cui versa la società a partire dal 2014. Rilevava di avere alle proprie dipendenze n. 7 dipendenti e concludeva per il rigetto del ricorso.

La causa istruita documentalmente e con prova testimoniale, è stata trattata per la prima volta dinanzi a Questo Giudice all'udienza del 8.2.2018 e decisa alla medesima udienza, con sentenza pronunciata ai sensi dell'art. 429 cpc, primo comma, c.p.c. con contestuale deposito telematico delle ragioni in fatto ed in diritto della decisione.

1. Costituisce circostanza incontestata, nonché asseverata dalla documentazione in atti, la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti con decorrenza dal 17.10.2011 sino al 10.3.2015, con inquadramento nel I livello ccnl metalmeccanica e qualifica di operaio; sono in atti le busta paga nonché la lettera di recesso datoriale.

È dalla lettera di licenziamento che occorre partire.

Il rapporto difatti, risulta cessato per intervenuto licenziamento intimato in data 10.3.2015 e motivato nei seguenti termini: *"considerata la grave crisi economica che investe la scrivente società siamo spiacenti di doverle comunicare il suo licenziamento per riduzione del personale. Pertanto alla data odierna il rapporto di lavoro intercorrente tra noi deve intendersi risolto a tutti gli effetti di legge e di contratto"*

Il recesso datoriale risulta altresì impugnato stragiudizialmente con racc. del 23.4.2015.

2. Risulta fondata la doglianza attorea sollevata in via principale e relativa alla inefficacia del licenziamento per violazione dell'art. 2 comma 2 legge n. 604/1966.

Prescrive l'art. 2 della legge 15/07/1966, n.604

<<Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace>>.

Secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, da ultimo ribadito con sent. del 26/06/2017, n. 15877 che *"la motivazione del licenziamento deve essere sufficientemente specifica e completa, ossia tale da consentire al lavoratore di individuare con chiarezza e precisione la causa del suo licenziamento si da poter esercitare un'adeguata difesa svolgendo ed offrendo idonee osservazioni o*



giustificazioni, dovendosi ritenere equivalente alla materiale omissione della comunicazione dei motivi la comunicazione che, per la sua assoluta genericità, sia totalmente inidonea ad assolvere il fine cui la norma tende, senza nulla aggiungere circa la ragione della scelta di sopprimere specificamente il posto di lavoro cui era addetto il ricorrente" (nella specie, la Suprema Corte ha ritenuto illegittimo il licenziamento del lavoratore giustificato da un generico richiamo ad una diminuzione dell'attività lavorativa).

3. Nella specie è evidente che il generico richiamo alla "grave crisi economica che investe la scrivente società", non assolve minimamente all'obbligo di cui sopra risultando una motivazione priva di alcun contenuto specifico che permetta al lavoratore di comprendere le obiettive ragioni (di carattere economico-organizzativo) che hanno comportato la decisione di sopprimere la sua unità lavorativa.

È opportuno evidenziare come la società convenuta, anche in sede di memoria di costituzione, non abbia in alcun modo colmato tale lacuna, limitandosi a dichiarare in maniera assolutamente generica e priva di alcun riscontro documentale che: "la società versa in gravi condizioni economiche dal 2014; che è del tutto legittimo il licenziamento comminato al lavoratore come lo sono stati gli altri licenziamenti che la società ha dovuto effettuare; che la società è soggetta a sfratto esecutivo per morosità".

4. Orbene, in ragione della lampante lacuna assertiva in ordine alle ragioni che hanno determinato il recesso datoriale (lacuna in alcun modo colmata anche a seguito della costituzione in giudizio) il licenziamento intimato con lettera del 10.3.2015 e motivato dalla "grave crisi economica che investe la società" deve essere dichiarato inefficace in quanto disposto in violazione dell'art. 2 comma 2 legge 604/66.

In ordine alle conseguenze risarcitorie derivanti dalla accertata inefficacia del licenziamento si richiamano i principi di diritto espressi dalla Suprema Corte con sentenza n. 508 del 27 luglio 1999, ribaditi nelle successive pronunce in materia (da ultimo da Cassazione, sez. lav., 26/06/2017, n. 15877) secondo cui: a) nei rapporti sottratti al regime della tutela reale di cui all'art. 18 l. n. 300 del 1970, come modificato dall'art. 1 l. n. 108 del 1990, il licenziamento affetto da uno dei vizi formali di cui all'art. 2 l. n. 604 del 1966, come modificato dall'art. 2 l. n. 108 del 1990, non produce effetti sulla continuità del rapporto di lavoro, senza che possa distinguersi tra i diversi vizi formali inficianti l'atto e, in particolare, senza che possa ritenersi applicabile al vizio della mancata comunicazione dei motivi del recesso richiesti dal lavoratore la disciplina sanzionatoria dettata dall'art. 8 l. n. 604 del 1966 cit. per la diversa ipotesi di licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo; b) tuttavia, vertendosi in tema di contratto a prestazioni corrispettive, l'inidoneità del licenziamento ad incidere sulla continuità del rapporto di lavoro non comporta il diritto del lavoratore alla corresponsione delle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento inefficace, bensì solo il



risarcimento del danno da determinarsi secondo le regole in materia di inadempimento delle obbligazioni.

Secondo l'insegnamento della giurisprudenza di legittimità, pertanto, nei rapporti di lavoro sottratti al regime della tutela reale ai sensi dell'art. 18, l. 20 maggio 1970 n. 300, come modificato dall'art. 1, l. 11 maggio 1990 n. 108, qualora il datore di lavoro non provveda ad indicare i motivi del licenziamento, il recesso non produce effetti sulla continuità del rapporto, il quale deve essere considerato mai interrotto, con il conseguente obbligo da parte del datore di lavoro di reintegrare il dipendente nelle stesse mansioni ricoperte al momento del licenziamento. Il lavoratore ha altresì diritto al risarcimento del danno subito che deve essere quantificato, in mancanza di elementi che giustifichino una diversa maggiore o minore quantificazione, nella misura pari alle retribuzioni maturate dalla data della messa in mora e sino alla sentenza; non potendosi applicare lo speciale meccanismo di cui all'art. 18 dello statuto dei lavoratori, difatti, è inibita al giudice una condanna risarcitoria in relazione ad una condotta futura.

6. Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano nella misura indicata in dispositivo in relazione ai parametri indicati dal D.M. n. 55 del 2014 in considerazione del valore della causa (scaglione € 26.000 – 52.000) e della attività processuale svolta.

P.Q.M.

Il Tribunale di Latina, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto da [REDACTED] nei confronti di [REDACTED] S.R.L., (R.G. /2015), ogni contraria domanda, eccezione e difesa respinte, così provvede:

- accoglie il ricorso e dichiara l'inefficacia del licenziamento irrogato in data 15.3.2015 e, conseguentemente, che il rapporto di lavoro intercorso tra le parti non è venuto a cessare; per l'effetto, condanna la società convenuta a ripristinare il rapporto riammettendo in servizio la parte ricorrente, nonché al risarcimento del danno, parametrato alle retribuzioni globali di fatto (pari ad € 1.279,14) maturate dalla data di messa in mora del 27.4.2015 sino alla sentenza, oltre interessi legali sulle frazioni mensili di capitale rivalutate anno per anno dalle singole scadenze al soddisfo;
- condanna la società convenuta al pagamento in favore del ricorrente delle spese di lite che si liquidano in € 4.050,00 oltre iva, cpa e rimborso spese generali come per legge da distrarsi in favore del difensore anticipatario.

Così deciso in Latina, 08/02/2018

Il giudice del lavoro
dr.ssa Valentina Avarello

