

RG 1096/ 2019

TRIBUNALE di PAVIA
Sezione Lavoro

Il giorno 15/12/2020 davanti al giudice monocratico dott. Gabriele Allieri sono comparsi, mediante connessione da remoto alla stanza del giudice sulla piattaforma Microsoft Teams, per parte ricorrente, l'avv. Gariboldi e l'avv. Sanna e, per parte convenuta, l'avv. Sparano

I procuratori delle parti insistono come da rispettivi atti.

IL GIUDICE

pronuncia sentenza con motivazione contestuale, dandone lettura

Il Giudice
Gabriele Allieri





REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI PAVIA

Il Giudice Monocratico - Sezione del Lavoro
in persona della dott. Gabriele Allieri
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa da:

 rappresentato e difeso, in forza di procura depositata telematicamente,
dall'avv. Milena Sanna, Silvia Gariboldi e Giovanni Enrico Marcucci, presso il cui studio è
elettivamente domiciliato

ricorrente

CONTRO

 ., rappresentata e difesa, in forza di procura depositata telematicamente,
dall'avv. Marcello Sparano, presso il cui studio è elettivamente domiciliata

resistente

dando lettura della motivazione e del dispositivo ai sensi dell'art. 429 c. 1 c.p.c.

Conclusioni delle parti: come da rispettivi atti di costituzione in giudizio.

Firmato Da: MALANDRINO ROSA ANNA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 6885396d0da02b83501502640794a15 - Firmato Da: ALLIERI GABRIELE Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54db9c096e90a5d416102ff99e9e9e9e



MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 30 luglio 2019, parte ricorrente ha convenuto in giudizio Atlas Laterizi chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

“1)occorrendo, accertare e dichiarare che tra le società (oggi fallita) ,

l. in data 19/12/2018, o nella diversa data ritenuta di giustizia, ha avuto luogo un trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.;

2) accertare e dichiarare che il rapporto di lavoro intercorso tra il signor F

l. in data 19/12/2018, o nella diversa data ritenuta di giustizia, è proseguito ex lege, ai sensi dell'art. 2112 c.c., alle dipendenze di

3) accertare e dichiarare la condotta discriminatoria e/o ritorsiva e determinata da motivo illecito di
nei confronti del signor. , per tutti i motivi esposti in ricorso;

4) accertare e dichiarare l'inesistenza e/o inefficacia e/o nullità e illegittimità del licenziamento intimato al signor
r.l. con lettera del 19/2/2019

e, per l'effetto,

5) condannare in persona del legale rappresentante pro tempore:

a) a ripristinare immediatamente il rapporto di lavoro con il signor , hi, con medesimo inquadramento e mansioni e con collocazione in aspettativa sindacale ai sensi dell'art. 31 legge n. 300/1970;

b) a risarcire il danno subito dal signor in misura delle retribuzioni maturate dalla data del trasferimento d'azienda (19/12/2018), o dalla data del licenziamento inesistente e/o inefficace e/o nullo e illegittimo comunicato con lettera del 19/2/2019 dalla fallita l., o dalla diversa data ritenuta di giustizia, a quella dell'effettivo ripristino del rapporto di lavoro, sulla base della retribuzione globale mensile di fatto pari alla somma di € 2.909,48 lordi;

6) conseguentemente all'accoglimento della domanda di cui al punto 3), condannare , in persona del legale rappresentante pro tempore, a risarcire il danno non patrimoniale subito dal ricorrente, da determinarsi in via equitativa, ai sensi dell'art. 1226 c.c., in misura del 50% della retribuzione mensile maturata dal mese di settembre 2018, o dal mese di dicembre 2018 sino all'effettivo ripristino del rapporto di lavoro, sulla base della retribuzione globale mensile di fatto pari a € 1.454,74 lordi (€ 2.909,48 x 50%), o nella diversa misura ritenuta di giustizia;

7) conseguentemente all'accoglimento della domanda di cui al punto 2), accertare e dichiarare la responsabilità d ai sensi dell'art. 2112 c.c., per il credito maturato dal signor

titolo di Tfr rimasto in azienda fino alla data del trasferimento d'azienda dedotto in giudizio, pari alla somma di € 12.277,43 lordi o alla diversa somma che verrà ritenuta di giustizia”.

i è costituita in giudizio chiedendo la reiezione del ricorso.

Istruita documentalmente, la causa è stata discussa dai difensori delle parti che si sono riportati alle rispettive conclusioni.

Così ricostruito l'iter processuale, si deve affermare che il ricorso è fondato nei limiti che seguono.



I fatti di causa sono pacifici.

Dipendente della società _____ dal 19.09.1994, _____ ha lavorato per la predetta società come addetto ad una delle due linee produttive presenti all'epoca in azienda.

In particolare, in sede di interrogatorio libero, egli ha ricordato: *“ero addetto alla linea 2 che produceva solo solai. Saltuariamente, per ragioni sostitutive passavo anche alla linea 1, visto che per politica aziendale ci scambiavamo nelle mansioni presso l'una e l'altra”*.

Successivamente, a partire dal 01.06.2002, _____ ha usufruito dell'aspettativa sindacale non retribuita ai sensi dell'art. 31 legge n. 300/1970. Tale situazione si è protratta, ininterrottamente, fino alla data di deposito del ricorso. È infatti documentale che _____, con lettera del 04.12.2018, abbia comunicato a _____ la prosecuzione del proprio incarico sindacale anche per l'anno 2019 (cfr. docc. 12 e 13 ricorrente).

Deve inoltre ritenersi provato che, nelle more, e segnatamente dal 2009, la linea produttiva cui era stato addetto _____ prima della sua collocazione in aspettativa non retribuita avesse cessato di operare; è quanto può evincersi dalla comunicazione di _____ marzo 2009, ove, nell'ambito di una comunicazione relativa ad una procedura amministrativa in materia ambientale, si rappresenta l'operatività della sola linea 1 e la cessazione della linea 2 fino a data successiva ed imprecisata.

Non risulta che detta linea 2, nel tempo, abbia ripreso operatività, trattandosi di circostanza non dedotta dalle parti.

È poi documentale che, con accordo perfezionatosi il 19.12.2018, _____ e _____ l'odierna resistente _____ i abbiano concluso un affitto d'azienda avente ad oggetto beni utili alla produzione di laterizi (cfr. doc. 6 resistente). In seno al contratto, la concedente _____ dichiarato che *“alla data di efficacia non è in essere alcun rapporto di lavoro che possa ritenersi afferente all'azienda. All'affittuaria pertanto non verrà trasferito alcun rapporto di lavoro, dichiarando questa di poter disporre di personale adeguato per l'esercizio dell'azienda”*.

In effetti, è pacifico che i dipendenti in forza a _____ fino ad un'epoca di poco anteriore al trasferimento avessero risolto il loro rapporto con la concedente rassegnando dimissioni per giusta causa e che costoro siano stati assunti, fin dall'ottobre 2018, da _____.

È altrettanto pacifico che, al momento dell'affitto d'azienda, il rapporto da _____ e _____ fosse ancora in essere.

Risulta documentale che, successivamente, con lettera dell'11.02.2019 indirizzata a _____, _____ preso contezza dell'affitto d'azienda, abbia rivendicato la prosecuzione del suo rapporto di lavoro con quest'ultima società (cfr. doc. 15 ricorrente).

È altrettanto documentale che, con lettera data 19.02.2019, _____ abbia ricevuto dal Curatore Fallimentare di _____ la comunicazione che questa era stata dichiarata fallita con sentenza del Tribunale di Pavia del 29.01.2019 e che, per l'effetto, il suo rapporto di



lavoro con la società doveva ritenersi cessato sin dalla data del fallimento (cfr. doc. 16 ricorrente).

È poi pacifico che [redacted] abbia impugnato la lettera di licenziamento predetta, rivendicando la prosecuzione del rapporto con [redacted] (doc. 17).

Dati questi aspetti di fatto, il ricorrente ha dunque agito in giudizio per far valere la prosecuzione del rapporto con la convenuta fin dalla data del trasferimento d'azienda e per ottenere il risarcimento dei danni asseritamente subiti in considerazione della condotta, avente, in tesi, natura discriminatoria, serbata nei suoi confronti.

[redacted] da par sua, ha dedotto che l'aspettativa sindacale di [redacted] pur lasciando pendente il rapporto di lavoro tra questi e [redacted], dovrebbe indurre ad escludere che detto rapporto possa qualificarsi come un bene afferente all'azienda, onde la correttezza dell'operazione negoziale che non ha determinato la traslazione del rapporto medesimo, dal lato datoriale, in capo ad essa. Ha inoltre chiesto la reiezione di tutte le restanti pretese del ricorrente.

Così ricostruito lo scenario di fatto e le rispettive posizioni delle parti, si osserva quanto segue.

È noto che il collocamento in aspettativa del dipendente ai sensi dell'art. 31 legge n. 300/1970 comporta soltanto una sospensione delle obbligazioni sinallagmatiche delle parti e che esse sono destinate a riprendere vigore al momento della cessazione dell'aspettativa medesima. In ragione di ciò, la Corte di cassazione ha chiarito che *“l'interesse alla soppressione di un posto di lavoro in relazione all'obiettivo ridimensionamento dell'attività produttiva e la legittimità del conseguente licenziamento per giustificato motivo oggettivo non vengono meno in riferimento alla circostanza che il lavoratore interessato si trovi in aspettativa non retribuita per espletamento di un mandato politico”* (Cass. n. 2470/2000).

Allo stesso modo, è stato affermato che *“poiché il collocamento in aspettativa del lavoratore comporta soltanto una sospensione delle obbligazioni sinallagmatiche delle parti, obbligazioni che riprenderanno vigore alla cessazione del periodo di aspettativa, non è configurabile un'incompatibilità tra la concessione dell'aspettativa e l'intimazione del licenziamento collettivo, ben potendo emergere durante il periodo di aspettativa la necessità di eliminare il posto di lavoro che il lavoratore tornerebbe ad occupare al suo rientro in azienda* (Cass. n. 6563/1998).

Corollario di tali indicazioni è che il dipendente in aspettativa, diversamente da quanto opinato dalla resistente, non può considerarsi elemento avulso dalla produzione dell'impresa con cui intrattiene il proprio rapporto di lavoro subordinato, il quale, benché sospeso, mantiene integra la propria vitalità anche sotto quei profili, esattamente rientranti nella sua compatibilità con l'organizzazione aziendale, che lo rendono soggetto ad atti di gestione datoriale quali lo *ius variandi* o, in *extrema ratio*, il recesso per motivo oggettivo.

Calando tali indicazioni nel caso concreto, deve in particolare ritenersi che, nel 2009, cessata l'operatività della linea produttiva cui [redacted] risultava addetto (in concreto prima dell'avvio dei periodi di aspettativa, ed in astratto durante la loro decorrenza), la società datrice



di lavoro avrebbe potuto valutare la posizione del lavoratore, individuandone un'astratta diversa collocazione utile ad impiegare le energie lavorative nel caso di suo ritorno in servizio, o, in alternativa, procedendo al recesso.

Il fatto che [] non abbia mai adottato alcuna iniziativa atta ad identificare in [] un lavoratore in esubero, nonostante la cessazione della linea cui era addetto, conduce a ritenere che il mutamento aziendale che ha riguardato (anche) il suo posto di lavoro non abbia influito sulla sua posizione astratta all'interno della società, ciò che conduce a ritenere che egli, se avesse fatto rientro in servizio per conclusione dell'aspettativa, avrebbe avuto diritto all'assegnazione di nuove mansioni all'interno della linea aziendale ancora attiva.

Egli, dunque, ha continuato a rappresentare, benché in astratto, una risorsa dell'azienda.

Tale stato di fatto, in mancanza di iniziative e deduzioni di senso opposto, deve ritenersi fosse attuale anche quando, nel dicembre 2018, s'è perfezionato l'affitto d'azienda tra

Quanto all'oggetto di quest'ultimo, esso va, in sostanza, identificato nella linea ancora produttiva di []. È quanto si evince non solo dal testo del contratto, nel quale i beni che risultano esclusi dalla cessione (crediti e debiti pregressi, magazzino, immobili non strumentali all'attività d'impresa, taluni contratti utili all'esercizio dell'impresa in essere) non smentiscono l'identificazione dell'oggetto testé compiuta, ma anche e soprattutto in base a quanto dichiarata dal legale rappresentante di [] in sede di interrogatorio libero, allorché egli ha riferito che *"La [] ha rilevato un ramo d'azienda di [] corrispondente alla linea 1, che ha ad oggetto la produzione di solaio, muro e forati. Trattasi di una linea diversa da quella a cui era addetto [], che non esiste più del 2009"*.

Orbene, considerando che, malgrado la cessazione 9 anni prima della linea cui era addetto, [] è rimasto alle dipendenze dell'azienda, deve considerarsi che la sua naturale destinazione, in caso di conclusione del periodo d'aspettativa, sarebbe stata alla linea 1, ossia a quella trasferita ad [].

Ne consegue che l'azienda affittata fosse dotata, oltre che dei beni strumentali affittati, anche di un contratto di lavoro, ossia quello di [].

La previsione contrattuale che escludeva la presenza di dipendenti afferenti all'azienda affittata è dunque smentita.

Poiché la vicenda giuridica che ha riguardo [] ed [] ha comportato il subentro di quest'ultima nella gestione dei beni utili all'esercizio dell'impresa, va fatta applicazione dell'art. 2112 c. 1 c.c., a mente del quale *"in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva i diritti che ne derivano"*.

Ne deriva che il rapporto tra [] e [] è proseguito, a far data dal 19.12.2018, tra [] e [] i. Va altresì accolta la domanda del ricorrente volta a ripristinare il rapporto con suo diritto al collocamento in aspettativa; la relativa richiesta nei confronti del datore di lavoro deve ritenersi integrata dalle stesse conclusioni di cui al ricorso, con sua decorrenza dal 19.12.2018, e la stessa risulta sufficiente a porre l'interessato in



aspettativa, stante la mancanza di discrezionalità del datore di lavoro nel concedere il collocamento in aspettativa una volta ricevutane la richiesta (cfr. Cass. n. 23013/2014)

La relativa pretesa del ricorrente è dunque fondata.

Quale conseguenza di quanto precede, deve ritenersi che il licenziamento intimato da [redacted] sia *tamquam non esset*, in quanto imputabile ad un soggetto diverso dal titolare del rapporto di lavoro.

Tale circostanza rende infondate tutte le pretese derivanti da presunti vizi del licenziamento, il cui accoglimento presupporrebbe una valutazione dell'atto preclusa dalla sua intrinseca inidoneità ad incidere sulla realtà giuridica delle parti del giudizio, legate da un vincolo negoziale antecedente al recesso medesimo.

Sono del pari infondate le pretese risarcitorie avanzate da [redacted] in conseguenza della prosecuzione del rapporto con [redacted]

Quanto al risarcimento del danno patrimoniale, quantificato dal ricorrente in relazione alle retribuzioni che egli avrebbe percepito dal 19.12.2018 fino all'effettiva riammissione in servizio, va osservato che l'affermazione della resistente per cui [redacted] avrebbe continuato, senza soluzione di continuità, a svolgere il proprio incarico sindacale, non è stata contestata dallo stesso ricorrente.

Del resto, non risulta nemmeno che quest'ultimo, dopo aver rivendicato la prosecuzione del rapporto con la convenuta, abbia messo a disposizione della stessa le proprie energie lavorative.

Ne deriva che egli, dopo il 19.12.2018, si sia ritrovato in una condizione di fatto analoga a quella del dipendente che goda del relativo collocamento in aspettativa non retribuita e che, dunque, non maturi alcun credito retributivo.

Inoltre, a tale stato di fatto, si abbina lo scenario giuridico che, per le ragioni sopra esposte, deriva dall'accoglimento della sua pretesa a veder proseguire non solo il suo rapporto con la convenuta ma anche il suo collocamento in aspettativa sindacale fin dal 19.12.2018.

Dunque, non essendo maturato alcun credito retributivo, va respinta ogni domanda risarcitoria che ne presupponga l'esistenza.

Del pari infondata è la pretesa risarcitoria formulata in conseguenza della natura discriminatoria della condotta che egli sostiene sia stata tenuta nei suoi riguardi.

A tal riguardo, va rilevato che se è indubbio che l'esclusione del suo contratto dal compendio di beni afferenti all'azienda dipenda dal suo collocamento in aspettativa sindacale, e se è indubbio che tale trattamento sostanzi una discriminazione diretta vietata dall'art. 15 legge n. 300/1970 e dagli artt. 2 e s. d. lgs. 216/2003, è altrettanto pacifico che l'unico pregiudizio che egli ha dedotto di aver subito in conseguenza della discriminazione attiene alla mancata prosecuzione del rapporto; non v'è invece alcuna allegazione che induca a ritenere la sussistenza di altri danni risarcibili.

Poiché va escluso che possa farsi luogo al risarcimento di danni *in re ipsa* dei quali manchi anche la seppur minima descrizione ed identificazione, va quindi conclusivamente osservato



che la prosecuzione del rapporto assicurata dall'applicazione dell'art. 2112 c.1 c.c. rappresenta una misura senz'altro dissuasiva, effettiva ed adeguata ad estirpare l'unica conseguenza pregiudizievole derivante, in concreto, dalla condotta discriminatoria.

Pertanto, le ulteriori pretese risarcitorie fondate sulla condotta discriminatoria di vanno respinte.

L'accoglimento parziale delle domande giustifica la compensazione per metà delle spese del giudizio.

La frazione residua liquidata come in dispositivo segue la soccombenza.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, dichiara, per le ragioni di cui in motivazione, che tra le parti deve intendersi intercorra dal 19.12.2018 un rapporto di lavoro di lavoro subordinato a tempo indeterminato avente le medesime condizioni economiche e normative di quello intercorso tra il ricorrente e _____, alla quale è subentrata ai sensi dell'art. 2112 c.c., con collocazione del ricorrente in aspettativa sindacale non retribuita dalla medesima data del 19.12.2018;

respinge per il resto il ricorso;

compensa per metà le spese del giudizio;

condanna parte convenuta a rifondere al ricorrente la frazione residua delle spese, liquidata in complessivi euro 1.800,00, più 15% per spese generali, oltre rimborso contributo unificato, oltre i.v.a. e c.p.a..

Pavia, 15 dicembre 2020

Il Giudice
Gabriele Allieri

