



IL TRIBUNALE DI UDINE

nella persona del dott. Fabio LUONGO, in funzione di giudice del lavoro, pronunciando sul ricorso dd. 16.1.2014 di cui all'epigrafo R.G., promosso ex art. 1 comma 48 e ss. L. n. 92/2012

DA

C.P. (C.F. xxxxxxxxxxxxxxxx), con gli avv.ti domiciliari A1 E A2, come da procura alle liti a margine del ricorso;

- ricorrente -

CONTRO

Z.C. s.p.a., (P. IVA xxxxxxxxxxxxxxxx), corrente in P., con gli avv.ti B1, B2 E B3, quest'ultimo anche domiciliario, giusta procura a margine della memoria difensiva;

- resistente -

letta la documentazione di causa,

sentite le parti ed esperita la necessaria istruttoria con l'audizione dei testi ammessi, a scioglimento della riserva assunta all'udienza dd. 13.5.2014, ha pronunciato la seguente:

ORDINANZA

A mezzo del ricorso in epigrafe, il sig. C.P., nell'allegare di aver lavorato alle dirette dipendenze di Z.C. s.p.a. dall'8.10.2007 (nel Gruppo Z.C. S.P.A. dal 2005 presso V. s.c.a.r.l.) con inquadramento nel 2° livello del C.C.N.L. Edilizia Industriale e di essersi occupato di carpenteria in ferro ed in legno presso i diversi cantieri della resistente, ha inteso impugnare l'atto del 25.6.2013 con il quale la predetta società -vanamente esperito il rituale tentativo di conciliazione avanti alla locale D.T.L.- l'aveva licenziato in ragione di una asserita riduzione dell'attività lavorativa presso il cantiere dell'Ospedale di H. a cui egli era addetto.

Censurando sotto plurimi profili l'atto risolutivo del rapporto *de quo*, il ricorrente ha quindi dedotto, nell'ordine: a) la nullità del licenziamento in parola, perché ritenuto ritorsivo, discriminatorio ed in ogni caso sorretto da motivo illecito determinante, rinvenibile -quest'ultimo- nell'esclusiva volontà della Z.C. s.p.a. di liberarsi di un prestatore d'opera ormai divenuto scomodo per via della

sopravvenuta riduzione delle sue capacità lavorative, a causa del grave infortunio sul lavoro subito nel 2010 e dal quale erano derivati, oltretutto, un'assenza durata un anno, nonché successivi periodi più o meno lunghi ed intermittenti di malattia e ricoveri; b) l'ulteriore ed alternativa illegittimità del medesimo licenziamento per manifesta insussistenza del fatto accampato a sua giustificazione dal datore di lavoro, poiché, da un lato, l'attività del cantiere di H. non si era affatto ridotta o cessata e, dall'altro lato, egli non era comunque stato assunto per quella specifica lavorazione, sicché -a tutto concedere- sarebbe stato obbligo della resistente ricollocarlo negli altri numerosi cantieri gestiti da quest'ultima; c) l'aggiuntiva contrarietà a buona fede del recesso intimatogli, risultando arbitraria ed immotivata la scelta di ricomprendere proprio lui tra i lavoratori da licenziare, rispetto ad altri pur assegnati alla commessa dell'ospedale di H..

Integrato il contraddittorio con la costituzione in giudizio di Z.C. s.p.a., quest'ultima ha insistito, invece, per il rigetto della domanda attorea, eccependo l'infondatezza in fatto ed in diritto della ricostruzione della vicenda, così come operata da controparte. A dire della resistente, infatti: a) nessuna discriminazione era stata commessa ai danni del sig. C.P., visto che il licenziamento era avvenuto ad anni di distanza dall'infortunio individuato dal ricorrente quale presunta ragione occulta dell'atto espulsivo e che, del resto, molti dipendenti con limitazioni alle mansioni avevano pur sempre continuato ad operare in azienda; b) l'unica effettiva ragione del licenziamento era rinvenibile, quindi, nella soppressione della posizione lavorativa del ricorrente medesimo, risultando ultimate -nel cantiere di H.- le attività di realizzazione della galleria di collegamento cui questi era stato adibito; c) nessuna possibilità di reimpiego sarebbe stata comunque praticabile nel caso di specie; d) inapplicabili dovevano ritenersi pure i criteri di scelta invocati dal sig. C.P. per la selezione del personale da licenziare, essendosi disposta, qui, una radicale eliminazione del posto di lavoro per ragioni organizzative e produttive.

Tanto sinteticamente premesso in ordine alla posizione delle parti, occorre prima di tutto segnalare come debba ritenersi pacifico, per la soluzione della vicenda in esame, l'integrale rinvio alle regole introdotte dalla legge 92/2012 (c.d. riforma "FORNERO"), trattandosi di comporre, infatti, una controversia instaurata con ricorso depositato in cancelleria il 17.1.2014 ed avente ad oggetto la valutazione della legittimità di un licenziamento comunque intimato il 25.6.2013 con effetti decorrenti dal 28.5.2013 ex art. 1, comma 41 della legge

citata (v. docc. 21 e nel fascicolo del ricorrente), ovvero dopo l'entrata in vigore della predetta riforma; licenziamento del quale era stata contestata sia la natura discriminatoria, sia, in ogni modo, la relativa invalidità per asserita carenza di giustificazione, con conseguente potenziale estensione, ad esso, del regime di tutela reale previsto dal novellato art. 18, commi 1 e 7 della L. 300/1970, anche per via del numero di dipendenti occupati dalla datrice di lavoro, incontestabilmente superiore a 15.

Siffatta osservazione, inoltre, consente di ridurre al minimo i rilievi sul rito ed impone, a quest'ultimo riguardo, il sicuro richiamo all'art. 1, comma 49 della suddetta legge n. 92/2012, laddove è precisato che *“Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio, ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile, e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.”* Si tratta, dunque, dell'esperimento della sola fase sommaria del giudizio (peraltro non cautelare, difettando per essa il requisito del *periculum in mora*), in quanto finalizzata a valutare -nell'ambito di un procedimento deformalizzato e scevro da preclusioni o decadenze- il *fumus* relativo alla fondatezza della domanda; in altri termini, la mera verosimiglianza circa l'esistenza o meno dei vizi denunciati dal lavoratore con riferimento al licenziamento subito, dovendo ritenersi rimessa all'eventuale opposizione, invece, una più compiuta analisi del merito, sulla base di una cognizione piena dei fatti dedotti in causa, a completamento -unicamente ove necessario- dell'attività di acquisizione e formazione del materiale probatorio condotta nel primo segmento processuale.

Tale opzione interpretativa, infatti, appare quella maggiormente coerente con lo scopo di evitare il rischio di indebite e diseconomiche duplicazioni di fasi, in contrasto non solo con la *ratio* -sottesa alla legge “FORNERO”- di una sollecita definizione del contenzioso in materia di licenziamenti rientranti nell'ambito della tutela c.d. reale, ma anche con il principio costituzionale della ragionevole durata del processo, cui lo stesso legislatore ha evidentemente inteso prestare ossequio nell'ambito di un complessivo e più ampio disegno di riforma, contrassegnato dal riordino dell'appello civile *ex lege* 7 agosto 2012, n. 134 e dall'introduzione del filtro per la deflazione delle impugnazioni (v., in questi termini, Trib. di Piacenza, Ord., 12 novembre 2012, Est. Picciau, in Lav. Giur., 2003, pag. 159 e segg.). V. anche, per la natura sommaria della prima fase del giudizio, Trib. di Milano,

Ord., 17 settembre 2012, Est. Lualdi; 22 settembre 2012, Est. Greco; 15 ottobre 2012, Est. Casella; Trib. di Genova, Ord., 16 novembre 2012, Est. Barenghi).

Fermo quanto precede, allora, nel merito il ricorso è da ritenersi fondato ed andrà pertanto accolto alla luce dei motivi qui di seguito esposti.

Va sin d'ora esclusa, tuttavia, la possibilità di rinvenire connotati di reale discriminazione in capo al licenziamento in oggetto. Considerato che, in effetti, può definirsi discriminatoria solo quell'espulsione determinata da fattori politici, sindacali, razziali, di lingua, di sesso, oltre che di *handicap*, di età, di orientamento sessuale e di convinzioni personali (v., in tal senso, i rinvii operati dall'art. 3 della L. 108/1990 all'art. 4 della L. 604/1966 ed all'art. 15 St. lav.), merita constatare, al riguardo, come non abbia trovato adeguata conferma processuale -neppure sotto l'autonomo profilo del motivo illecito determinante- una presunta disparità di trattamento dichiaratamente serbata dalla società resistente al sig. C.P. per ragioni legate in via esclusiva alle sue condizioni di salute, nel divisato intento, cioè, di sbarazzarsi di un dipendente "a servizio ridotto" per via della significativa limitazione alle mansioni sofferta dal medesimo (*id est*, movimentazione manuale di carichi non superiori a 10 Kg; v. docc. 19 e 20 nel fascicolo del ricorrente), in seguito all'infortunio subito nel 2010.

Anche a voler ragionare in termini meramente presuntivi o su dati di carattere statistico, onde demandare al datore di lavoro l'onere di provare l'assenza di dette discriminazioni (v., per tale regola di giudizio, chiaramente volta a facilitare il lavoratore nella dimostrazione dei suoi assunti difensivi, gli artt. 4, comma 3 di cui al D.Lgs 215/2003 e 4, comma 4 di cui al D.Lgs 216/2003, ora ripresi e sostituiti dall'art. 28, comma 4 del D.Lgs 150/2011), non vanno qui trascurati, infatti, due elementi di fatto acquisiti al processo che -nel loro insieme- depongono, al contrario, per l'inconsistenza della lamentata discriminatorietà o, comunque, per l'implausibilità della dedotta nullità del licenziamento ex art. 1345 cod. civ..

Da un lato, invero, occorre sottolineare come il licenziamento di cui trattasi sia stato intimato a ben quattro anni di distanza dall'infortunio succitato, e dopo che il ricorrente, peraltro, aveva comunque pacificamente lavorato per tre anni all'interno del cantiere di Z.C. s.p.a., senza patire peggioramenti del suo stato di salute; da altro lato, poi, la prova testimoniale assunta nel corso della presente fase sommaria ha consentito di appurare come, in realtà, altri dipendenti della società resistente erano rimasti in attività, pur essendo anch'essi afflitti da riduzione della capacità lavorative e malgrado, tra essi, ad uno sicuramente -tal

Marco V.- fossero stati controindicati compiti lavorativi comportanti reiterate sollecitazioni al rachide lombosacrale; patologia, questa, del tutto assimilabile a quella di cui soffriva il ricorrente (v. Antonio L., a pag. 6 del verbale di udienza dd. 27.3.2014, Giovanni F., a pag. 14 del verbale di udienza dd. 8.4.2014 e Piergiorgio C. a pag. 15, ibidem).

Scartata, quindi, l'ipotesi di un'oggettiva sussistenza di discriminazione nell'atto in esame ed indimostrata, del resto, la presenza di elementi soggettivi denotanti in maniera univoca il perseguimento dell'esclusivo motivo illecito da parte della società resistente, appaiono evidenti, nondimeno, gli estremi della invalidità del licenziamento in discussione, per la carenza di giustificazione.

Giova rammentare, in argomento, che la causale del licenziamento per giustificato motivo oggettivo continua a rinvenire il suo fondamento giuridico nell'art. 3 della legge 604/1966, e cioè nelle *“ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”*, atteso che la riforma *“FORNERO”* -com'è noto- ha inciso esclusivamente sulle regole sanzionatorie, graduando a tal fine le forme di tutela in relazione alla differente tipologia dei vizi dell'atto di recesso ed al loro diverso disvalore.

Secondo una stabile e condivisibile interpretazione giurisprudenziale, nella ricostruzione del predetto presupposto normativo -al fine di verificare gli estremi di un valido esercizio del potere unilaterale di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del datore- l'interprete è tenuto a seguire, pertanto, una serie di passaggi logici ormai consolidati, volti ad appurare, in particolare: a) la sussistenza di una reale situazione di fatto sopravvenuta ed incidente -come tale- sull'organizzazione dell'attività d'impresa (v. Cass. civ. - Sez. L, Sentenza n. 24235 del 30/11/2010; b) l'effettivo nesso di causalità tra l'intimato licenziamento e le ragioni addotte a suo fondamento (v. Cass. civ. - Sez. L, Sentenza n. 11731 del 24/11/1997); c) l'impossibilità di utilizzare il dipendente licenziato in altre mansioni, non necessariamente equivalenti (v. Cass. civ. - Sez. L, Sentenza n. 21579 del 13/08/2008); d) l'attivazione -in estremo subordinate- di una selezione motivata e trasparente per la scelta del lavoratore da licenziare, specie quando siano venuti in rilievo mansioni e/o posti di lavoro fungibili (v. Cass. civ. - Sez. L, Sentenza n. 7046 del 28/03/2011).

Orbene, nel caso di specie tali elementi difettano, a partire proprio dai primi due. Risulta carente, infatti, non solo il presupposto di fatto allegato da Z.C. s.p.a. per sostenere l'inevitabilità della risoluzione del rapporto, ma anche il

collegamento funzionale tra la strategia tecnico-organizzativa della società e la medesima risoluzione, quale logico corollario della scelta imprenditoriale al vaglio.

La resistente, invero, aveva specificato -nella sua comunicazione ex art. 7 della L. 604/1996 dd. 20.5.2013 contenente la manifestazione dell'intento di procedere al licenziamento con contestuale l'indicazione dei motivi dello stesso- come quest'ultimo fosse dipeso dalla circostanza che *“attualmente, l'attività svolta presso il cantiere di ospedale di H. (era) in fase di esaurimento e, in particolare, l'attività a cui era adibito il sig. C.P. per la realizzazione di una galleria di collegamento (era) in fase di ultimazione, con conseguente riduzione dell'attività”*; la medesima datrice di lavoro aveva poi ulteriormente precisato, in quel frangente, che *“la società non (aveva) reperito altre posizioni equivalenti cui poter adibire il lavoratore”* (v. doc. 22, nel fascicolo del ricorrente).

Al contrario, deve innanzitutto considerarsi come un'allegazione siffatta fosse, all'epoca, quantomeno inattuale ed intempestiva, se è vero che, a detta di tutte le persone sentite, il cantiere dell'Ospedale, ben lungi dall'approssimarsi alla chiusura nel maggio del 2013, era risultato ancora aperto nel marzo del 2014, con l'assegnazione ad esso di 7 operai (tutti muratori e carpentieri, tra l'altro), adibiti a lavori di finitura sui tunnel ultimati, dovendosi inoltre ancora realizzare -tra l'altro- la rampa del nuovo ingresso “E” per accedere alla centrale termica ed al Centro Servizi e laboratori (v. Enrico CM. a pag. 4 del verbale di udienza dd. 27.3.2014 ed Antonio L., a pag. 7, ibidem).

Più in generale, appare palesemente infondata, comunque, la tesi difensiva volta a collegare in maniera indissolubile la durata del rapporto di lavoro di dipendenti assunti a tempo indeterminato alle singole fasi lavorative cui gli stessi, di volta in volta, venivano destinati, a seconda delle variabili e fisiologiche esigenze organizzative dell'impresa, connesse all'altrettanto fisiologica e naturale evoluzione di tutti gli appalti.

La resistente, invero, ha allegato che il progetto “OSPEDALI DI H.” procedeva per lotti progressivamente assegnati dalla committente ad essa appaltatrice e che la realizzazione di tali lotti comportava lavori di demolizione, ricostruzione e consegna. (v. anche, sul punto, il teste L., a pag. 8, ibidem); ha riferito, quindi, che gli interventi erano consistiti nell'esecuzione di un nuovo edificio adibito a “Centrale tecnologica” (ultimato a dicembre 2012), nella fabbricazione di un “Centro Servizi e laboratori” (terminato ad aprile 2013) e nella posa in opera di 7 gallerie interrato, su due livelli, per il collegamento degli edifici in parola,

specificando altresì come la galleria “A-T4” dove operava il ricorrente sarebbe terminata a maggio 2013 (v. pag. 7 della memoria difensiva dd. 21.2.2014).

E tuttavia, nell’evidenziare come il sig. C.P., in realtà, non fosse stato affatto ingaggiato per l’esclusivo compimento di quella specifica fase lavorativa, risalendo la sua presenza in Z.C. S.P.A.DE ECCHER al lontano 2007 ed essendo stato, egli, comunque variamente impiegato nello stesso cantiere dell’Ospedale sin dal 2010 anche per sostituire nelle relative mansioni il gruista di un’altra squadra (v. Giovanni F., a pagg. 11 e 12 del verbale di udienza dd. 8.4.2014 e Piergiorgio C., ibidem, a pagg. 17 e 18); fermo quanto precede, dunque, va soprattutto considerato che -stando alle emblematiche parole del responsabile della sicurezza in RIZZANI- *“... a seguito della progressiva ultimazione dei lavori delle gallerie, nessuno dei dipendenti delle relative squadre, da quando io sono stato sul cantiere, è stato licenziato, atteso che la società ha sempre provveduto al reimpiego dei lavoratori in altre mansioni compatibili con il relativo inquadramento contrattuale.”*. Ed ancora: *“Dai 30 che erano l’anno scorso rispetto ai 70 iniziali, in cantiere, ad oggi, sono rimaste 7 persone. A.D.R. Ribadisco che tutti gli altri dipendenti sono stati reimpiegati in Z.C.. ... In ospedale, oltre al C.P., c’erano altre 12 persone come carpentiere. Un paio sono ancora in ospedale, il resto sono stati dirottati a S., (da dove era) stato richiesto con urgenza del personale, per via di ritardi nell’esecuzione dei lavori.”* (v. Antonio L., a pag. 9 del verbale di udienza dd. 27.3.2014.).

Negli stessi termini, del resto, si è espresso anche Giovanni F., carpentiere come il ricorrente ed impiegato alla stregua del medesimo C.P. nell’appalto dei lavori dell’Ospedale, prima per l’edificazione della Centrale termica, poi per la costruzione del Laboratorio ed infine per la realizzazione dei tunnel: *“A.D.R. Albino C.P. (che, detto per inciso, faceva pure lui parte della squadra del ricorrente - N.D.R.), si trova attualmente nel cantiere Di T., a S.; non so cosa faccia là (ma), quando era sul cantiere dell’Ospedale, era carpentiere anche lui. Il trasferimento del C.P. è avvenuto circa 20 giorni, un mese fa, visto che prima continuava a lavorare all’Ospedale. A.D.R. All’inizio dei lavori il personale di Z.C., nel cantiere dell’ospedale, era composto da una trentina di persone, poi andate progressivamente scalando. So che certuni, da quello che mi consta, andavano e venivano dal cantiere di C., dove era stata realizzata una palazzina ...; altri, invece, ed in particolare una squadra, (sono) andat(i) a S.”* (v. pagg. 12 e 13 del verbale di udienza dd. 8.4.2014).

Lo spostamento di operai dal cantiere di H. a quello di SISTIANA è circostanza su cui ha parimenti riferito il sig. Piergiorgio C., responsabile dell'amministrazione del personale nella società resistente. La richiesta in oggetto, risalente al dicembre 2013, proveniva dal capo commessa di quell'appalto ed era stata motivata -a dire del succitato sig. C.- da ragioni di ritardo nella consegna dei lavori. Oltre a capisquadra e muratori, dunque, tale richiesta aveva riguardato “... in ogni caso, la presenza di qualche carpentiere tra quelli trasferiti.”. Nell'evidenziare che, a S., i lavori di carpenteria era stati subappaltati, il testimone ha peraltro precisato come “la scelta di mandare, in ogni caso, nostri carpentieri sul posto, (era) stata dettata anche da valutazioni di salvaguardia della forza lavoro ... (!)”. (v. pag. 17, ibidem).

D'altra parte, che lo smistamento di dipendenti nei vari cantieri fosse prassi del tutto naturale e consolidata presso l'impresa convenuta, si desume - significativamente- proprio dalla sorte toccata ai colleghi di lavoro del ricorrente. Quand'anche ci si volesse soffermare sul fatto -indice soltanto di un'elementare forma di razionalità organizzativa- che “ogni galleria aveva il personale specificamente destinato a quel lavoro” (v. Piergiorgio C., a pag. 18, ibidem), non potrà per questo trascurarsi, d'altro canto, la circostanza che, tra i componenti della squadra del sig. C.P., solo due persone -lui e tal Renzo Z.- erano stati licenziati, mentre gli altri o “erano stati trasferiti un paio di mesi prima ... nel cantiere del complesso R.”, o erano in ferie, o erano rimasti nel cantiere dell'ospedale di H. per i lavori di rifinitura o, comunque, erano stati dirottati a S. (ibidem).

Una situazione siffatta, del resto, è agevolmente evincibile anche dai fogli presenze -depositati in corso di causa dalla resistente su ordine del giudice- circa il numero degli operai di Z.C. S.P.A. de ECCHER adibiti ai diversi cantieri dell'impresa; la lettura di tali documenti, infatti, evidenzia -per quel che qui più rileva- come, almeno da giugno 2013 a febbraio 2014, la forza lavoro adibita alle commesse di H. fosse rimasta costante nel tempo e come gli unici scostamenti in diminuzione fossero dipesi, per l'appunto, da meri trasferimenti di dipendenti da H. A T. (v., ad esempio, i passaggi di Daniele C. e Bruno C. a luglio 2013, nonché quelli di Giuseppe L., Filippo L., V. Marco, Moreno P., Epifanio., Vladimir M. e Maruzio G. a gennaio 2014). Di talché, concludendo, se davvero l'attività stava finendo per via del completamento dei lavori di realizzazione della galleria; se davvero i diversi cantieri di Z.C. S.P.A.-almeno quelli ubicati in Italia, senza contare quelli

all'estero- risultavano tutti già coperti; ebbene, se davvero questa fosse stata la situazione, non è dato comprendere perché solo due dipendenti siano stati licenziati e perché analoga sorte non sia toccata, invece, a tutti i lavoratori delle squadre addette alle altre sei gallerie, a mano a mano che queste opere si approssimavano alla conclusione.

Il quadro fattuale che, nel complesso, ne deriva, rende del tutto superfluo, dunque, attardarsi nell'esame delle ulteriori questioni attinenti alla verifica in ordine all'avvenuta ottemperanza dell'obbligo di *repechage* o, in subordine, al rispetto dell'onere di procedere, eventualmente, ad una trasparente selezione del personale da licenziare, anche attraverso il ricorso ai parametri di scelta valevoli per i licenziamenti collettivi.

Basti qui considerare, quanto al primo profilo, che se, già linea di massima, “... l'ultimazione delle opere edili per la cui realizzazione i lavoratori sono stati assunti non è sufficiente a configurare un giustificato motivo di recesso, salvo che il datore di lavoro non dimostri l'impossibilità di utilizzazione dei lavoratori medesimi in altre mansioni compatibili, con riferimento alla complessità dell'impresa e alla generalità dei cantieri nei quali è dislocata la relativa attività”, (v. Cass. civ. - Sez. L, Sentenza n. 22417 del 22/10/2009), nel caso di specie la discussione circa i possibili margini di un eventuale reimpiego del lavoratore licenziando non ha -a ben vedere- neppure ragione di essere coltivata, atteso che, da un lato, il sig. C.P., come già detto, non era stato affatto ingaggiato solo per realizzare la galleria “A-T4” nel cantiere dell'Ospedale di H. e che, da altro lato, proprio al sua posizione di dipendente con 8 anni di servizio in Z.C. S.P.A.DE ECCHER (13 se si fosse considerato il Gruppo Z.C. S.P.A.nel suo complesso), avrebbe casomai giustificato -come peraltro avvenuto per tutti i suoi colleghi- non già una sua ricollocazione in altri posti di lavoro compatibili con la sua professionalità, quanto, piuttosto, il suo fisiologico spostamento nell'ambito dei diversi cantieri in esercizio.

Quanto al secondo profilo, poi, giova in ogni caso evidenziare come, se il completamento del cantiere H.se avesse realmente posto all'ordine del giorno il tema della soppressione di plurime posizioni lavorative divenute eccedentarie, basilari principi di correttezza e buona fede avrebbero comunque imposto al datore di lavoro di procedere -per la selezione dei dipendenti da licenziare- ad una comparazione trasparente e motivata tra tutto il personale adibito perlomeno a

mansioni di carpenteria, in quanto omogeneo e fungibile con il ruolo del sig. C.P., non certo ad un confronto ristretto ai soli colleghi di squadra di quest'ultimo.

Tutte le considerazioni sopra esposte, allora, inducono a sostenere che la palese infondatezza -ai limiti della pretestuosità- della giustificazione addotta da Z.C. S.P.A.DE ECCHER per motivare il licenziamento intimato al ricorrente, integri una di quelle ipotesi di c.d. "torto marcio" del datore di lavoro che autorevole dottrina ha ritenuto di poter qualificare -proprio per questo- come espressione concreta della "*manifesta insussistenza del fatto*" di cui parla il comma 7 del novellato articolo 18 della L. 300/1970, al fine di distinguere, per l'appunto, le conseguenze sanzionatorie derivanti da un atto risolutivo del rapporto viziato da ingiustificatezza qualificata, rispetto a quelle conseguenti, invece, da un semplice - e, perciò stesso, fino all'ultimo opinabile- difetto degli estremi del giustificato motivo oggettivo.

Sarà necessario, pertanto, annullare il licenziamento in parola e condannare la resistente alla reintegrazione del sig. C.P. nel posto di lavoro, oltre al pagamento in favore di quest'ultimo di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (€ 1.968,18, come risultanti dalla busta paga di maggio 2013 sub doc. 26 di parte ricorrente e dai conteggi non contestati di cui alla nota 1 a pag. 6 del ricorso introduttivo), dal mese di giugno 2013 sino al giorno dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore a 12 mensilità (v. comma 4 dell'art. 18 cit., al quale rinvia il comma 7 succitato). Va da sé, del resto, che il successivo lasso di tempo decorrente dall'adozione del presente provvedimento giudiziale alla concreta riammissione in servizio non potrà che ritenersi coperto, a sua volta, dalla normale retribuzione. Segue l'ulteriore condanna a versare i contributi previdenziali ed assistenziali sempre dal momento del licenziamento alla pronuncia reintegratoria.

A fronte della puntuale allegazione del ricorrente di essere stato, nel recente passato, unico percettore di reddito in famiglia, con a carico genitori e sorella, sola -nel frattempo- ad aver trovato un'occupazione come apprendista (v. punti 31 e 32 del ricorso), non si ritiene che le generiche ed esplorative contestazioni di controparte valgano a motivare una riduzione dell'indennità risarcitoria dianzi determinata, né sotto il profilo dell'*aliunde peceptum*, né sotto il profilo dell'*aliunde percipiendum*.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo ex D.M. 55/2014, sono poste a carico della società soccombente.

P.Q.M.

Il Tribunale di H., nella sopra intesta composizione,
visto l' art. 18, comma 7 della L. 300/1970 e l'art. 1 comma 49 della
L. 92/2012,

- ACCERTA e DICHIARA la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento intimato al ricorrente;
- ANNULLA il licenziamento predetto e, per l'effetto, condanna Z.C. s.p.a., a reintegrare il sig. C.P. nel posto di lavoro ed a corrispondergli a titolo risarcitorio un'indennità parametrata all'ultima retribuzione globale di fatto (€ 1.968,18) per il periodo decorrente dal licenziamento (con effetti dal 28.5.2013) sino a quello del presente provvedimento, e comunque in misura non superiore a 12 mensilità, oltre a rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dovuto al saldo, nonché al versamento, per il medesimo periodo, dei contributi previdenziali ed assistenziali;
- CONDANNA Z.C. s.p.a. al pagamento delle spese di lite in favore del ricorrente che si liquidano in complessivi € 5.500,00, più spese generali, I.V.A. e C.N.A.P.

Si comunichi alle parti.

Udine, 4.6.2014

IL GIUDICE
dr. Fabio LUONGO