

AVV. ISACCO SULLAM
Corso di Porta Vittoria, 32
20122 MILANO
Tel. 02.55.18.55.58 Fax 02.54.54.142
PEC:
isacco.sullam@milano.pecavvocati.it

Avv. STELLA LANZAFAME
Viale Premuda, 10 – 20129 MILANO
Tel. 02.55.100.13
Fax 02.54.10.15.98
PEC: s.lanzafame@milano.pecavvocati.it

Studio Legale Associato
Avv. R. FORTUNATO – Avv. S. ONESTI
Via G. Ripamonti, 66 – 20141 Milano
Tel. 02.53.900.91 - Fax 02.55.21.95.41
PEC: roberto.fortunato@milano.pecavvocati.it

TRIBUNALE ORDINARIO DI MILANO – SEZIONE LAVORO

Ricorso ex art. 1 comma 51 e ss. L. 92/2012 e 414 cpc

Promosso dal

Sig. MERLO MASSIMO - c.f.: MRLMSM55S21E648T - res. te in Lodi via Cascina Cavigione 1, rappresentato e difeso dall'Avv. Isacco Sullam, c.f.: SLL SCC 50D20 Z336V (che dichiara di voler ricevere le comunicazioni inerenti al presente giudizio al fax n. 02.54.54.142, ovvero all'indirizzo di **pec: isacco.sullam@milano.pecavvocati.it**), unitamente e disgiuntamente con l'Avv. Roberto Fortunato, c.f.: FRT RRT 56T31 F205R (che dichiara di voler ricevere le comunicazioni inerenti al presente giudizio al fax n.02.55.21.95.41, ovvero all'indirizzo di **pec: roberto.fortunato@milano.pecavvocati.it**) e con l'Avv. Stella Lanzafame, c.f.: LNZ SLL 74D67 F205R (che dichiara di voler ricevere le comunicazioni inerenti al presente giudizio al fax n.02.54.10.15.98, ovvero all'indirizzo di **pec: s.lanzafame@milano.pecavvocati.it**), ed elettivamente domiciliato presso lo studio del primo in Milano – Corso di Porta Vittoria n.32, giusta procura in calce al presente ricorso;

- ricorrente –

CONTRO

INNSE MILANO S.P.A. – P. IVA 03150400988 in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede legale in 25126 Brescia Via Eritrea 20/I, (in avanti INNSE),

CAMOZZI INDUSTRIES S.P.A – P.I 03519280170 in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede legale in 25126 Brescia Via Eritrea 20/I, (in avanti INNSE),

- resistenti –

AVVERSO

l'Ordinanza emessa *inter partes* il 02/10/2017 n. cron. 24396/2017 (doc. 1) dal

Giudice del Lavoro, Dott. Fabrizio Scarzella, nella controversia avente n. di RG 6208/2017.

L'Ordinanza de qua è in parte ingiusta e gravatoria ed il ricorrente la impugna per i seguenti specifici motivi cui premette l'esposizione del

Fatto e svolgimento del processo

1. Con ricorso ex art. 1 comma 48 L. 92/2012 il Signor Merlo Massimo, evocava in giudizio le odierne resistenti impugnando il licenziamento de quo rilevando la nullità, illegittimità, inefficacia del recesso sotto diversi profili.

2. Il lavoratore ricostruiva le vicende del rapporto di lavoro evidenziando:

A. La vertenza INNSE - L'INNSE (già Innocenti Sant'Eustacchio) è una storica fabbrica di grandi mezzi di produzione, una delle poche in Italia. Attualmente ha più di 16 dipendenti e fa parte di Camozzi Group, leader della produzione meccanica, che ha 2300 dipendenti. Passata di mano tra vari imprenditori, nel 2009 l'INNSE sembrava condannata alla chiusura. Il complesso industriale venne mantenuto in vita dalla risoluta mobilitazione dei dipendenti, cui la stampa nazionale diede grande risalto (vedi doc. 1).

La vertenza si concluse, grazie all'intervento del Comune di Milano e con la mediazione del Prefetto, con una serie di accordi stipulati nell'agosto 2009 da vari soggetti: il proprietario dei mezzi di produzione (Gruppo Genta); il proprietario dell'area e dello stabilimento (Aedes); l'acquirente del complesso produttivo e dell'area medesima (Gruppo Camozzi, la cui capogruppo è appunto la resistente Camozzi Industries S.p.A.); la FIOM-CGIL e la RSU e il Comune di Milano.

B. Gli accordi INNSE - I complessi accordi tra le suddette parti private e pubbliche furono stipulati dall'11/8/2009 in avanti. In sintesi, essi prevedevano l'acquisizione da parte del Gruppo Camozzi di tutto il complesso produttivo, allora facente capo al Gruppo Genta, e dell'immenso capannone e della palazzina uffici, allora di proprietà di Aedes Immobiliare. Per quest'ultima cessione si stabiliva un prezzo simbolico, a fronte dell'impegno del Gruppo Camozzi a mantenere l'attività produttiva almeno fino al 2025 e dell'ottenimento - da parte di Aedes - di una variante urbanistica, concessa dal Comune di Milano sulla grande area confinante, sita in via Rubattino, di proprietà della medesima Aedes.

Alla suddetta intesa, stipulata avanti il Prefetto di Milano, era allegato un accordo tra Gruppo Camozzi e FIOM sulla ripresa dell'attività produttiva, **in base ad un piano industriale volto all'integrazione di INNSE nel Gruppo Camozzi** e all'acquisizione di nuova clientela. In questo quadro si prevedeva l'assunzione di tutto il personale dell'INNSE, l'utilizzo della Cigs ai fini della riorganizzazione aziendale, un piano di investimenti.

Gli impegni stabiliti nell'accordo tra Gruppo Camozzi e OO.SS. venivano poi tradotti nel Piano Industriale INNSE MILANO S.p.A. 2010-2012 e nei successivi accordi tra INNSE, FIOM e RSU aziendale sul ricorso alla cassa integrazione ordinaria e straordinaria durante la ristrutturazione/riorganizzazione aziendale, fondata sul miglioramento tecnologico dei macchinari esistenti, la messa in sicurezza degli impianti e del sito, il ripristino della Palazzina Uffici e dello stabilimento, **la formazione del personale, di cui veniva previsto il pieno mantenimento dell'occupazione.**

- C. INNSE MILANO non adempie agli accordi sottoscritti** - Il Gruppo Camozzi – che ha conferito il complesso produttivo e l'area di via Rubattino alla società INNSE MILANO S.P.A. (società unipersonale interamente controllata dal Gruppo), non ha tuttavia adempiuto agli impegni assunti con il "*Piano Industriale*" e gli accordi stipulati con FIOM e RSU. A parte l'ammmodernamento di alcuni macchinari, null'altro è stato fatto e i dipendenti sono stati lasciati per lunghi periodi in CIG, mentre la produzione non è mai decollata. In tale situazione, sono trascorsi gli anni dal 2010 al 2015, durante i quali i dipendenti sono diminuiti da 47 a 36 e sono entrati ed usciti dalla CIG, per effettuare la lavorazione di poche commesse.
- D. Camozzi presenta il piano di "risanamento" dell'INNSE e chiede la CIGS** - Nel gennaio 2016, INNSE presenta il "*Piano di Risanamento*" (doc. 2) sulla base del quale chiede la concessione della CIGS per un anno per tutti i dipendenti, che parte dall'1/3/2016 al 28/2/2017, violando così gli impegni assunti dal 2009 in avanti.
- E. La mobilitazione dei dipendenti** - Dall'1/3/2016 la fabbrica ha smesso di funzionare, salvo sporadici minimi lavori di manutenzione ordinati dalla Direzione aziendale a piccole squadre di dipendenti richiamati a rotazione in servizio. I lavoratori sospesi e quelli comandati al lavoro (questi ultimi solo ad inizio turno) si sono quotidianamente riuniti in assemblea all'interno della *Sala*

RSU, posta nello stabilimento di Via Rubattino. Essi hanno sempre rivendicato l'avvio di una concreta trattativa sulla ripresa dell'attività produttiva.

- F. L'ipotesi di Accordo dell'8/9/2016 avanti il Ministero Sviluppo Economico, in assenza della RSU.** - L'8 settembre 2016 si sono incontrati a Roma, presso il MISE, i rappresentanti dell'INNSE, della Fiom nazionale e provinciale milanese, il Dr. Matone dell'ARIFL, all'esito della quale i presenti hanno approvato una *"ipotesi di accordo"* (vedi doc. 3). La Fiom non ha sottoscritto l'ipotesi di accordo, da sottoporre a referendum dei lavoratori. Il referendum, all'unanimità dei 24 votanti non l'ha approvata, ritenendola basata sul *"Piano di Risanamento"* aziendale del gennaio 2016, in violazione degli accordi precedenti.
- G. L'offensiva penale, disciplinare, giudiziaria dell'INNSE contro i suoi dipendenti -**
Dopo il risultato del referendum e la mancata sottoscrizione dell'accordo da parte Fiom, l'INNSE ha fatto di tutto (e di più) per impedire lo svolgimento delle assemblee da parte dei lavoratori, allo scopo di spezzarne l'unità. Al contempo, la Direzione e il Gruppo Camozzi hanno rifiutato qualsiasi contatto con la RSU per discutere un accordo rispettoso degli impegni stipulati nel 2009. Su queste premesse è partita una offensiva penale, disciplinare, giudiziaria dell'INNSE contro i propri dipendenti. La società ha riempito lo stabilimento di guardie giurate, munite di telecamere. Ha denunciato penalmente e punito disciplinarmente i lavoratori che si riunivano in assemblea. **I provvedimenti disciplinari sono stati 40, tra ottobre e novembre 2016**, fondati sulla presunta illegittimità delle assemblee all'interno dello stabilimento e la conseguente impossibilità di procedere allo smantellamento dei macchinari deciso col *"Piano di Risanamento"*, che invece è proceduto a tappe forzate. I lavoratori sanzionati hanno tutti impugnato i provvedimenti davanti al Collegio arbitrale. INNSE ha rifiutato di costituire il Collegio e – forte della sua potenza economica – ha trascinato per tre volte i lavoratori in sede giudiziaria, per sentire dichiarare la legittimità delle sanzioni. Il comportamento datoriale è chiaro: usare ogni mezzo per piegare i lavoratori.
- H.** Va a tale fine evidenziato – come è emerso anche nel corso della istruttoria dei procedimenti indicati in premessa - che:
- a – a partire dal dicembre 2015 nessuna attività produttiva è stata effettivamente svolta in azienda;
 - b – sono state smontate – con appalti affidati a ditte esterne - numerose

macchine, ma nessun nuovo macchinario è entrato in azienda, come era invece scritto nel *Piano di Risanamento*. Anzi, secondo il Signor Logica, del Gruppo Camozzi, i predetti nuovi macchinari sono ancora in fase di progettazione (vedi verbali udienze procedimenti sopra indicati, doc. 4).

- I. **1 marzo 2017 – Termina il primo anno di CIGS, ma la produzione non riprende. INNSE chiede un nuovo anno di CIGS e lascia la fabbrica inattiva** - In questo quadro, il 28 febbraio termina il primo anno di CIGS. L'1/3/2017 i lavoratori rientrano formalmente in azienda: **per non fare niente tutto il giorno**. Nel frattempo INNSE prepara la richiesta di un nuovo periodo di cassa integrazione straordinaria, che viene depositata il 7 aprile 2017, con il pretesto di un "*Piano di Riorganizzazione*" datato 18/4/2017, che neppure la Fiom considera valido (vedi docc. 5 e 6). Dal 28 aprile 2017 è pertanto proseguito il calvario dei dipendenti, sospesi nuovamente a 0 ore.
- L. **Il licenziamento di 4 dipendenti** – Nel mentre, con lettere datate 3 marzo 2017 INNSE Milano ha comunicato ai Signori Massimo Merlo, Dario Comotti, Vincenzo Acerenza e Annamaria Pagani il *recesso per giustificato motivo oggettivo*.

Il recesso per i signori Comotti e Merlo è così motivato (docc. 7 e 8):

" Con la presente le comunichiamo il nostro recesso con effetto immediato dal rapporto di lavoro con lei in essere ai sensi dell'articolo 2118 codice civile. Il recesso è conseguenza della decisione della società di modificare il processo produttivo eliminando la posizione di addetto controllo qualità in produzione, in modo che ogni operatore gestisca in toto la realizzazione del prodotto: dall'approntamento della macchina utensile sino alla verifica della conformità alle specifiche richieste del pezzo finito. La nostra decisione ha carattere strutturale; non sussistono alternative occupazionali presso la società che siano compatibili con il suo ruolo e la sua professionalità, neppure ai sensi dell'articolo 2103 comma 6, cod. civ. La dispensiamo dal prestare il periodo di preavviso contrattualmente previsto; il suo rapporto di lavoro è pertanto risolto, a tutti gli effetti di legge di contratto, alla data di ricevimento della presente. Nei tempi tecnici occorrenti, metteremo a sua disposizione i suoi documenti di lavoro e le sue competenze di fine rapporto comprensive, beninteso, dell'indennità sostitutiva del preavviso. Posto che nostro desiderio rendere il meno traumatica possibile questa decisione, le comunichiamo anche la nostra disponibilità - subordinata alla sua rinuncia all'impugnazione del nostro recesso - riconoscerle un'indennità di buonuscita il cui importo, in concorso con il trattamento economico naspì, sarà parametrato a quello del trattamento mensile di pensione che le spetterà alla maturazione nel relativo diritto, per il numero dei mesi necessari al raggiungimento di requisiti minimi per l'accesso al pensionamento"

Il recesso per il signor Acerenza è così motivato (doc. 9):

“Con la presente le comunichiamo il nostro recesso con effetto immediato dal rapporto di lavoro con lei in essere ai sensi dell'articolo 2118 codice civile. Il recesso è conseguenza della decisione che la società ha assunto di esternalizzare i lavori elettrici da eseguirsi nello stabilimento di via Rubattino e di sopprimere la sua posizione di manutentore elettrico. Come lei sa, i lavori di distacco e smontaggio dei macchinari dismessi sono stati eseguiti da ditte esterne specializzate, l'installazione di nuove macchine, tecnologicamente avanzate, sarà effettuata da tecnici elettricisti di Innse Beradi, azienda produttrice delle macchine stesse, Alle ditte esterne abbiamo commissionato d'ora in avanti anche l'esecuzione dei normali interventi elettrici nell'intero stabilimento. La nostra decisione ha carattere strutturale; non sussistono alternative occupazionali presso la società che siano compatibili con il suo ruolo e la sua professionalità, neppure ai sensi dell'articolo 2103 comma 6, cod. civ. La dispensiamo del prestare il periodo di preavviso contrattualmente previsto; il suo rapporto di lavoro è pertanto risolto, a tutti gli effetti di legge di contratto, alla data di ricevimento della presente. Nei tempi tecnici occorrenti, metteremo a sua disposizione i suoi documenti di lavoro e le sue competenze di fine rapporto comprensive, beninteso, dell'indennità sostitutiva del preavviso”.

- M. La società *datrice* non ha, tuttavia, previamente avviato la procedura ex art. 7 della legge 604/66, come modificato dall'art. 1 c. 40 della L. 92/2012.
- N. Il ricorrente, conseguentemente, ha tempestivamente impugnato la risoluzione del rapporto di lavoro (doc. 10).
- O. Per completezza va rammentata la vastissima esperienza acquisita dal ricorrente **MERLO MASSIMO** che, qualora contestata, viene dedotta a prova testimoniale.
- P. In particolare il **ricorrente è stato assunto alla INNSE nel 1979** e si occupava del controllo della qualità e, nello specifico, dei c.d. *Controlli non distruttivi* (CND), che permettono di individuare i difetti nei primi stadi, consentendo l'eventuale scarto prima che il pezzo sia gravato dalle spese di ulteriori lavorazioni; ed ancora dei c.d. *Controlli dimensionali*. Specificatamente effettuava i seguenti *controlli non distruttivi*. *Controllo con liquidi penetranti (Penetrant Test PT); con apparecchiature magnetoscopiche; con apparecchiature ad ultrasuoni; con apparecchiature RX*. Tutti i controlli citati sono soggetti a norme del Sistema Internazionale di Unità di Misura (Système international d'unités). **Ancor più in particolare:**
- a) - per i Controlli con liquidi penetranti** si avvaleva della tecnica di far penetrare un particolare liquido. Il liquido penetrante doveva cospargerlo

mediante spruzzatura, pennello o immersione, permettendo così all'azione capillare di agire per il tempo necessario alla penetrazione negli eventuali difetti affioranti. Successivamente rimuoveva il liquido penetrante in eccesso terminando la procedura lavando con un liquido emulsionabile il pezzo da ispezionare. A questo punto cospargeva il pezzo con un mezzo di contrasto detto rivelatore (nelle stesse modalità dell'applicazione del penetrante), che consentiva così al liquido penetrato nelle eventuali discontinuità di riaffiorare superficialmente. Era così possibile, grazie all'azione della capillarità, rilevare sul pezzo in esame i vari eventuali difetti affioranti. Oltre al normale controllo di pezzi in lavorazione effettuava questi controlli su parti di attrezzature di sollevamento interne all'azienda. In particolare effettuava controlli periodici a ganci di sollevamento dei *carri ponte* dell'officina, golfari destinati al sollevamento di pezzi di diverse tonnellate, grilli per l'aggancio di corde di sollevamento e corde utilizzate per imbragare pezzi del peso variabile da 1 tonnellata fino a 200 tonnellate. Controlli effettuati per garantire la sicurezza nelle operazioni di caricamento e scaricamento dei pezzi in lavorazione e del personale addetto a tali mansioni.

b) – per i Controlli con apparecchiature ad ultrasuoni ispezionava, mediante un apparecchiatura ad emissione di onde elastiche vibrazionali con frequenza compresa tra 1 e 10 MHz (per certe applicazioni il campo si può estendere dai 20 KHz fino ad oltre 200 MHz), rilevava ed evidenziava difetti superficiali o interni, misurava lo spessore dei materiali e misurava la distanza e la dimensione delle difettosità del materiale sia in lavorazione in officina che il materiale che veniva dai fornitori esterni.

c) – per il Controllo con apparecchiature magnetoscopiche *magnetizzava* il pezzo da testare con un *magnetoscopio*. Questo strumento, attraverso il controllo per mezzo di particelle magnetiche localizza discontinuità superficiali e sub-superficiali in materiali ferromagnetici.

d) – per il Controllo con apparecchiature RX eseguiva, tramite un generatore radiologico posizionato in un bunker, controlli su saldature, lamiere, fusioni e costruzioni meccaniche, per rilevare difetti del materiale quali: intrusioni di soffiature per le fusioni, saldature difettose, imperfezioni imputabili ad errori dei fornitori.

e) – per i Controlli dimensionali, provvedeva a rilevare la *rettilinearità, planarità,*

circolarità ,cilindricità,simmetria,concentricità ,parallelismo,ortogonalità ,
dei pezzi meccanici in lavorazione per garantire le perfette tolleranze di lavorazione prescritte a disegno, per garantire l'assoluta precisione nelle lavorazioni richieste. Utilizzando strumenti di *metrologia*, quali: calibri a cursore, micrometri per esterni e per interni, calibri e micrometri di profondità, goniometri per la misurazione di angoli, rugosimetri per la misurazione di una superficie piana con un metodo secondo un "piano di rilievo" ortogonale alla superficie stessa che e determina il grado di finitura, bolle elettroniche per la misura della planarità, telescopio di micro allineamento per misurare la perfetta rettilineità geometrica dei pezzi, misurava la perfetta cilindricità dei pezzi eseguiti su torni e rettifiche.

- Q. Il ricorrente, pertanto, in base all'esperienza e alla professionalità, ben avrebbe potuto essere reinserito anche in altri ambiti; all'interno dell'INNSE o del Gruppo Camozzi, con eventuale mutamento di mansione; in ogni caso ben avrebbe potuto essere soggetto ad una formazione *on the job* (come previsto dalla stessa INNSE); senza dimenticare in ogni caso che egli non poteva essere licenziato prima dell'effettiva ripresa della produzione e che, facendo parte del gruppo di *pensionandi nel triennio 2016-2018*, poteva e doveva essere posto in Cigs al pari di tutti gli altri.
- R. Va infine rammentato che INNSE Milano S.p.A. fa parte del Gruppo Camozzi, che si compone 13 società con ben 2300 dipendenti: vero e proprio colosso della industria meccanica italiana, di cui è appunto capogruppo Camozzi Industries (vedi doc. 11).
3. Sulla base di tale ricostruzione dei fatti, il ricorrente, deduceva sei distinti motivi di illegittimità del licenziamento, così specificati:

I - NULLITA' DEL LICENZIAMENTO PER MANCATO ESPLETAMENTO DELLA PROCEDURA DI CUI ALL'ART. 7 LEGGE 604/66

II - NULLITA' E/O ILLEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO, ASSERITAMENTE INTIMATO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO, PER MANIFESTA DISCRIMINAZIONE E PRETESTUOSITA'

III - ILLEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO PER MANIFESTA INSUSSISTENZA DEL FATTO POSTO A BASE DEL LICENZIAMENTO PER IL

PRETESO GIUSTIFICATO MOTIVO

IV – ILLEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO IN RELAZIONE ALLA INDICAZIONE DELLA PRETESA IMPOSSIBILITA' DEL C.D. *REPECHAGE* ALL'INTERNO DELL'AZIENDA

V – ILLEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO IN RELAZIONE ALLA INDICAZIONE DELLA PRETESA IMPOSSIBILITA' DEL C.D. *REPECHAGE* ALL'INTERNO DEL GRUPPO CAMOZZI

VI – L'INESISTENZA DEL MOTIVO ADDOTTO PER "GIUSTIFICARE" IL LICENZIAMENTO E L'ESCLUSIONE DEL *REPECHAGE* CONFERMANO LA MALA FEDE CONTRATTUALE DI INNSE E DEL GRUPPO.

4. Concludeva, il Signor Merlo, chiedendo che il Giudice del Lavoro accertasse e dichiarasse in principalità la nullità e comunque l'illegittimità del licenziamento intimato dalla datrice; e, per l'effetto, ordinasse alle società convenute di reintegrare il ricorrente nel suo posto di lavoro con identità di inquadramento contrattuale, nonché di versare al medesimo l'indennità risarcitoria pari alle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento sino all'effettivo ripristino del rapporto di lavoro; il tutto con gli interessi legali e la rivalutazione dal dovuto al saldo; in subordine, comunque accertata in ogni caso l'illegittimità del licenziamento, condannare le resistenti a pagare un'indennità risarcitoria pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alle circostanze del licenziamento esposte in ricorso e alla volontà datoriale di espellere il lavoratore senza sperimentare la procedura prevista dal citato art. 7 L. 604/66. Con vittoria di spese e competenze.
5. La società *datrice* si costituiva ritualmente in giudizio chiedendo il rigetto del ricorso introduttivo, sostenendo la legittimità dell'intimato licenziamento per tali presunte ragioni: i) effettiva soppressione della posizione rivestita dal signor Merlo, essendo i controlli dei pezzi effettuati dagli operatori di macchina; ii) nessuna assunzione effettuata dopo il licenziamento del ricorrente per lo svolgimento di mansioni analoghe a quelle in precedenza attribuite al medesimo (o anche solo comparabili ad esse).

6. Si costituiva anche CAMOZZI INDUSTRIES che chiedeva altresì il rigetto del ricorso.
7. Il Giudice esperiva il tentativo di conciliazione che dava esito negativo. Quindi, fissata udienza di discussione, il Tribunale accoglieva il ricorso promosso, dichiarando ingiustificato e pertanto illegittimo il licenziamento intimato con comunicazione 03/03/2017; e - dichiarato risolto il rapporto di lavoro alla data di efficacia del licenziamento - condannava Innse Milano SpA, in persona del legale rappresentante pro-tempore, a corrispondere al ricorrente una indennità risarcitoria pari a 20 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, oltre al rimborso dei compensi professionali liquidati in complessivi euro 2.500,00, con gli accessori di legge.

° 0 °

Col presente ricorso il Signor Massimo Merlo, come sopra rappresentato e difeso, propone opposizione ex art. 1 comma 51 e ss. L. 92/2012, avverso l'ordinanza indicata in epigrafe, chiedendone la parziale riforma per i seguenti motivi di

DIRITTO

Preliminarmente va rilevato che il provvedimento opposto ha affrontato le doglianze del lavoratore sotto diversi profili in ordine all'eccepita nullità del licenziamento. In particolare il Giudice esclude la sussistenza del licenziamento *discriminatorio* e pur ritenendo ingiustificato - e quindi illegittimo - il licenziamento, intimato sulla base di un preteso giustificato motivo oggettivo, ha condannato la società *datrice* ai sensi dell'art. 18 commi IV e V Stat. Lav. al versamento della sola indennità risarcitoria.

Le conclusioni cui giunge il Giudice, tuttavia, da un lato appaiono riduttive e, dall'altro, non appaiono affatto conseguenti. Invero.

PRIMO – SULLA NULLITA' DEL LICENZIAMENTO PER DISCRIMINAZIONE

Il Giudice sottolinea – fondatamente - che le ragioni addotte nella lettera di recesso, in relazione alla modifica del processo produttivo ed all'eliminazione della posizione di addetto al controllo qualità in produzione, *non risultano né attuali né esistenti alla data di adozione del licenziamento impugnato* e neppure

immediatamente incidenti nel processo produttivo della società, posto che quest'ultima aveva in programma di montare i nuovi macchinari presso lo stabilimento in oggetto soltanto nel mese di luglio agosto 2017 (...) e che fino a tale data i dipendenti presenti si dovevano limitare ad effettuare la normale attività di manutenzione.

In sostanza il Giudice assume che *alcuna attività produttiva né alcuna specifica modifica del processo produttivo (...) erano pacificamente in corso alla data dell'adozione del recesso impugnato né in data immediatamente successiva.*

Su questa premessa, a prescindere da quanto si osserverà specificamente in prosieguo in ordine alla manifesta insussistenza del motivo addotto per la risoluzione del rapporto ed alle necessarie conseguenze di tale conclusione, si deve rilevare quanto segue in punto sussistenza della *discriminazione*.

Il Giudice prende le mosse dal cosiddetto licenziamento per *ritorsione*, e rammenta che questo può essere colpito da nullità solo allorché ne sia il motivo unico e determinante e solo allorché il lavoratore ne abbia fornito prova.

Secondo il Giudice, nella fase sommaria del giudizio, non sarebbe risultata provata, in maniera sufficientemente attendibile, la discriminatorietà del recesso, visto che nelle stesse circostanze temporali venivano estromessi dalla compagine societaria anche lavoratori non sindacalmente attivi e che nel mese di ottobre 2016 venivano colpiti da sanzioni disciplinari, per le medesime condotte, al pari del ricorrente, altri 17 suoi colleghi, in massima parte ancora in forza alla società. Assume inoltre il Giudice che con il ricorso non era stato specificamente dedotto né attendibilmente provato un maggior coinvolgimento sindacale del ricorrente rispetto agli altri lavoratori sindacalmente attivi ed ancora presenti in azienda. Aggiunge il Giudice che non appare neppure discriminatoria la decisione della società di esonerare il ricorrente dal preavviso né di adottare il licenziamento in violazione della procedura disciplinata dall'articolo 7 legge 604/1966. Si tratterebbe, nel primo caso, di una facoltà riconosciuta al *datore di lavoro* dalla legge e non foriera di specifici danni economici e professionali in capo al singolo lavoratore; nel secondo caso, di una violazione procedurale espressamente sanzionata dalla legge, che – per il Giudice – anche secondo la prospettazione di parte ricorrente, non dava in ogni caso luogo a una delle ipotesi discriminatorie

previste dalla dall'articolo 4 della l. n. 604/1966, o dall'articolo 15 Stat. Lav.

Sempre in ordine alla motivazione del Giudice in punto discriminazione va infine dato atto che l'Ordinanza impugnata rammenta anche la decisione della Suprema Corte n. 6575/2017 che individua nel licenziamento discriminatorio una fattispecie diversa dal licenziamento ritorsivo.

Tuttavia, è proprio sulla base delle premesse sopra riportate che la decisione del Giudice si rivela del tutto riduttiva in ordine al mancato riconoscimento della discriminazione.

Invero, la natura discriminatoria del licenziamento è ed appare fondata proprio in base alle argomentazioni utilizzate dal Giudice per ritenere ingiustificato il recesso, considerandoli sia singolarmente sia nel loro complesso e unitamente alle circostanze dedotte e documentate col ricorso, nonché sulla base della linea difensiva tenuta sul punto dalla resistente INNSE e sulla base della documentazione proveniente dalla stessa controparte.

Infatti, essendo ben ferma la conclusione raggiunta dal Giudice sul fatto che il licenziamento non avesse alcuna giustificazione in relazione alle pretese modificazioni del quadro produttivo nel momento in cui è stato adottato, v'era da domandarsi quale fosse stata l'effettiva ragione della risoluzione del rapporto.

E' vero che le due circostanze (licenziamento discriminatorio; licenziamento per g.m.o) non procedono sulla base di un mero sillogismo.

Ma il ricorrente aveva fornito una *serie* di elementi *di fatto* che caratterizzano – in via presuntiva, è ovvio, ma è ben rara la possibilità che la discriminazione appaia *confessata* nella lettera di licenziamento – la volontà dell'INNSE di liberarsi del lavoratore a causa della sua attività sindacale, svolta in particolare nel periodo della precedente cassa integrazione (marzo 2016-febbraio 2017), al fine di evitare che gli episodi che avevano caratterizzato tale attività sindacale si potessero ripetere anche nel periodo di cassa integrazione che INNSE aveva deciso di chiedere nuovamente.

Si tratta di una presunzione fondata su elementi gravi precisi e concordanti e che attesta la natura discriminatoria del licenziamento.

Ripercorriamo in sintesi le questioni fondamentali.

Tutto il contrasto tra INNSE e i lavoratori è di natura eminentemente sindacale. Il conflitto e la contrapposizione riguarda gli impegni assunti da INNSE e l'applicazione del *piano di risanamento*, che vede i lavoratori mobilitati proprio nel periodo della prima cassa integrazione, 1/3/2016-28/2/2017. In detto periodo INNSE contesta ai lavoratori in cassa integrazione di poter rientrare in fabbrica per poter svolgere le proprie assemblee e contesta la possibilità che queste assemblee si svolgano presso la sala RSU. E su queste premesse rifiuta qualsiasi contatto con la RSU e avvia una *offensiva* penale e disciplinare contro i propri dipendenti. Ma se è vero che l'*offensiva* viene rivolta in generale nei confronti di tutti dipendenti, è altrettanto vero che alcuni tra questi vengono indicati, sia nei provvedimenti disciplinari che nelle denunce penali, come coloro che si trovano *in testa* all'azione sindacale, che la capeggiano e che sono quindi un punto di riferimento degli altri lavoratori.

Non è affatto un caso, quindi, che tre dei quattro licenziati siano stati più volte indicati come *arieti* nelle azioni di preteso sfondamento del blocco opposto da INNSE all'ingresso in azienda, blocco giustificato con l'illegittimo divieto di svolgimento dell'assemblea da parte di lavoratori in cassa integrazione nonché di recarsi a tal fine nella sala RSU.

La circostanza appare chiaramente dalle contestazioni disciplinari rivolte al signor Merlo, depositate col ricorso introduttivo, oltre che a Comotti ed Acerenza (altri due licenziati). Si depositano col presente ricorso anche le contestazioni disciplinari dei due colleghi *di lavoro* e *di licenziamento* (allegati A e B)

In punto, è stata dedotta prova per testi già con il ricorso introduttivo (vedi capitoli A, B, C).

INNSE, nella propria memoria, ha confermato l'attività sindacale del ricorrente. Ma ha voluto svalutarla, inserendola nella *pan-sindacalizzazione della fabbrica*, con l'allegazione del fatto che tutti i lavoratori INNSE sono sindacalizzati.

Orbene, proprio l'argomentazione difensiva di INNSE è, semmai, un ulteriore elemento che indica la *discriminazione*. Non tutti i lavoratori colpiti da sanzioni disciplinari sono stati infatti licenziati, nonostante siano tutti sindacalizzati, ma – guarda caso - solo i tre *arieti* delle azioni sindacali: Merlo, Comotti ed Acerenza. **Ed il fatto che tra i licenziati vi sia anche una quarta persona, che non risulta**

sindacalizzata – ma, allora, neppure sanzionata disciplinarmente - non è di per sé significativo per escludere la discriminazione del ricorrente.

Sul punto va altresì rammentato che INNSE, capovolgendo l'onere della prova, assume che era onere del lavoratore dimostrare la *discriminazione* e il Giudice – a nostro parere del tutto erroneamente - cauziona tale tesi, obliterando il fatto che mentre il licenziamento meramente ritorsivo prevede tale onere a carico del lavoratore, il licenziamento discriminatorio per ragioni (come nella specie) sindacali prevede l'esatto opposto: vedi la sentenza della Suprema Corte 6575/2017 citata nell'Ordinanza).

Ciò osservato, va comunque sottolineato che INNSE, a parte l'argomento della *pansindacalizzazione dei dipendenti*, nulla allega, deduce o chiede di provare in punto discriminazione del ricorrente.

Ma andiamo avanti. Il lavoratore, già con il ricorso introduttivo, aveva evidenziato la *stranezza* che l'azienda non solo lo aveva esentato dal preavviso, ma aveva accuratamente evitato di procedere – prima del licenziamento - ai sensi dell'art. 7 della L.604/66.

Certo, entrambe le circostanze, avulse dal quadro e prese ognuna in sé e per sé, potrebbero, in astratto, risultare neutre e portare alle conclusioni formulate dal Giudice. Tuttavia, una volta inserite nel quadro generale e vista la difesa sul punto di INNSE, la *presunzione* si alimenta di altri indici.

INNSE afferma che la violazione dell'art. 7 è *frutto di un mero errore*. Tuttavia, come abbiamo rilevato – se è vero che errare è umano è altrettanto vero che perseverare è *diabolico* ed è in quel *diabolico* che si cela il *disegno*. Risulta, invero, già poco credibile che una società come INNSE commetta un simile *errore*, ma che lo reiteri per ben quattro volte nei confronti di quattro diversi lavoratori lascia esterrefatti. Se poi si riflette sul fatto che contestualmente *all'errore* i lavoratori licenziati sono stati tutti esentati dal preavviso, i tasselli del complessivo *disegno* si ordinano logicamente nella stessa univoca e concordante direzione.

Ed infatti, INNSE già nel corso del *piano di risanamento* era consapevole, dati gli sviluppi, che al termine dello stesso avrebbe avviato il *piano di riorganizzazione* e che per dare attuazione allo stesso sarebbe stata necessaria una nuova cassa integrazione, anche perché i nuovi macchinari non sarebbero stati pronti prima di

12 se non 24 mesi: come emerge dalla documentazione versata in atti, vedi doc.5 lettera 18.4.2017 - *Impegno ad effettuare investimenti produttivi e logistici per il rilancio dello stabilimento per i quali sono in corso di definizione relativi progetti operativi da concordare con il Comune di Milano e gli enti preposti al rilascio delle relative autorizzazioni. Il quadro complessivo degli impegni aziendali relativi alla parte logistica impegnerà un periodo non inferiore a 24 mesi.* E perché con il suddetto *piano di risanamento* era stato esplicitamente dichiarato che, al termine del primo periodo di cassa integrazione al 28/2/2017, non si prospettavano esuberanti: e se tali esuberanti non si prospettavano alla data del 28 febbraio è assai inverosimile che apparissero il giorno 3 marzo 2017, data della lettera di licenziamento, a fabbrica aperta con produzione inesistente.

Di tal che, nello stesso momento in cui INNSE era ben cosciente della necessità di un nuovo lungo periodo di *cassa*, era altrettanto cosciente – e se ne prospettava l'assoluta certezza - di una nuova fase di conflitto con le maestranze, se non altro sulla base delle irrisolte questioni relative al *diritto di assemblea* anche per i cassintegrati e sullo svolgimento delle stesse nella sala RSU.

A questo punto prendiamo in esame le date significative.

Il 28 febbraio termina il primo anno di cassa integrazione, ma, come era noto alla INNSE, la produzione non doveva né poteva riprendere. L'1 marzo i lavoratori rientrano in azienda. Nel mentre, come abbiamo rilevato, INNSE ha preparato il *piano di riorganizzazione* che si basa appunto sulla necessità di un ulteriore lungo periodo di CIGS per riorganizzare la produzione su nuove basi. Scrive infatti INNSE nella nuova richiesta di CIGS (v. doc. 13 fascicolo ricorrente): "(...) **Allo stato attuale, completato il Piano di Risanamento e rientrati tutti lavoratori, proseguono attività meramente logistiche finalizzate alla predisposizione delle aree di posizionamento della macchina SCALPER e smontaggio macchine obsolete, eliminazione rottame, etc.**"

Ed aggiunge: "**A tal proposito ritiene necessaria la pianificazione di investimenti produttivi e logistici da effettuare nel breve medio periodo. Allo stato attuale l'Azienda necessita di un congruo periodo di tempo, con il supporto dell'intervento della CIGS, per avviare e completare gli investimenti pianificati e gestire al meglio la completa revisione dell'organizzazione produttiva, tecnica e**

logistica come segue: (...)

Ciò nonostante il 3 marzo 2017 INNSE procede al licenziamento del ricorrente (e degli altri due *arieti*), guarda caso esentandoli – tutti - dal preavviso, che nel caso del signor Merlo, impiegato di 6° livello con oltre 5 anni di anzianità, sarebbe stato di tre mesi a sensi del CCNL Industria Metalmeccanica. Ovverosia sarebbe scaduto non prima del 3 giugno 2017. INNSE, tuttavia, doveva presentare la richiesta di cassa integrazione, che infatti veniva presentata il 7 aprile: senza esenzione dal preavviso il lavoratore sarebbe risultato in servizio e sarebbe rientrato insieme a tutti i colleghi tra i dipendenti da collocare in CIGS. E tale inoppugnabile circostanza sarebbe risultata anche avanti la DTL, se INNSE non avesse *scordato* di avviare la procedura obbligatoria di conciliazione.

Ciò acquisito, va notata criticamente la tesi sostenuta da INNSE, secondo la quale non sarebbe stato legittimo inserire i lavoratori licenziati nel novero dei lavoratori per i quali il datore intendeva chiedere la cassa integrazione, in quanto ciò avrebbe violato la *ratio* dell'istituto, posto che per gli stessi era escluso un loro riutilizzo al termine della nuova CIGS, sulla base della motivazione della soppressione delle loro mansioni.

In punto si osserva che una tale tesi confessa implicitamente la piena contestualità della volontà di eliminare i tre indesiderati attivisti sindacali e della volontà di richiedere la CIGS. Rammentiamo che nel documento con il quale presenta la nuova richiesta di concessione della CIGS, INNSE dichiara che:

"(...) Allo stato attuale, completato il Piano di Risanamento e rientrati tutti lavoratori, proseguono attività meramente logistiche finalizzate alla predisposizione delle aree di posizionamento della macchina SCALPER e smontaggio macchine obsolete, eliminazione rottame, etc.(...)" (vedi doc. 13 ricorrente).

Pertanto, se la produzione doveva riprendere solo in futuro, non si comprende perché solo i tre licenziati non avrebbero potuto essere adibiti a tali incombenze.

Ed ancora, posto che sempre INNSE dichiara che:

La formazione/riqualificazione costituiscono presupposti fondamentali del Piano di Riorganizzazione aziendale. Durante i periodi di sospensione dal lavoro saranno previsti specifici programmi formativi volti alla crescita delle competenze professionali del personale neo assunto in relazione al loro graduale inserimento

*nell'attività produttiva **nonché del personale attualmente in forza***

*e che: **In fase di predisposizione ed installazione dei nuovi impianti sarà attuato uno specifico piano diretto alle figure professionali dello stabilimento che saranno impegnate con fasi di addestramento on the job. I suddetti lavoratori opereranno direttamente in stabilimento nelle fasi di installazione, messa a punto e prova dei nuovi macchinari, in affiancamento alle ditte esterne incaricate, per un loro proficuo coinvolgimento sin dalle fasi iniziali della nuova attività produttiva.***

non si capisce perché mai solo il ricorrente - e gli altri due *arieti* - non potessero rientrare tra i lavoratori che avrebbero potuto beneficiare dei programmi formativi ovvero delle fasi di addestramento on the job.

Per tutto quanto sopra, risulta evidente che il preteso giustificato motivo oggettivo, rivelatosi del tutto insussistente, celava solo la volontà di impedire al ricorrente - e agli altri due *arieti* - di essere ancora in forza nel periodo della nuova cassa integrazione, per cercare in tal modo di evitare che l'attività sindacale degli stessi si ponesse come intralcio ai piani aziendali, così come era avvenuto nel primo periodo di cassa.

Il licenziamento è quindi discriminatorio e va dichiarato nullo, con tutela reintegratoria piena.

SECONDO - SULLA NULLITA' DEL LICENZIAMENTO PER MANCATO ESPLETAMENTO DELLA PROCEDURA DI CUI ALL'ART. 7 LEGGE 604/66.

Il Giudice ha ritenuto assorbito il vizio in epigrafe, che viene ad ogni fine riproposto anche in questa sede. In punto - ed in estrema sintesi - si osserva.

La disciplina di cui all'art. 7 della L. 604/66 è da ritenersi imperativa ed inderogabile. Il dettato è inequivocabile. Altrettanto la sua *ratio*.

La comunicazione alla DTL è obbligatoria. L'espressione: *deve*, non ammette diverse interpretazioni. L'applicazione della disposizione non è nella disponibilità delle parti, posto che trova il suo fondamento nell'interesse pubblico sotteso: la deflazione del ricorso alla autorità giudiziaria come strumento per rendere quest'ultima effettivamente efficace e idonea.

La sanzione per la violazione di una disciplina imperativa ed inderogabile è la

nullità ai sensi dell'art. 1418 cod. civ.

L'art. 18 dello Statuto dei lavoratori al comma I dispone che: *Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché (...) riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge (...) ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto.*

La tesi di controparte che riconduce la violazione a quanto previsto dal comma 6 dell'art. 7 della l. 604/66 confligge con quanto sopra indicato ed è comunque del tutto infondata ed illogica, come meglio vedremo in ordine alle domande subordinate che, ad ogni fine, vengono riproposte anche in questa sede in ordine alla eventuale misura dell'indennità.

TERZO - SULL'ILLEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO PER MANIFESTA INSUSSISTENZA DEL FATTO POSTO A BASE DEL LICENZIAMENTO PER IL PRETESO GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO.

CONTRADDITTORIETA', ILLOGICITA' DELLA MOTIVAZIONE SULLA MANCATA APPLICAZIONE DELLA TUTELA REALE.

Come abbiamo sopra rilevato il provvedimento qui impugnato afferma, sulla base delle risultanze di causa, che: *"alla data del licenziamento impugnato - e nel periodo immediatamente successivo - non fosse stato effettivamente modificato il processo produttivo della resistente né fosse stata effettivamente soppressa la posizione di addetto controllo qualità in produzione assegnata al ricorrente avendo la società proceduto, nel medesimo periodo, allo svolgimento di attività di manutenzione e logistica prevedendo, anche in occasione dell'adozione del piano di riorganizzazione aziendale del 18.4.2017, la successiva sospensione dal lavoro dei dipendenti presenti a 0 ore o a orario ridotto."*(pag. 8 Ord.). Conseguentemente l'Ordinanza de qua accerta e dichiara l'illegittimità del recesso per cui è causa.

Tuttavia, in modo contraddittorio con quanto sopra affermato, l'Ordinanza limita la tutela del ricorrente al solo risarcimento ex art. 18, commi 4 e 5, assumendo – sempre a pagina 8 - che la *"volontà della resistente di non avvalersi più, per il futuro, della mansione per cui è causa"* determini la *"conseguente inconfigurabilità*

di una ipotesi di manifesta insussistenza del motivo oggettivo addotto in sede di recesso...". Pertanto, indicati i relativi criteri, fissa *l'indennità risarcitoria* in 20 mensilità.

Ci pare che il ragionamento del Giudice sia riduttivo, contraddittorio ed illogico.

Invero, l'ineccepibile argomentazione del giudicante sulla mancanza di concretezza, effettività ed attualità del *motivo oggettivo* addotto per giustificare il licenziamento alla data del 3 marzo 2017, fondata peraltro sulla copiosa giurisprudenza di legittimità citata a pagina 6 e 7 dell'Ordinanza, non consentiva di pervenire all'assiomatica conclusione sulla *inconfigurabilità di un'ipotesi di manifesta insussistenza del motivo oggettivo addotto*.

Se, infatti, viene accertato – come è stato accertato – che *"le ragioni addotte nella lettera di recesso non risultano attuali ed esistenti alla data di adozione del licenziamento impugnato"* né sono *"immediatamente incidenti nel processo produttivo della società"* (pag. 7 Ordinanza), è certo che alla data del licenziamento (ed anche durante il periodo di CIGS per riorganizzazione) il pretesto eliminatorio del signor Merlo fosse **manifestamente insussistente**.

E' altresì incontrovertibile che la **manifesta insussistenza del fatto posto a giustificazione del licenziamento possa essere negata sulla base di una circostanza futura e per giunta legata alla mera volontà del datore**: si nega in tal modo il principio dell'effettività ed attualità del motivo oggettivo di recesso (senza voler ricordare che – come dice il poeta – *del futur non c'è certezza ...*).

Si osserva e ribadisce ulteriormente che ove – come nel caso di specie - il Giudice accerti l'insussistenza (id est inesistenza e/o non veridicità) del fatto posto a base del licenziamento viene meno il nesso di causa tra le ragioni addotte dal *datore di lavoro* e il licenziamento medesimo. Pertanto, sulla base delle stesse premesse, in fatto e diritto, del proprio convincimento il Giudice avrebbe dovuto applicare il comma 7 dell'art. 18 della L. 300/1970, tutelando *realmente* il ricorrente.

Al tale corretto risultato è giunto peraltro anche il Tribunale di Milano (ord. N.GdL Mariani) allorché ha affermato che *"l'effettività della ragione addotta è lemma che*

va inteso in senso etimologico di ciò che è atto a produrre l'effetto di quel licenziamento. Se ciò è vero va applicato il comma settimo dell'art. 18 S.L. laddove prevede che il giudice applichi la disciplina di cui al quarto comma nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per gmo."

QUARTO – SUGLI ULTERIORI MOTIVI DEDOTTI CON IL RICORSO INTRODUTTIVO.

Con l'ordinanza in esame, il giudicante ha ritenuto assorbiti le ulteriori ragioni dedotte con il ricorso introduttivo.

Si ribadiscono pertanto, occorrendo, tutte le allegazioni di fatto e diritto contenute nel ricorso introduttivo, che qui si richiamano integralmente in punto: violazione dell'obbligo di repechage interno all'INNSE MILANO S.P.A (IV motivo, pagine 17-18) ovvero all'interno del Gruppo Camozzi (V motivo, pagine 18-20); mala fede contrattuale (VI motivo, pagine 20-21); diritto all'indennità risarcitoria per violazione dell'art. 7, legge 604/1966 (VII motivo, pagine 21-22).

* * *

Tutto ciò premesso ed osservato in fatto e diritto, il Sig. **MERLO MASSIMO**, come sopra rappresentato, difeso e domiciliato,

RICORRE

al **Tribunale di Milano in funzione di Giudice del Lavoro**, affinché previa fissazione dell'udienza di discussione a sensi dell'art. 415 cpc, voglia accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

Voglia il Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro **in parziale riforma** dell'Ordinanza emessa e comunicata il 2.10.2017, rigettata ogni contraria istanza eccezione domanda, così giudicare:

in principalità,

1. dichiarare nullo e/o illegittimo il licenziamento intimato con lettera datata 3 marzo 2017 dalla **INNSE MILANO S.P.A. – P. IVA 03150400988** - in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede legale in 25126 Brescia Via Eritrea 20/I, nei confronti del Sig. **MERLO MASSIMO** - c.f.: MRLMSM55S21E648T, per discriminazione e/o per manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento e/o per violazione dell'art. 7 legge 604/66;
2. per l'effetto, visto l'art. 18 della L. 300/70, condannare **INNSE MILANO S.P.A.**, in persona del legale rappresentante P.T. con sede legale in 25126 Brescia Via Eritrea 20/I, a reintegrare nel proprio posto di lavoro e nelle mansioni il Signor **MERLO MASSIMO**, nonché a versare al medesimo un'indennità risarcitoria – considerato il numero di dipendenti, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti – in misura pari alle retribuzioni dalla data del licenziamento sino all'effettivo ripristino del rapporto di lavoro e comunque non inferiore a cinque mensilità; fatto salvo il versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dovuti; oltre rivalutazione e interessi legali sul capitale rivalutato;
3. *in subordine*,

dichiarare illegittimo il licenziamento confermando sul punto l'Ordinanza opposta e/o – in ogni caso - per tutte le diverse ragioni indicate nel ricorso introduttivo del giudizio in relazione al *repechage* all'interno dell'azienda e/o di Camozzi Industries S.p.A;

per l'effetto condannare in qualsiasi ipotesi la predetta società - in persona del suo legale rappresentante *pro tempore* -, al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria che - considerato il numero di dipendenti, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle Parti – sia quantificata nella misura pari a ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto o nella diversa misura ritenuta di giustizia; oltre rivalutazione e interessi legali sul capitale rivalutato;
4. *in estremo subordine*,

accertare e dichiarare l'inefficacia del licenziamento impugnato, ai sensi dell'art. 7 legge 604/66 in combinato disposto con l'art. 18 c. 7 legge 300/70 e per l'effetto condannare la predetta società - in persona del suo legale rappresentante *pro tempore* - al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria quantificata nella misura pari a ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto o nella diversa misura ritenuta di giustizia; oltre rivalutazione e interessi legali sul capitale rivalutato;

Con vittoria di spese, e competenze di lite e rimborso del Contributo Unificato versato, nella misura di €..

Si allegano:

- copia autentica ordinanza;
- fascicolo primo grado.

Valore della causa: indeterminabile in materia di lavoro. contributo unificato ai sensi dell'art. 9, comma 1bis, d.P.R. 115/2002, come modificato dal d.l. 98/2011, convertito con modificazioni dalla l. 111/2011.

Milano, 30 ottobre 2017.

Avv. Isacco Sullam Avv. Roberto Fortunato Avv. Stella Lanzafame