

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. COMOTTI DARIO - c.f.: CMT DRA 58C08 F205G - residente in Milano via Adriatico 30 - 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 ricorso introduttivo;

- 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),

e

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), entrambe rappresentate e difese dagli Avvocati Maria Teresa Noro e Fabio Gattone ed elettivamente domiciliate presso lo studio degli stessi in Milano viale Regina Margherita 41

- resistenti –

AVVERSO

l'Ordinanza emessa *inter partes* il 09/10/2017 (doc. AA) dal Giudice del Lavoro, Dott. Tullio Perillo nella controversia avente n.r.g. 6203/2017.

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 Comotti Dario, 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 numerazione indicata è quella del fascicolo della prima fase, salvo diversa indicazione).

La vertenza si conclude, 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'ammodernamento 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).

L. 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 **DARIO COMOTTI** che, qualora contestata, viene dedotta a prova testimoniale.
- P. In particolare il **ricorrente è stato assunto alla INNSE nel 1979** in qualità di tornitore con il 5 livello del CCNL del settore metalmeccanico. Dal gennaio 2015 è stato inserito temporaneamente (a seguito di accertamento temporaneo dell'inidoneità alla mansione di operatore macchine utensili, che era la sua) nel reparto *controllo della qualità*. Specificatamente in detto reparto si occupava di controllare pezzi meccanici di grandi dimensioni, con tolleranze di lavorazione prescritte dal disegno meccanico e dal ciclo di lavoro. Nell'espletamento dell'attività lavorativa, per assicurare la perfetta precisione prescritta nelle specifiche di disegno, dei pezzi meccanici lavorati su alesatrici, fresa, torni e rettifiche, ha utilizzato 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 (strumento per la misura e la valutazione delle microirregolarità di una superficie) per la misurazione della superficie piana, con un metodo secondo un "*piano di rilievo*" ortogonale alla superficie stessa che determina il grado di finitura superficiale; bolle elettroniche per la misura della planarità; telescopio di micro allineamento per misurare la perfetta rettilineità e ortogonalità geometrica dei pezzi. Con cilindri comparatori, in dotazione al reparto metrologia, misurava la perfetta cilindricità dei pezzi eseguiti su torni e rettifiche. Eseguita la misurazione compilava la scheda di controllo su cui segnava tutte le misure effettuate. Le schede compilate in copia venivano

archiviate in azienda e, sempre in copia, seguivano il pezzo meccanico e venivano consegnate al cliente a garanzia del perfetto lavoro eseguito.

- Q. Il ricorrente, pertanto, in base all'esperienza e alla professionalità, ben avrebbe potuto essere reinserito anche in altri ambiti, in specie alla mansione di operatore macchine utensili; 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 sette 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.

VII- IN SUBORDINE, DIRITTO ALLA LIQUIDAZIONE DELL'INDENNITA' RISARCITORIA

4. Concludeva, il Signor Comotti, 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 esperimentare 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 introttivo, 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 parzialmente il ricorso promosso, dichiarando illegittimo il licenziamento intimato con comunicazione 03/03/2017; e - dichiarato risolto il rapporto di lavoro alla data del recesso - condannava Innse Milano SpA, in persona del legale appresentante pro-tempore, a corrispondere al ricorrente una indennità risarcitoria pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, oltre al rimborso dei compensi professionali liquidati in complessivi euro 5.000,00, con gli accessori di legge.

° O °

Col presente ricorso il Signor **COMOTTI DARIO**, 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*, ritiene per converso sussistente la natura oggettiva dello stesso ma ne evidenzia l'illegittimità sotto il profilo della violazione dell'obbligo di *repechage*, condannando la società *datrice* ai sensi dell'art. 18 comma 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 prende le mosse dal motivo addotto dalla INNSE per il licenziamento del ricorrente nella relativa lettera.

Individua e riporta, poi, il nucleo centrale della decisione della Suprema Corte n. 6575/2016 in ordine alla differenza tra licenziamento *discriminatorio* e licenziamento *ritorsivo*, nonché - e per converso - il nucleo della decisione della Corte di Cassazione n.14816/2005 specificamente relativa al *licenziamento ritorsivo*.

Ciò indicato, il Giudice ritiene che la circostanza che Dario Comotti, insieme ad altri colleghi, sia stato non solo attivo partecipe delle dinamiche sindacali bensì anche oggetto di contestazioni disciplinari e querele e che il licenziamento intimato al Comotti sia contestuale a quello intimato ai colleghi Merlo e Acerenza - del pari sindacalmente attivi - non costituisca elemento sufficiente per individuare la natura *discriminatoria* del licenziamento.

Aggiunge che l'esistenza di un quarto licenziamento, relativo ad una dipendente pacificamente estranea alle dinamiche sindacali, sarebbe – per converso - un elemento significativo per escludere che la società *datrice* abbia inteso estromettere i lavoratori al solo fine di privare i colleghi del loro sostegno sindacale ed ancora che, se l'intenzione della INNSE fosse stata effettivamente

quella invocata dal ricorrente, risulterebbe *ragionevole pensare che avrebbe coinvolto un numero significativamente più elevato* di lavoratori, tutti destinatari delle contestazioni disciplinari ed altrettanto attivi nelle manifestazioni di protesta, ma non di meno tutti ancora in forza alla società.

A tutto ciò il Giudice aggiunge l'ulteriore considerazione dell'assenza di contestazione in ordine all'effettiva soppressione della posizione di addetto al controllo qualità della produzione per effetto della mutata organizzazione aziendale. Secondo il Giudice si tratterebbe di una circostanza oggettiva, senza dubbio rientrante nel novero delle scelte organizzative del *dattore* di lavoro che, ove non pretestuose, non sono sindacabili dal giudicante ed il ricorrente non avrebbe offerto elementi a sostegno della tesi circa la natura pretestuosa di tale scelta che -sempre a parere del Giudice – non si può desumere sulla base del solo dato oggettivo delle conflittuali dinamiche sindacali.

In critica si osserva.

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 tale attività sindacale proseguisse durante il nuovo periodo di cassa integrazione che INNSE aveva deciso di chiedere dopo la scadenza del precedente.

Si tratta di una presunzione fondata su elementi gravi precisi e concordanti, 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 riguarda gli impegni assunti da INNSE e l'applicazione del *piano di risanamento*, che ha condotto lavoratori a mobilitarsi durante tutto il 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 tenervi le proprie assemblee e contesta la possibilità che queste assemblee si svolgano presso la sala RSU.

Su queste premesse rifiuta qualsiasi contatto con la RSU e avvia un'*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 (Acerenza-Merlo-Comotti) siano stati più volte indicati come gli *arieti* nelle azioni di preso 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 Comotti, depositate col ricorso introduttivo, oltre che a Merlo ed Acerenza (altri due licenziati). Si depositano col presente ricorso anche le contestazioni disciplinari dei due colleghi *di lavoro* e *di licenziamento* (allegati AC e AD).

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 in una sorta di *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 c.d. da INNSE *arieti* delle azioni sindacali: Comotti, Merlo 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 fosse onere del lavoratore dimostrare la *discriminazione* e il Giudice – a nostro parere del tutto erroneamente - sembra cauzionare tale tesi, laddove afferma a pag. 4 del provvedimento che “*parte ricorrente non ha offerto elementi*

circa la pretestuosa di tale scelta (id est: il licenziamento del Comotti per presunto gmo) *che certamente non si può desumere sulla base del solo dato oggettivo delle conflittuali dinamiche sindacali in seno alla società convenuta*". In tal modo, il giudicante oblitera 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* del fatto che l'azienda non solo lo avesse esentato dal preavviso, ma avesse altresì 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 arricchisce e trova conferma con altri importanti indici. Invero.

INNSE afferma che la violazione dell'art. 7 sarebbe *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, inserita in – e diretta da – un gruppo della stazza del Camozzi Group, 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 al rilevato *diabolico errore*, i lavoratori licenziati sono stati tutti esentati dal preavviso, i tasselli del complessivo *disegno* si ordinano logicamente nella stessa univoca e concordante direzione: liberarsi al più presto dei tre lavoratori denunciati come *arieti sindacali*.

Infatti, INNSE era pienamente consapevole del fatto che il *piano di risanamento*, attuato durante il periodo di CIGS (1/3/2016-28/2/2017) doveva essere seguito

dal *piano di riorganizzazione*, con un secondo prolungato periodo di CIGS, non disponendo dei nuovi macchinari che non sarebbero stati pronti prima di 12 o addirittura di 24 mesi: ciò emerge dalla documentazione versata in atti, proveniente dalla stessa controparte. Si veda il doc.5 attoreo, lettera 18.4.2017, ove INNSE scrive: - *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.*

Né si può scordare che già con il suddetto *piano di risanamento* era stato esplicitamente dichiarato che, all'inizio e soprattutto al termine del primo periodo di cassa integrazione dall'1/3/2016 al 28/2/2017, non si prospettavano esuberi: e se tali esuberi non si prospettavano alla data del 28 febbraio è assai inverosimile che essi apparissero *magicamente* il giorno 3 marzo 2017, data della lettera di licenziamento, a fabbrica appena riaperta due giorni prima, ma senza produzione alcuna.

Pertanto appare chiaramente che, nello stesso momento in cui INNSE era ben cosciente della necessità di un nuovo lungo periodo di *cassa*, era altrettanto cosciente e assolutamente certa 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 2017 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 lavoratori indicati come *arieti sindacali*), guarda caso esentandoli – tutti - dal preavviso, che nel caso del signor Comotti, operaio di V livello con oltre 5 anni di anzianità, sarebbe stato di due mesi a sensi del CCNL Industria Metalmeccanica. Ovverosia sarebbe scaduto non prima del 3 maggio 2017. INNSE, tuttavia, doveva presentare al più presto la nuova richiesta di cassa integrazione, che infatti veniva presentata il 7 aprile (a fabbrica del tutto ferma): senza esenzione dal preavviso il lavoratore sarebbe risultato in servizio e sarebbe rientrato insieme a tutti i suoi 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 per licenziare *illico et immediate* il ricorrente il 3 marzo.

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 proprio tale tesi costituisce un'implicita confessione del fatto che la volontà di eliminare i tre indesiderati attivisti sindacali e la volontà di richiedere nuovamente la CIGS sono contestuali e stanno una con l'altra. 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 potevano essere adibiti, nel presente, 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 sindacali* - non potessero rientrare tra i lavoratori che avrebbero potuto beneficiare dei programmi formativi ovvero delle fasi di addestramento on the job.

Il Giudice ha giustamente valorizzato quest'ultima circostanza, ai fini della ritenuta illegittimità del licenziamento e delle sue conseguenze. Tuttavia, tali conseguenze possono apparire corrette solo se INNSE avesse violato il solo onere di *repechage*, in sé e persé. Ma andava e va considerato anche il fatto che la società ha omesso il *repechage*, in fretta e furia solo due giorni dopo la riapertura dei cancelli a fabbrica sostanzialmente ferma, nonostante avesse solennemente dichiarato l'inesistenza di qualsiasi esubero all'esito del *piano di risanamento* e lo ha dovuto fare ricorrendo alla solita generica e vuota fraseologia utilizzata per comunicare un licenziamento per presunto gmo: “*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*”.

Alla luce di quanto sopra osservato, anche l'omesso *repechage* va considerato come uno degli elementi che si inseriscono a pieno titolo tra le circostanze gravi precise e concordanti che attestano la *discriminazione*.

Sempre in tema *discriminazione*, va aggiunto che giustificare l'eliminazione del signor Comotti e dei suoi compagni Merlo ed Acerenza dai loro posti di lavoro e dai programmi di formazione on the job sulla base dell'età e della prossimità alla pensione, come ha cercato di sostenere INNSE nella propria difesa, costituisce un'ulteriore indizio, grave preciso e concordante, dell'esistenza della presunzione a sensi dell'art. 2729 cod. civ. Senza recesso dalla denuncia della volontà di discriminare il ricorrente e gli altri suoi compagni di lavoro sulla base dell'età, in aperta violazione della normativa imperativa comunitaria e nazionale, anche di

rango costituzionale, in materia.

Ciò precisato, va ulteriormente esaminata criticamente la tesi – sostenuta dal giudicante con la propria ordinanza - che qualora l'intenzione dell'INNSE fosse stata effettivamente quella discriminatoria denunciata dal ricorrente, “*risulterebbe ragionevole pensare che avrebbe coinvolto un numero significativamente più elevato di lavoratori*”.

Tale opinione, invero, oblitera un modesto, ma significativo particolare.

Con il licenziamento anche solo di un altro lavoratore, il numero di cinque dipendenti eliminati sarebbe stato tale da determinare l'addio a qualsivoglia richiesta di cassa integrazione in tempi utili per i piani aziendali, atteso che con il quinto licenziamento la società avrebbe dovuto procedere rispettando la disciplina per i licenziamenti collettivi, tra l'altro informando preventivamente la RSU e i Sindacati maggiormente rappresentativi.

Quindi - e semmai - la circostanza che INNSE abbia evitato di licenziare contestualmente altri lavoratori, nonostante fossero destinatari delle contestazioni e provvedimenti disciplinari ed altrettanto attivi nelle manifestazioni di protesta, non è affatto idonea a scalfire la tesi del ricorrente. Anzi, inquadrandola nel contesto, insieme agli altri elementi, ne rappresenta un ulteriore indizio.

Per tutto quanto sopra, risulta evidente che il presunto *giustificato motivo oggettivo*, - che, come meglio vedremo in seguito, si rivela del tutto insussistente - celava solo la volontà di impedire al ricorrente – e agli altri due *arieti sindacali* - di essere ancora in forza nel periodo della nuova cassa integrazione, per cercare in tal modo di evitare che l'attività sindacale degli stessi intralciasse i piani aziendali, così come era avvenuto nel primo periodo di cassa. Di qui la fretta di allontanare dalla fabbrica Comotti, Acerenza e Merlo, licenziandoli senza l'ombra di un qualsivoglia *motivo oggettivo e repechage*, a fabbrica appena riaperta con produzione ferma, in violazione dell'art. 7 della L. 604/66, con esenzione dal lungo preavviso. Dividere ognuno di questi fatti dagli altri, senza valutarli nel loro complesso, significa non considerare gli elementi gravi, precisi e concordanti che dimostrano la volontà di eliminare dalla fabbrica i lavoratori che nel precedente anno di CIGS avevano costituito la prima fila dell'azione di lotta sindacale.

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

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

Il Giudice ha ritenuto che la questione relativa alla mancata attivazione della procedura di cui all'articolo 7 L.604/66 andrebbe ricondotta comunque nell'ipotesi di *vizio formale*, che al più consentirebbe la minor tutela di cui all'articolo 18 comma 6.

Secondo il Giudice la circostanza che il citato articolo 7 al comma 8 faccia riferimento alle previsioni dell'articolo 18 settimo comma dello Statuto, “*non vale a ritenere che tale debba essere la tutela applicabile atteso che il comma in commento si limita semplicemente a prevedere la valorizzazione dell'eventuale comportamento delle parti avanti alla commissione provinciale di conciliazione ai diversi fini della determinazione dell'indennità risarcitoria, ma certamente non introduce alcuna forma di tutela speciale nell'ipotesi in cui si incorra nel vizio di omessa attivazione della procedura medesima, che innegabilmente non può che rientrare nell'alveo dei vizi formali e quindi della tutela dell'articolo 18 comma sei*”.

In critica si osserva che le questioni relative alla mancata attivazione della procedura ed alle sue conseguenze sono due.

Quanto alla prima, va detto che la disciplina di cui all'art. 7 della L. 604/66 è da ritenersi imperativa ed inderogabile. Il dettato è inequivocabile ed altrettanto la sua *ratio*. Invero, 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 effettiva, efficace e idonea. La sanzione per la violazione di una disciplina imperativa ed inderogabile è la nullità ai sensi dell'art. 1418 cod. civ. Nullità richiamata dal testo dell'art. 18 dello Statuto, che 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.

Quanto alla seconda questione, si rileva che in realtà lo specifico profilo è stato dedotto dal ricorrente quale domanda subordinata al punto VII del ricorso introduttivo ai fini della determinazione *dell'indennità risarcitoria*. Per cui a tale punto dell'atto introduttivo – per brevità – ci si riporta.

Ciò posto, si osserva ulteriormente che la tesi di controparte – cauzionata dal Giudice - che riconduce la violazione a quanto previsto dal comma 6 dell'art. 18 dello Statuto configge anche con quanto espressamente previsto dall'art. 7 L. 604/66, il cui testo rinvia espressamente all'art. 18 c.7 dello Statuto, il quale a sua volta rinvia al suo precedente comma 5 e non al comma 6.

Del resto appare del tutto illogico che la mera violazione di una procedura già avviata (vizio, questo sì, formale) sia equiparata all'assoluta mancanza di avvio della procedura, atteso che ciò determinerebbe – quale ovvia conseguenza – la convenienza per il *datore* che non vuole correre il rischio di esplicitare la ragione della risoluzione del rapporto di non avviare mai la procedura obbligatoria. La sanzione sarebbe la stessa.

TERZO – ILLEGITTIMITA’ DEL LICENZIAMENTO PER MANIFESTA INSUSSISTENZA DEL FATTO POSTO A BASE DEL PRETESO GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO.

Come abbiamo sopra rilevato, secondo il Giudice il ricorrente non avrebbe formulato *"contestazione alcuna dell'effettiva soppressione della posizione di addetto al controllo qualità in produzione, per effetto della mutata organizzazione aziendale in forza della quale veniva deciso di affidare ai singoli operatori adibiti alle macchine tale incarico"*.

Peraltro, secondo il Giudice, la circostanza addotta dalla società risulterebbe essere una circostanza oggettiva non sindacabile in giudizio e comunque non suscettibile di attestare l'insussistenza del fatto posto a base del recesso al fine di dichiararne l'illegittimità sotto questo profilo.

In critica si osserva quanto segue.

- A) Come abbiamo dedotto con il ricorso introduttivo, è principio noto e consolidato, quello per cui il *giustificato motivo oggettivo* di cui all'articolo 3 L. 604/66 deve essere valutato sulla base degli elementi di fatto esistenti al momento della comunicazione del recesso, la cui motivazione deve trovare fondamento in circostanze realmente esistenti e non future ed eventuali.
- B) Orbene, nella propria ordinanza, lo stesso Giudice rileva che INNSE, in occasione della seconda richiesta di CIGS "dichiarava espressamente la propria intenzione" (sott. ns.) di assicurare il rilancio dell'attività aziendale mediante l'avvio di uno specifico *piano di riorganizzazione*. E riporta il relativo passo nel quale INNSE scrive 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 (...)" Prosegue, il Giudice, rilevando che la società aveva rappresentato *l'intenzione di avviare un Progetto di Riorganizzazione*. E richiama, nello specifico, la serie di attività concernenti il predetto progetto **da effettuarsi sempre in futuro**. Infine il Giudice rileva come, anche in sede di richiesta di intervento in CIGS, INNSE avesse ribadito *le proprie intenzioni*. Ne consegue che, proprio in base alle corrette argomentazioni del Giudice, non vi era – al momento dell'intimazione del licenziamento – alcun mutamento dell'organizzazione della produzione. Anzi, è pacifico che, nel momento del licenziamento intimato da INNSE al ricorrente, nessuna attività produttiva fosse in corso (vedi dichiarazioni testimoniali di parte INNSE riportate alle pagine 15 e 16 del ricorso introduttivo) tanto che la *datrice* aveva adibito - a rotazione - i lavoratori all'attività di manutenzione e logistica, atteso che era propria intenzione richiedere, come poi richiesto, la cassa integrazione.
- C) Quindi, ciò che rilevava e rileva ai fini del decidere è che al momento di intimazione del licenziamento (così come, peraltro, nel periodo successivo) non si poteva parlare di soppressione dell'ultimo posto di lavoro cui il Comotti era stato temporaneamente adibito, in attesa di una nuova visita medica. Il ricorrente ha ampiamente argomentato sul punto sulla base delle evidenze documentali e testimoniali di altri procedimenti. Certo, non doveva né poteva

contestare un fatto inesistente – alla data del 3 marzo 2017 e in seguito – la presunta *soppressione della posizione di addetto al controllo qualità in produzione per effetto della mutata organizzazione aziendale*, non ancora verificatasi. Peraltro, tale circostanza è stata valorizzata dal Giudice del procedimento concernente il collega di lavoro, altresì licenziato - Merlo Massimo - che ha evidenziato come, sulla base delle risultanze di causa: “*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. Dott. Scarzella, doc. AE).

- D) Ciò che appare indiscutibile sulla base della documentazione offerta – ed utilizzata dallo stesso Giudice del presente procedimento – è l’assoluta mancanza di concretezza, effettività ed attualità del *motivo oggettivo* addotto per giustificare il licenziamento alla data del 3 marzo 2017: proprio la circostanza di fatto allegata dal ricorrente per contestare l’esistenza stessa del preteso g.m.o.
- E) Se, infatti, risulta evidente 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, ne consegue che alla data del licenziamento (ed anche durante il periodo di CIGS per riorganizzazione) il motivo utilizzato fosse un puro pretesto eliminatorio per giunta **manifestamente insussistente**. Ed è incontrovertibile che la **manifesta insussistenza del fatto posto a giustificazione del licenziamento non possa essere negata sulla base di una circostanza o di una serie di circostanze tutte da realizzarsi in un futuro neppure prossimo e per giunta legata/e alla mera intenzione del datore**. Si nega in tal modo il principio dell’effettività ed attualità del motivo oggettivo di recesso (a prescindere dal fatto che – come dice il poeta – *del domani non c’è*

certezza ...).

F) Nel caso di specie – sulla base della documentazione offerta e della stessa difesa avversaria - viene meno il nesso di causa tra le ragioni addotte dal *datore di lavoro* e il licenziamento medesimo. Al tale corretto risultato è giunto peraltro anche il Tribunale di Milano (Giudice Dr. 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 – ANCORA SULLA MANIFESTA INSUSSISTENZA DEL FATTO POSTO A BASE DEL LICENZIAMENTO PER G.M.O.

Come allegato e documentato con il ricorso introduttivo, il signor Comotti era inquadrato da INNSE nel V Livello del CCNL Metalmeccanici, come *operaio tornitore* (vedi busta paga, doc. 21 attoreo). La circostanza è confermata ex adverso, al punto 7), pag. 6 della memoria difensiva, ove è scritto: “*Il signor Comotti ha lavorato in produzione sino al 2015, quando all'esito di visita medica è stato giudicato inidoneo alla mansione di Operatore Macchine Utensili....Quando lavorava come tornitore..*”.

Orbene, non è esatto dire che il ricorrente *è stato dichiarato inidoneo* alla propria mansione: invero egli è stato dichiarato *temporaneamente inidoneo* per la durata di sei mesi, poi rinnovata *temporaneamente* per altri dodici mesi, come comprovato dai docc. 11) e 12) depositati da INNSE con la propria costituzione in giudizio (che qui depositiamo sub doc. AF).

Il doc. 11) è il *certificato di idoneità alla mansione di operatore macchine utensili*, datato 2/3/2015, con il quale il Medico Competente dichiara il signor Comotti *inidoneo temporaneamente e dunque idoneo a mansioni impiegatizie e da rivedere tra sei mesi*. A seguito della temporanea inidoneità del Comotti alla mansione di operatore macchine utensili, INNSE ne ha disposto la *assegnazione temporanea a nuova posizione per sei mesi*, con la mansione di supporto

all’Ufficio Tempi e Metodi (vedi lettera 3/3/2015, doc. 12 controparte).

Rinnovata la visita in data 8 settembre 2015 con il giudizio di *temporanea inidoneità alla mansione di Operatore Macchine Utensili*, INNSE ha adibito *temporaneamente* il Comotti alla mansione di supporto all’Ufficio Collaudo, *fino alla prossima visita prevista per il mese di settembre 2016*: così è stato disposto con lettera 5/11/2015, prodotta da INNSE, sempre sub. doc. 12 fascicolo convenuta.

Tanto esposto, si allega e deduce che:

- a) Il signor Comotti era ed è un operaio di V livello, con la mansione di *tornitore operatore macchine utensili*;
- b) Il signor Comotti è stato solo **temporaneamente** adibito a mansioni impiegatizie, senza tuttavia perdere la sua qualifica e mansione operaia;
- c) In ogni caso il Comotti non era un impiegato addetto al collaudo, mansione che egli svolse solo dal mese di *settembre 2015* (vedi lettera INNSE del 5/11/2015 citata) e fino al 28/2/2016, quando fu posto in CIGS per un anno;
- d) Il Comotti, durante la CIGS non venne sottoposto a nuova visita medica programmata per il settembre 2016;
- e) Pertanto, al momento del suo ritorno in fabbrica (1/3/2017) e del suo licenziamento (3/3/2017) la sua **temporanea adibizione alla mansione di supporto all’Ufficio Collaudo era scaduta**;
- f) Ne consegue che la motivazione del licenziamento per g.m.o, che è la seguente: *eliminare la posizione di addetto controllo qualità in produzione* (vedi lettera licenziamento, ns. doc. 7) è manifestamente insussistente, poiché non si riferisce alla categoria operaia e alla mansione di tornitore addetto macchine utensili rivestita dal Comotti, ma alla mansione temporaneamente assegnata al lavoratore da INNSE, valida fino a settembre 2016. Si veda l’ultima busta paga (ns. doc. 21), **datata marzo 2017**, in cui la qualifica del Comotti è appunto quella di *op.tornitore*.

Proprio il fatto che il ricorrente, operaio e non impiegato, tornitore e non addetto al collaudo, sia stato licenziato per la presunta eliminazione di tale mansione impiegatizia, conferma l'intento di discriminario e costituisce un ulteriore indizio di tale volontà, contraria al diritto.

Ne consegue che, anche per questo ulteriore motivo, il licenziamento va dichiarato illegittimo con tutela reintegratoria.

QUINTO – SUGLI ULTERIORI MOTIVI DEDOTTI CON IL RICORSO INTRODUTTIVO.

Con l'ordinanza in esame, il giudicante ha ritenuto assorbite 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 particolare in punto: violazione dell'obbligo di repechage all'interno del Gruppo Camozzi (V motivo, pagine 19-21); mala fede contrattuale (VI motivo, pagine 21-22); diritto all'indennità risarcitoria per violazione dell'art. 7, legge 604/1966 (VII motivo, pagina 22).

* * *

Tutto ciò premesso ed osservato in fatto e diritto, il Sig. **COMOTTI DARIO**, 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 Giudice adito, **in parziale riforma** dell'Ordinanza emessa e comunicata il 9.10.2017, 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. **COMOTTI DARIO** 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 Comotti Dario, 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 e in ogni caso,*

dichiarare l'illegittimità e/o l'inefficacia del licenziamento impugnato non solo per le ragioni ritenute con l'ordinanza pubblicata il 9 ottobre 2017, ma anche – occorrendo - per tutte le diverse ragioni indicate nel ricorso introduttivo del giudizio e per l'effetto condannare in qualsiasi ipotesi la predetta INNSE MILANO S.p.A. - 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. Con vittoria di spese e competenze di lite e rimborso del Contributo Unificato versato, nella misura di €.259,00.

In via istruttoria, si chiede che il Giudice ammetta **prova per** interpello e testi sulle circostanze di fatto capitolate in narrativa al punto 2, lettere E- G- H-I-P-Q, previa antemessa delle parole “Vero che”; indicando a testi su tali capitoli i Signor Conte Bruno Pietro, Guida Sergio e Botta Ferla Fabio, più avanti generalizzati.

Si chiede altresì l'ammissione della prova per interpello e testi sui seguenti capitoli:

- A. - Vero che **COMOTTI DARIO** ha fatto parte della RSU INNSE fino al 2009 ed è sempre stato uno dei dipendenti sindacalmente attivi e in particolare ha partecipato a tutte le iniziative per attuare le assemblee sindacali, indette dalla RSU nel periodo 1/3/2016 – 28/2/2017 per la difesa del posto di lavoro (testi: Sigg.ri Bruno Pietro Conte di Sesto San Giovanni, via Galileo Galilei 43; Fabio Botta Ferla di Monte Cremasco – CR – via Garibaldi 34; Sergio Guida di Bollate, via Cesare Battisti 31).
- B. - Vero che nel corso dell'agitazione per la difesa del posto di lavoro condotta dal gennaio 2016 al febbraio 2017, il ricorrente è stato colpito da sanzioni disciplinari, irrogate sull'assunto di aver mantenuto condotte che – secondo l'azienda – avrebbero integrato *grave inadempimento agli obblighi di diligenza e di collaborazione* e messo a rischio la vita stessa della impresa, siccome finalizzati ad impedire l'esecuzione delle attività previste dal *piano di risanamento* e che INNSE ha definito *azioni di sabotaggio* delle attività del c.d. *Piano di risanamento* quanto avvenuto nei giorni 6,7,10,11,12,13 e 14.10.2016, doc. 23 che si rammostra (per interpello e teste Botta Ferla);
- C. - Vero che per la prima sanzione relativa ai fatti del 6, 7 e 10 ottobre 2016 l'INNSE ha contestato ad alcuni lavoratori sospesi in CIGS, tra i quali Comotti Dario e Merlo Massimo di essere entrati senza autorizzazione all'interno del capannone di via Rubattino con una pretesa azione di sfondamento condotta dai signori Merlo Massimo e Comotti Dario, guidati dal Signor Acerenza (per interpello e teste Botta Ferla);
- D. - Vero che l'INNSE ha riaperto i cancelli della azienda il primo marzo 2017 dopo un anno di CIGS, senza avviare la produzione (Testi: Dr. Logica Flavio di Polpenazze del Garda – BS – via Rio Marle, 30; Dr. Vaia Paolo di Marzano – BS - via Francesco Petrarca 22; Signor Ventura Nicola di Segrate, via I

Maggio, 13; e Signor Nardello Marzio di Angera – VA – via Milano, 53; Signori Conte e Guida);

- E. - Vero che il Gruppo Camozzi ha in corso di progettazione presso la controllata INNSE Berardi di Brescia una macchina SCALPER per la lavorazione di piani in alluminio da installare presso INNSE MILANO e che tale macchinario inizierà ad essere montato nello stabilimento di via Rubattino 81, Milano, non prima di luglio o agosto 2017 (Testi: Dr. Logica, Signor Vaia, Signor Ventura, Signor Nardello);
- F. - Vero che nel periodo gennaio 2016 - marzo 2017 i dipendenti INNSE si limitavano alle attività comandate tipo ordinaria manutenzione, sistemazione attrezzature o sistemazione magazzino (Testi: Dr. Logica, e Signori Ventura, Nardello, Conte, Guida),
- G. - Vero che INNSE ha in progetto una serie di dismissioni di macchinari e che le nuove macchine che sono previste nel progetto di riorganizzazione sono ancora in fase di progettazione (Testi: Dr. Logica, Signori Ventura e Nardello);
- H. - Vero che INNSE MILANO S.P.A. fa parte del Gruppo Camozzi, la cui capo gruppo è la Camozzi Industries S.p.A. di Brescia; e che INNSE fa parte della *Divisione Camozzi Manufacturing*, fino al 2016 *Divisione Camozzi Industrial Solutions Provider*, insieme ad altre 5 aziende: Campress S.r.l. di Paderno Franciacorta.; Plastibenaco S.r.l. di Castrezzone; Newton Officine Meccaniche Sant'Andrea; Camozzi Manufacturing S.r.l. di Brescia; Gruppo Fonderie Mora Gavardo di Brescia. Camozzi (che ha incorporato la Camcasting S.r.l. di Paderno Franciacorta); e che il Gruppo Camozzi ha 2300 dipendenti (per interpello).
- I. – Vero che ulteriori aziende del Gruppo sono: Camozzi S.p.A. di Brescia; INNSE-Berardi S.p.A di Brescia; Marzoli Machines Textile di Palazzolo s/O; Ingersoll Machine Tools Inc (statunitense). Vero che il Gruppo Camozzi acquisì nel 2009 INNSE MILANO con l'obiettivo di integrarla pienamente nelle *proprie strategie di ampliamento dell'area di business*, come da Protocollo d'Intesa 2009 e allegato, doc. 16, che mi si rammostrano (per interpello);

J. – Vero che INNSE MILANO S.P.A. è una società con unico socio: Camozzi Manufacturing S.r.l e viene indicata come parte del *Camozzi Group* nella richiesta di CIGS presentata dalla resistente al Ministero del Lavoro, come da doc. 15, che mi si rammostra (per interpello);

K. - Vero che la Società resistente è sotto la direzione del Consiglio d'Amministrazione del Gruppo Camozzi, di cui è Presidente e A.D. il Dr. Lodovico Camozzi (per interpello);

L. – Vero che il Signor Paolo Vaia è Responsabile Security del Gruppo Camozzi e in tale veste si è presentato presso lo stabilimento INNSE di via Rubattino 81, Milano, nel periodo marzo 2016 – maggio 2017 (per interpello e testi: Signori Vaia e Botta Ferla);

M. – Vero che il *Chief Operations Officer* del Gruppo Camozzi è il Signor Loris Maestrutti, al quale riferisce funzionalmente il Responsabile di Produzione dello stabilimento di via Rubattino 81, Milano, Signor Marzio Nardello, dipendente INNSE, come da organigramma che mi si rammostra (doc. 19) (per interpello e testi: Signor M. Nardello);

N. Vero che il *Responsabile della Qualità* del Gruppo Camozzi è il Signor Ruggero Zanetti, cui risponde funzionalmente il RSPP di INNSE MILANO, Signor Nicola Ventura, dipendente INNSE (interpello e teste Signor Ventura);

O. - Vero che a seguito dell'acquisizione di INNSE da parte Camozzi, la sede legale e il centro di controllo della resistente sono quelle del Gruppo Camozzi a Brescia, via Eritrea 20/I ove ha sede la capogruppo (per interpello);

con facoltà di essere ammessi a prova contraria, senza inversione dell'onere della prova, sugli eventuali capitoli di prova *ex adverso* dedotti.

Si allegano:

- AA) copia autentica ordinanza;
- AB) fascicolo primo grado;
- AC e AD) copia contestazioni disciplinari Merlo e Acerenza;
- AE) copia Ordinanza Dott. Scarzella
- AF) copia dei doc. 11 e 12 depositati da INNSE MILANO S.P.A nella prima fase del giudizio.

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, pari ad Euro 259,00.

Milano, 6 novembre 2017.

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