



TRIBUNALE DI VICENZA
PRIMA SEZIONE CIVILE

RG 687 \ 2016

Nella causa promossa da

nei confronti di

FARMACIA

ORDINANZA

Il GL, sciogliendo la riserva espressa, osserva quanto segue.

Parte ricorrente impugna il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato in data 29.9.2015.

Nel merito, ne deduce la nullità, poiché in frode alla legge o, comunque, l'illiceità.

Assume in proposito che il licenziamento le sarebbe stato intimato all'unico fine di procedere a nuove assunzioni e così usufruire delle agevolazioni contributive previste dall'art. 1, co. 118-124, L. n. 190/2014 eludendo in tal modo la finalità perseguita dalla normativa citata, introdotta in funzione di promozione dell'occupazione stabile.

In subordine, rileva l'insussistenza del motivo oggettivo posto alla base del recesso datoriale.

Si è costituita in giudizio la società convenuta che assume di aver beneficiato degli esoneri contributivi con riferimento solamente ad uno dei lavoratori assunti a ridosso del licenziamento, trattandosi dunque di una mera



TRIBUNALE DI VICENZA

PRIMA SEZIONE CIVILE

contingenza temporale. Viene evidenziato inoltre come la ricorrente non sarebbe stata licenziata per ottenere un risparmio di costi del lavoro: se questo fosse stato il reale intento perseguito dal datore di lavoro, la scelta avrebbe dovuto ricadere su un altro dipendente, maggiormente retribuito.

Infine, parte convenuta ribadisce la sussistenza del motivo giustificativo del licenziamento determinato da un esubero del personale e dalla necessità di riorganizzare più razionalmente l'organico della farmacia.

Allo scopo di promuovere forme di occupazione stabile, l'art. 1, commi 118-124, della legge n. 190 del 2014 ha introdotto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato stipulati dal 1 gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2015. La misura dell'esonero viene riconosciuta nel limite massimo di un importo pari a euro 8.060,00 su base annua.

La norma subordina la spettanza dell'esonero contributivo a condizione che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, il lavoratore non risulti occupato a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro e che non abbia già usufruito del beneficio in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato.

Inoltre, viene esclusa l'applicazione del beneficio *“in presenza di assunzioni relative a lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro, ivi considerando società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per*



TRIBUNALE DI VICENZA
PRIMA SEZIONE CIVILE

interposta persona, allo stesso soggetto, hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della presente legge”.

Tali condizioni sono state poste dal legislatore a presidio della finalità di promozione dell'occupazione perseguita dalla normativa in discorso e sono volte a prevenire il rischio che i datori di lavoro, mossi dall'unico intento di ottenere risparmi sul costo del lavoro, pongano in essere comportamenti elusivi del disposto legislativo.

In merito va osservato come l'esigenza di assicurare il raggiungimento dello scopo perseguito dalla normativa consenta di operare una lettura estensiva dei presupposti previsti per la spettanza dello sgravio contributivo, idonea a ricomprendere fattispecie diverse non esplicitamente incluse nel novero delle condizioni di cui all'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014. Pertanto, tramite un'interpretazione teleologica della norma, l'esonero contributivo non può competere a tutti quei datori di lavoro che pongano in essere comportamenti elusivi precostituiti allo scopo non di realizzare nuove assunzioni bensì di ottenere illegittimi risparmi sul costo del lavoro.

Certamente vi rientra l'ipotesi, che ricorre nel caso di specie, di un'assunzione agevolata seguita a breve distanza temporale dal licenziamento di un lavoratore a tempo indeterminato. In tal caso è del tutto evidente come la sequenza comportamentale dell'assunzione di un nuovo dipendente seguita dal contestuale licenziamento di un lavoratore – già impiegato presso il medesimo datore di lavoro – non possa realizzare il



TRIBUNALE DI VICENZA
PRIMA SEZIONE CIVILE

fine ultimo della normativa. Infatti non può negarsi che l'esito dell'operazione descritta è un conto in pareggio: ad una nuova assunzione agevolata corrisponde un licenziamento di un lavoratore a tempo indeterminato, con il risultato di non conseguire alcun incremento dell'occupazione stabile. Si tratta quindi di un comportamento elusivo diretto a preconstituire artificiosamente i presupposti per l'applicazione del beneficio contributivo non conformi all'obiettivo della norma.

Nel caso concreto, il licenziamento intimato alla lavoratrice deve considerarsi elusivo della normativa in esame posto che non ne ha realizzato la finalità precipua. Il recesso datoriale risulta infatti esercitato al solo fine di beneficiare dell'esonero contributivo senza aver conseguito alcun incremento dell'occupazione stabile.

Tale conclusione muove anzitutto dalla prossimità temporale tra l'assunzione con beneficio contributivo della dott.ssa – avvenuta in data 26.8.2015 (doc. 3 di parte convenuta) – e il licenziamento della ricorrente, intimato in data 29.9.2015 (doc. 7 di parte ricorrente). Contiguità che non può rappresentare una mera coincidenza temporale.

Tale deduzione non viene d'altronde smentita dalle produzioni documentali di parte convenuta.

Infatti, non è possibile trovare un riscontro dell'assunto defensionale secondo il quale se la società convenuta avesse voluto attuare un concreto risparmio di costi avrebbe licenziato un dipendente "più caro" da un punto



TRIBUNALE DI VICENZA
PRIMA SEZIONE CIVILE

di vista retributivo rispetto alla ricorrente. Dalle buste paga dei dipendenti depositate in atti (doc. 3 di parte convenuta) risulta infatti impossibile evincere l'ammontare della retribuzione corrisposta ai dipendenti della convenuta essendo stata oscurata la relativa voce, rendendo in tal modo impraticabile il confronto.

Inoltre, emerge dai documenti di causa come vi sia coincidenza, tra la ricorrente e dott.ssa , quanto all'inquadramento (impiegata di primo livello) e le mansioni svolte (collaboratrice di farmacia). Rimane infatti mera allegazione non supportata dal alcun riscontro documentale, la circostanza dedotta da parte convenuta per cui la dott.ssa . avrebbe delle competenze specifiche e svolgerebbe delle particolari mansioni che la differenzierebbero dalla ricorrente e che ne avrebbero giustificato la sostituzione (si vedano i docc. 2, 3 e 5 di parte convenuta).

Da ciò è possibile inferire che l'operazione posta in essere dalla società convenuta sia consistita in una semplice riassegnazione della posizione lavorativa della ricorrente alla nuova lavoratrice assunta, in sostituzione della prima, con le agevolazioni contributive.

Tale constatazione consente di passare all'ultimo indice rilevatore del carattere elusivo del comportamento datoriale. Infatti l'evanescenza dei motivi posti alla base del licenziamento ne confortano il connotato fraudolento. In particolare è di tutta evidenza come la situazione di esubero di personale, addotta a fondamento del recesso, sia stata determinata dallo



TRIBUNALE DI VICENZA
PRIMA SEZIONE CIVILE

stesso datore di lavoro il quale, a ridosso del licenziamento della ricorrente, aveva proceduto a tre assunzioni (la dott.ssa _____, assunta in data 26.8.2015; il dott. _____, assunto in data 22.9.2015 e la dott.ssa _____, assunta in data 13.8.2015, doc. 3 di parte convenuta).

Tutto ciò premesso, il licenziamento intimato alla ricorrente deve ritenersi in frode alla legge in quanto intimato al solo scopo di ottenere l'applicazione del beneficio di cui all'art. 1, commi 118-124, L. n. 190/2014 eludendo l'obiettivo perseguito dalla norma. Infatti, l'incremento dell'occupazione a tempo indeterminato attuato tramite l'assunzione della dott.ssa _____ risulta del tutto vanificato dal contestuale licenziamento della ricorrente, con il risultato che la società convenuta ha potuto beneficiare degli sgravi contributivi senza aver promosso alcuna forma di occupazione stabile.

Trattandosi di licenziamento intimato in frode alla legge deve applicarsi la tutela reintegratoria di cui al comma 1 dell' art. 18 St. lav., nel testo modificato dalla l. n. 92 del 2012, vertendosi in un caso di licenziamento "riconcucibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge".

Riguardo all'applicazione della disciplina richiamata, occorre rilevare che il periodo di sospensione del rapporto di lavoro, dapprima per malattia, poi per gravidanza della lavoratrice, è intervenuto dopo l'intimazione del licenziamento, quando stava per compiersi il periodo di preavviso.

Occorre richiamare, sul punto, l'orientamento più recente espresso dalla giurisprudenza di legittimità a proposito degli effetti obbligatori del



TRIBUNALE DI VICENZA
PRIMA SEZIONE CIVILE

preavviso. In particolare, va richiamato l'orientamento espresso dalla S.C. nella sentenza n. 22443\2010, che ha affermato come, nel contratto di lavoro a tempo indeterminato, il preavviso abbia efficacia non reale, ma obbligatoria, per cui il rapporto di lavoro si estingue con l'esercizio del potere di recesso di una delle parti. La successiva sospensione del rapporto di lavoro durante il periodo di preavviso non vale quindi a eliminare gli effetti dell'atto di recesso su un rapporto che deve considerarsi definitivamente risolto.

Di conseguenza, la società resistente va condannata a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro, quale conseguenza della declaratoria di illegittimità del licenziamento, senza che possa incidere su tale statuizione la circostanza della sospensione del periodo di preavviso dovuta prima a malattia poi alla gravidanza della lavoratrice.

Quanto all'ammontare dell'indennità risarcitoria conseguente alla declaratoria di nullità del licenziamento si ritiene adeguato commisurarla alle cinque mensilità della retribuzione globale di fatto, di cui all'art. 18 comma 2 l. 300\1970, posto che risulta incontestata la circostanza, supportata dalle risultanze documentali (doc. 5 di parte convenuta), per cui la ricorrente continua a percepire regolarmente le retribuzioni dovute sin dalla data del licenziamento.

Le spese di lite seguono la soccombenza.

P.Q.M.



TRIBUNALE DI VICENZA
PRIMA SEZIONE CIVILE

- Dichiarare la nullità del licenziamento poiché intimato in frode alla legge e per l'effetto condanna la società convenuta a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro;
- Condanna la società convenuta al pagamento in favore della ricorrente di un'indennità, a titolo di risarcimento dei danni, pari a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre a interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo;
- Condanna la società convenuta alla rifusione in favore del ricorrente delle spese di lite che liquida in € 3.500,00 per compensi, oltre al rimborso forfetario di cui all'art. 2 DM 10 marzo n. 2014 n. 55 e a CPA e IVA.

Si comunichi.

Vicenza, 4-11-2016.

Il GL
(dott. Gaetano Campo)