



Tribunale Roma Sez. lavoro, Sent., 13/03/2018

LAVORO E PREVIDENZA (CONTROVERSIE IN TEMA DI)

Spese giudiziali

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI)

Licenziamento

Fatto Diritto P.Q.M.

REPUBBLICA ITALIANA
 IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
 IL TRIBUNALE DI ROMA
 Sezione II Lavoro

Il Giudice designato, dott.ssa Angela Damiani, all'udienza del 13/3/2018, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

ex art. 429, I comma, c.p.c.

nella causa tra

elettivamente domiciliato in Roma. Via presso lo studio degli Avv. (PEC) e (PEC) che lo rappresentano e difendono giusta procura in atti;

RICORRENTE

E

Società Cooperativa in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in Roma, Via , presso lo studio degli Avv.ti (PEC) e () , giusta procura in atti

RESISTENTE

Oggetto: impugnativa di licenziamento

Svolgimento del processo

Con atto di ricorso depositato in data 13.12.2016 il ricorrente indicato in epigrafe ha agito in questa sede rappresentando di aver lavorato alle dipendenze della società P. srl, operante unitamente alla resistente sotto la denominazione e il marchio "M.E.", con contratto di lavoro a progetto a far data dal 6.02.2012 al 5.05.2015 e con contratto a tempo determinato cessato il 17.06.2015; che per effetto della cessione di un ramo d'azienda in favore della D.B., veniva costretto a rassegnare le dimissioni per proseguire la propria attività lavorativa alle medesime condizioni in favore della resistente; che dal 18.06.2015 veniva assunto dalla D.B., presso la sede di Teramo, con contratto di lavoro a tempo determinato per un monte ore di 40 ore settimanali; che tale variazione era giustificata dalla necessità di garantire all'azienda un risparmio, derivante dalle numerose agevolazioni fiscali e contributive previste dal Jobs Act; che il ricorrente svolgeva mansioni di ritiro della corrispondenza presso il domicilio degli utenti, della consegna delle raccomandate ai destinatari e di ausilio all'attività di sportello, svolta dalla

collega, Sig.ra P.L.; che nel mese di febbraio 2016, il datore di lavoro intimava al ricorrente di sottoscrivere una riduzione concorsuale dell'orario di lavoro; che il datore, nella persona del M.S., assumeva un contegno vessatorio nei suoi confronti; che in data 5.05.2016 la D.B. comminava al ricorrente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo; che le colleghe, L.D.G. e P.L. non venivano analogamente licenziate ed anzi venivano trasferite presso la L.E. (proprietaria della P. srl); che avrebbe potuto operare presso altra sede presente sul territorio nazionale; che successivamente al suo licenziamento, la resistente provvedeva a nuove assunzioni; che in data 9.06.2016 impugnava stragiudizialmente il licenziamento; che la resistente non ha prospettato al dipendente la possibilità di un suo reimpiego in mansioni anche inferiori.

Tutto ciò premesso, concludeva chiedendo: "Voglia il Tribunale adito, in funzione di Giudice unico del Lavoro, respinta ogni contraria istanza e/o eccezione in via principale: accertare e dichiarare la nullità, annullabilità inefficacia e comunque illegittimità del licenziamento comminato con lettera datata 5.5.2016 per insussistenza dei motivi posti a fondamento del licenziamento e per violazione dell'obbligo di repaceage e per gli effetti, condannare la resistente, in persona del legale rapp.te pro tempore, al pagamento di un'indennità risarcitoria, nella misura minima di 4 mensilità sulla base dell'ultima retribuzione globale di fatto pari ad Euro 1.457,83 ovvero altra retribuzione maggiore o minore che verrà determinata dal Tribunale In ogni caso con vittoria di spese, competenze, onorari, Iva e CA da distrarsi in favore dei sottoscritti procuratori".

Si costituiva in giudizio la Società Cooperativa, chiedendo il rigetto del ricorso, contestando tutto quanto ex adverso eccepito e dedotto, rappresentando che la D.B. è una società affiliata alla M.E.P.P. s.r.l. in virtù di contratto di franchising; che tra la P. e la D.B. non veniva posta in essere alcuna cessione del ramo d'azienda; che entrambe le società erano affiliate alla M.E.; che pertanto non vi era alcun obbligo in capo alla resistente di proseguire il rapporto con i lavoratori della P.; che in data 18.06.2015 la resistente assumeva il ricorrente nella sede di Teramo, con mansioni di postino consegnatario livello 4 ccnl Unci, con contatto a tempo indeterminato a tutele crescenti full time; che in data 20.07.2015 veniva consensualmente trasformato in un rapporto part-time, con riduzione dell'orario da 8 a 6 ore giornaliere dal lunedì al venerdì, con applicazione del ccnl servizi postali privati ed inquadramento nel 5^o livello ed adeguamento della retribuzione; che la resistente non costringeva il ricorrente a rassegnare le dimissioni dalla P., ma gli proponeva il passaggio alla D.B., che il ricorrente omette di provare il presunto atteggiamento vessatorio assunto dal datore di lavoro. Inoltre, deduceva la legittimità del licenziamento, stante le condizioni precarie della società, sfociate nella chiusura della sede di Teramo in data 30.04.2016 e il rifiuto del dipendente di ridurre il proprio orario lavorativo; nonché l'infondatezza dell'obbligo di ricollocamento.

La causa, istruita con la documentazione prodotta dalle parti e mediante escussione dei testi, è stata discussa e decisa all'odierna udienza mediante lettura della presente sentenza contestuale.

Motivi della decisione

Al fine di valutare, a questo punto, la fondatezza o meno dei motivi di impugnativa del licenziamento del 9.6.2016, giova in linea generale premettere che il giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3 della L. n. 604 del 1966 deve essere valutato, in sede giudiziale, sulla base degli elementi di fatto esistenti al momento della comunicazione del recesso (così testualmente Cassazione civile sez. lav., 22 aprile 2000, n. 5301), gravando sul datore di lavoro l'onere di provare 1) l'effettività della dedotta ristrutturazione organizzativa (fatto storico reale), 2) la sua incidenza sulla posizione rivestita in azienda dal lavoratore licenziato (nesso di causalità) e 3) la non utilizzabilità di quest'ultimo in un altro settore aziendale: la prova di tale ultima circostanza può essere fornita anche attraverso fatti positivi, tali da determinare presunzioni semplici, come ad esempio il fatto che i residui posti di lavoro riguardanti mansioni equivalenti fossero stabilmente occupati da altri lavoratori o il fatto che dopo il licenziamento e per un congruo periodo non vi siano state nuove assunzioni nella stessa qualifica del lavoratore licenziato (in argomento si vedano, tra le altre, Cassazione civile, sez. lav., 29.3.1999 n. 3030 e Cassazione civile, sez. lav., 22.8.2003 n. 12367; in relazione al principio secondo il quale la prova circa l'impossibilità di impiegare il lavoratore in mansioni diverse può essere contenuta nei limiti della ragionevolezza e delle contrapposte deduzioni delle parti, si vedano poi Cassazione civile, sez. lav., 20 settembre 2000, n. 12454, Cassazione civile, sez. lav., 12.6.2002 n. 8396, e Cassazione civile, sez. lav., 19.2.2008 n. 4068, secondo le quali).

Tuttavia, sebbene il licenziamento si giustifichi solo come *extrema ratio*, tale valutazione non può mai estendersi ad un sindacato sull'opportunità e la congruità delle scelte in materia di assetti produttivi ed organizzativi, rispetto ai quali l'imprenditore gode di una riserva di autonomia garantita dall'art. 41 Cost. e non limitata da una contrapposta posizione di vantaggio attribuita al lavoratore dalla legge ordinaria (in questi termini, tra le tante, si vedano Cassazione civile sez. lav., 16 dicembre 2000, n. 15894; Cassazione civile sez. lav., 13 novembre 1999, n. 12603; tra le pronunce di merito si veda invece Tribunale Milano, 16 dicembre 1999, in *Il lavoro nella giur.*, 2000, 573).

Quanto più in particolare alla configurabilità dell'ipotesi di soppressione del posto di lavoro (integrante di per sé, nell'impossibilità di una diversa collocazione del dipendente, il giustificato motivo oggettivo di recesso), la S.C. ha avuto modo di precisare che non è necessario che vengano sopresse tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, nel senso della loro assoluta, definitiva eliminazione nell'ottica dei profili tecnici e degli scopi propri dell'azienda di appartenenza, atteso che le stesse ben possono essere soltanto diversamente ripartite ed attribuite nel quadro del personale già esistente, secondo insindacabili e valide, o necessitate, scelte datoriali relative ad una redistribuzione o diversa organizzazione imprenditoriale, senza che detta operazione comporti per ciò solo il venir meno della effettività di tale soppressione (in questi termini, per tutte, si veda Cassazione civile sez. lav., 14 giugno 2000, n. 8135), a meno che, si badi bene, il reparto del lavoratore licenziato non abbia in concreto subito alcun ridimensionamento né sia stato diversamente organizzato, sia rimasto invariato il numero dei dipendenti addetti e siano state affidate le prevalenti mansioni del dipendente licenziato ad altri profili professionali, ricorrendo anche al lavoro straordinario, in quanto in tal caso non può ravvisarsi alcun giustificato motivo oggettivo di licenziamento (così Cassazione civile sez. lav., 22 giugno 2000, n. 8515).

Peraltro, la più recente giurisprudenza di legittimità ha confermato che: "Ai fini del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, l'art. 3 della L. n. 604 del 1966 richiede: a) la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente, senza che sia necessaria la soppressione di tutte le mansioni in precedenza attribuite allo stesso; b) la riferibilità della soppressione a progetti o scelte datoriali - insindacabili dal giudice quanto ai profili di congruità e opportunità, purché effettivi e non simulati - diretti ad incidere sulla struttura e sull'organizzazione dell'impresa, ovvero sui suoi processi produttivi, compresi quelli finalizzati ad una migliore efficienza ovvero ad incremento di redditività; c) l'impossibilità di reimpiego del lavoratore in mansioni diverse, elemento che, inespreso a livello normativo, trova giustificazione sia nella tutela costituzionale del lavoro che nel carattere necessariamente effettivo e non pretestuoso della scelta datoriale, che non può essere condizionata da finalità espulsive legate alla persona del lavoratore. L'onere probatorio in ordine alla sussistenza di questi presupposti è a carico del datore di lavoro, che può assolverlo anche mediante ricorso a presunzioni, restando escluso che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili" (cfr Cass. n. 24882 del 20/10/2017).

Sulla base di tale recente condivisibile decisione ancorché i punti sub a) e sub b) possono ritenersi provati sulla base di presunzioni, quali la dedotta riduzione degli utili e la dedotta contestuale chiusura della sede di Teramo e di altre sedi; quanto al dedotto punto c) nessuna allegazione neanche in via presuntiva può ritenersi validamente effettuata da parte datoriale cui incombeva detto onere.

Ne consegue, pertanto, che deve ritenersi violato il dedotto obbligo di *repêchage*, non avendo in alcun modo il datore di lavoro fornito prova anche in via presuntiva della impossibilità di riallocare l'odierno ricorrente in altra posizione di lavoro presso altra sede.

Peraltro, la Suprema Corte - Sezione Lavoro con la sentenza n. 17177 del 11/07/2013, ancorché riferito ad un caso di licenziamento collettivo ha precisato che: "in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, non assume rilievo, ai fini dell'esclusione della comparazione con i lavoratori di equivalente professionalità addetti alle unità produttive non sopresse e dislocate sul territorio nazionale, la circostanza che il mantenimento in servizio di un lavoratore appartenente alla sede soppressa esigerebbe il suo trasferimento in altra sede, con aggravio di costi per l'azienda e interferenza sull'assetto organizzativo, atteso che, ove sia mancato l'accordo sui criteri di scelta con le organizzazioni sindacali, operano i criteri legali sussidiari previsti dall'art. 5, comma 1, della L. 23 luglio 1991, n. 223, che non contempla tra i suoi parametri la sopravvenienza di costi aggiuntivi connessi al trasferimento di personale o la dislocazione territoriale delle sedi, rispondendo la regola legale all'esigenza di assicurare che i procedimenti di ristrutturazione delle imprese abbiano il minor impatto sociale possibile e non potendosi aprioristicamente escludere che il lavoratore, destinatario del

provvedimento di trasferimento a seguito del riassetto delle posizioni lavorative in esito alla valutazione comparativa, preferisca una diversa dislocazione alla perdita del posto di lavoro".

Poiché la data di inizio del rapporto di lavoro tra le parti è del 18.6.2015, occorre applicare la nuova disciplina del contratto a tutele crescenti prevista dal cd Jobs Act, (D.Lgs. n. 23 del 2015 attuativo della L. n. 183 del 2014). Tale nuova normativa, non introduce una nuova tipologia contrattuale bensì un nuovo regime sanzionatorio nelle ipotesi di licenziamento illegittimo, destinato a sostituire la disciplina prevista dall'art. 18 L. n. 300 del 1970, ed è applicabile ai soli lavoratori assunti a tempo indeterminato, anche in conversione di un precedente contratto a tempo determinato o di apprendistato, come operai impiegati o quadri a decorrere dalla data di entrata in vigore del predetto decreto attuativo (7 marzo 2015).

L'espressione "tutele crescenti" fa riferimento alle modalità di calcolo dell'indennità dovuta al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, in mancanza delle residuali ipotesi contemplate dal decreto attuativo all'art. 2 che implicano la reintegrazione del lavoratore stesso, oltre che alla corresponsione di un'indennità risarcitoria.

Con il D.Lgs. n. 23 del 2015 sul cd contratto subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, il Governo ha dato attuazione al job Act introducendo un nuovo regime di tutela per le ipotesi di licenziamento illegittimo. In base alla nuova disciplina il lavoratore ingiustamente licenziato, avrà diritto nella maggior parte dei casi a percepire esclusivamente un indennizzo economico.

Pertanto, alla luce della nuova disciplina, e in particolare l'art. 3 co 1 del D.Lgs. n. 23 del 2015 stabilisce che in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, giusta causa, o giustificato motivo soggettivo, salvo quanto previsto dall'art. 2 del medesimo decreto, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

Alla luce di detta normativa, parte resistente deve essere condannata al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria pari a 4 dell'ultima retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto, senza assoggettamento a contribuzione previdenziale.

La resistente pertanto, deve essere condannata a corrispondere al ricorrente dell'importo pari a due mensilità pari ad euro (1457,83x4=) 5831,32 a titolo di indennità risarcitoria

Su tali somme, in applicazione del disposto dell'art. 429, comma 3 c.p.c., devono essere poi calcolati sia gli interessi al tasso legale che la rivalutazione monetaria - in considerazione della recente dichiarazione di parziale incostituzionalità, operata dalla Corte Costituzionale con la sentenza del 23 ottobre 2000 (depositata il 2.11.2000) n. 459, della norma dell'art. 22 co. 36 L. n. 724 del 1994 nella parte in cui escludeva l'operatività del cumulo tra i predetti accessori di legge anche per i dipendenti privati - con la sola precisazione che gli interessi legali devono essere calcolati sulla somma rivalutata anno per anno dalla data di maturazione dei singoli crediti dalla cessazione del rapporto di lavoro) fino al momento dell'effettivo soddisfo, e non invece sulla somma interamente rivalutata al momento del saldo (così da ultimo Cass. S.U. 29.1.2001, n. 38).

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro, disattesa ogni diversa istanza, eccezione o deduzione, così decide: dichiara l'illegittimità del licenziamento del 5.5.2016 e per l'effetto condanna la D.B.S. società cooperativa in persona del legale rappresentante pro tempore al pagamento in favore di F.F. dell'importo di Euro 5831,32 a titolo di indennità risarcitoria, oltre interessi legali e rivalutazione dalle scadenze al saldo come indicato in parte motiva;

condanna la D.B.S. società cooperativa in persona del legale rappresentante pro tempore al pagamento delle spese di lite liquidate in complessivi Euro 1800,00 a titolo di compensi, oltre rimborso forfettario delle spese generali oltre IVA e CPA come per legge da distrarsi in favore dei procuratori antistatari.

Così deciso in Roma, il 13 marzo 2018.

Depositata in Cancelleria il 13 marzo 2018.

Copyright 2018 Wolters Kluwer Italia Srl - Tutti i diritti riservati