



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI TRENTO

Sezione lavoro

Il Giudice, dott. Michele Maria Benini, all'udienza del giorno 27 aprile 2018 ha pronunciato, mediante lettura del dispositivo e della contestuale motivazione, la seguente

SENTENZA

nella causa di opposizione a ordinanza ex legge Fornero n. 232 / 2017
RCL promossa con il ricorso depositato il 12 aprile 2017

da
(c.f. _____), con il patrocinio
dell'avv. _____ elettivamente domiciliato in
_____, presso lo studio del difensore avv.

RICORRENTE

contro
SPA (C.F. _____), con il patrocinio dell'avv.
_____, dell'avv.
(_____) e dell'avv. _____ il
_____ con studio in VIA _____,
TRENTO; elettivamente domiciliata in
VICENZA presso lo studio dell'avv.

CONVENUTO

Ragioni in fatto e in diritto della decisione

Nella presente sentenza questo Tribunale si limiterà ad una concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione,





omettendo di dar conto dello svolgimento del processo, in forza della nuova formulazione dell'art. 132 comma 2 c.p.c. e dell'art. 118 disp. att. c.p.c. così come "novellati" dalla legge 18.6.2009 n. 69.

Con ordinanza di data 14.3.2017 il Giudice adito "ex legge Fornero" rigettava l'eccezione di carenza dello "ius postulandi" e nel merito respingeva le domande proposte dal ricorrente Giampaolo nei confronti della società convenuta spa, disponendo l'integrale compensazione delle spese tra le parti.

Con ricorso depositato in data 12.4.2017 promuoveva opposizione avverso l'ordinanza emessa in data 14.3.2017 e comunicata a mezzo pec in data 16.3.2017 chiedendo l'accoglimento delle conclusioni già formulate nel ricorso introduttivo di data 1.9.2016.

Nel giudizio di opposizione si costituiva la società spa con memoria difensiva di data 9.6.2017 chiedendo il rigetto delle domande formulate dalla controparte.

Il ricorso in opposizione deve essere rigettato.

In data 12.1.2016 il ricorrente) era licenziato dalla società spa con la comunicazione del seguente tenore: *"Siamo spiacenti di doverle comunicare con la presente l'esigenza della società di risolvere il Suo rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 2118 c.c. e degli artt. 3 e 7 della legge 604/1966. Come già comunicate con nota del 14 dicembre 2015, l'azienda cesserà l'attività del ramo d'azienda riferito alla carrozzeria ove Lei ha sempre prestato l'attività (...)"*.

A è stato pertanto intimato un licenziamento c.d. *"per giustificato motivo oggettivo"*, ossia un licenziamento intimato per *"ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa"* ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966.

sostiene che il licenziamento impugnato è nullo in quanto di natura ritorsiva e pertanto intimato a fronte di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c. Sostiene inoltre che il licenziamento è illegittimo in quanto privo di giustificato motivo oggettivo e in difetto dell'onere del c.d. "repechage" ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966.





Nel primo caso conseguirebbe l'obbligo in capo alla società convenuta di provvedere alla reintegrazione del lavoratore e al pagamento delle retribuzioni "*medio tempore*" maturate dal recesso alla reintegra. Nel secondo caso conseguirebbe l'obbligo sempre da parte della società convenuta di corrispondere al ricorrente una indennità risarcitoria pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Assume che "*il licenziamento appare (...) sia ingiustificato sia ritorsivo, diretto a risolvere con azione di forza il contenzioso per l'inadempimento al contratto (di cessione dell'impresa "Carrozzeria Berto" e di lavoro dipendente con condizioni anche economiche pattuite diversamente) intercorso fra le parti (...)*".

Viene considerato di natura ritorsiva il licenziamento che costituisca l'ingiusta ed arbitraria reazione, quale unica ragione (e non soltanto quale ragione determinante) del provvedimento espulsivo, essenzialmente quindi di natura vendicativa.

Conformemente all'insegnamento della Cassazione, per affermare il carattere ritorsivo e quindi la nullità del provvedimento espulsivo occorre specificamente dimostrare che l'intento discriminatorio o di rappresaglia ha avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso e quindi ai fini della configurazione di un provvedimento legittimo ed è necessaria la prova della sussistenza di un rapporto di causalità tra tali circostanze e l'asserito intento di rappresaglia.

E' risaputo che il motivo illecito conduce alla nullità del licenziamento allorquando il provvedimento espulsivo sia stato determinato "*esclusivamente*" da esso e pertanto non è ravvisabile nel caso in cui, assieme a tale motivo illecito concorra, nella determinazione del licenziamento, anche un motivo lecito. E' stato affermato a tale riguardo dalla Cassazione che "*poiché il motivo illecito determina la nullità del licenziamento solo quando il provvedimento espulsivo sia stato determinato esclusivamente da esso, la nullità deve essere esclusa quando con lo stesso concorra, nella determinazione del licenziamento, un motivo lecito*" (Cass. n. 4543 del 1999).

E' risaputo che fa onere al lavoratore di dare la prova del fatto che il licenziamento è stato irrogato per rappresaglia. Come insegna la Cassazione, infatti (da ultimo Cass. 15.11.2000 n. 14753) l'onere di





provare la sussistenza del motivo illecito del licenziamento, quale è quello discriminatorio o di rappresaglia, grava - in applicazione della regola generale sulla ripartizione dell'onere probatorio di cui all'art. 2697 cod. civ. - sul lavoratore che lo alleggi a fondamento della domanda di reintegrazione, tenendo conto però del fatto che tale onere può essere assolto anche attraverso presunzioni che peraltro, per poter assurgere al rango di prova, debbono essere "gravi, precise e concordanti".

E' noto che, tra le presunzioni, riveste un ruolo rilevante la dimostrazione della inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento. Ne consegue che, nel momento in cui dovesse emergere che il licenziamento è sorretto da un giustificato motivo oggettivo, questa circostanza costituirebbe una riprova dell'inesistenza dell'intento di rappresaglia.

Si deve allora affrontare la questione sollevata da il
quale lamenta che il licenziamento sarebbe illegittimo per essere insussistente il fatto addotto a fondamento dell'atto di recesso.

Secondo quanto dispone l'art. 5 della legge n. 604/66, incombe sul datore di lavoro di dare la prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo del licenziamento.

Faceva quindi carico alla società datrice di lavoro spa
dimostrare, in primo luogo, l'effettività e la non pretestuosità delle ragioni poste a fondamento del licenziamento.

Nel caso infatti di licenziamento intimato per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa ex art. 3 della legge n. 604/1966 (c.d. licenziamento per giustificato motivo oggettivo), mentre sfugge al controllo del giudice la scelta di natura economica ed organizzativa nei profili di congruità ed opportunità, in ossequio al principio della libertà di iniziativa dell'imprenditore (ex art. 41 Cost.), è invece onere del datore di lavoro dimostrare, in primo luogo, come è risaputo, l'effettività delle ragioni poste a fondamento del licenziamento.

Le ragioni inerenti all'organizzazione del lavoro o all'attività produttiva valgono pertanto ad integrare il giustificato motivo oggettivo di licenziamento ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966, restando insindacabile, nei suoi profili di congruità ed opportunità, una volta che siano provate l'effettività e la non pretestuosità, la relativa scelta imprenditoriale.





La prova dell'effettività deve riguardare le ragioni addotte.

Sul punto la Cassazione si è espressa più volte in tal senso, affermando (tra le altre in questo senso Cass. n. 7474 di data 14.5.2012) che in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice - che non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. - il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale *"il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'effettività delle ragioni che giustificano l'operazione di riassetto"*.

Il fatto di sindacare le scelte di politica aziendale non è pertanto ammesso, mentre deve essere consentito al giudice (e prima ancora al lavoratore) di capire per quale ragione la società datrice di lavoro ha deciso di adottare quella decisione e se quella ragione ha trovato coerente e concreta applicazione nell'organizzazione produttiva.

D'altra parte in giurisprudenza sono stati censurati come inidonei a sorreggere un licenziamento per giustificato motivo oggettivo quei riassetti organizzativi attuati in modo meramente strumentale al solo fine di incrementare i profitti e la redditività dell'impresa ma non anche quelli dovuti alla necessità del contenimento dei costi aziendali. Il perseguimento di obiettivi di questo tipo è considerato legittimo.

A tale riguardo la Cassazione (tra le più recenti in questo senso Cass. n. 19616 del 26.9.2011 rv. 619102) ha affermato che il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, ex art. 3 della legge 15 luglio 1996 n. 604, è determinato non da un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale, ma dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, soppressione che non può essere meramente strumentale ad un incremento del profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti; il datore di lavoro, su cui incombe il relativo onere, deve quindi dimostrare la concreta riferibilità del licenziamento individuale ad iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo organizzativo e non ad un mero incremento dei profitti.

La Cassazione ha ravvisato tra l'altro la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo laddove vi sia stata una terziarizzazione dei servizi (in questo senso Cass. n. 5777 del 11.4.2003).





Allo stesso modo deve ritenersi legittimo il licenziamento nel caso in cui le mansioni siano "spalmate" tra più persone già dipendenti dell'azienda, ovvero nel caso in cui le mansioni residue siano assunte nell'ambito della medesima ditta datrice di lavoro.

A tale riguardo va osservato che, come si desume agevolmente dagli atti di causa, da parte della società spa si è proceduto alla soppressione del reparto carrozzeria presso la sede di Salorno e alla redistribuzione all'esterno dell'attività che era svolta presso detto reparto.

La necessità di procedere alla soppressione del reparto di carrozzeria è stata allegata in corso di causa.

La società per ragioni effettive non sindacabili ha deciso di procedere alla chiusura del reparto carrozzeria situato in Salorno.

Quel che è avvenuto nel caso di specie è stata una riorganizzazione dell'attività produttiva.

A tale riguardo la Cassazione (in questo senso Cass. n. 19616 del 26.9.2011 rv. 619102) ha affermato che il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, ex art. 3 della legge 15 luglio 1996 n. 604, è determinato non da un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale, ma dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, soppressione che non può essere meramente strumentale ad un incremento di profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti.

A detta riorganizzazione è stata data attuazione nel caso di specie mediante una distribuzione delle mansioni che erano proprie di e degli altri addetti al reparto carrozzeria tra ditte esterne all'azienda (c.d. esternalizzazione).

Le mansioni che aveva di responsabile del reparto carrozzeria e quelle proprie degli altri addetti sono quindi in parte venute meno e in parte sono state redistribuite tra altro personale.

La Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo laddove vi sia stata una redistribuzione delle mansioni. Deve ritenersi cioè legittimo il licenziamento nel caso in cui, come è successo nel caso qui in esame, le mansioni siano state suddivise tra più persone.

A tale proposito la Cassazione ha affermato che ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo non è necessario che vengano soppresse tutte le mansioni in precedenza





attribuite al lavoratore licenziato, ben potendo le stesse essere redistribuite tra gli altri dipendenti (Cass. n. 19353 del 21.8.2013).

Il licenziamento di trae la sua origine e trova il suo fondamento nella necessità da parte della società convenuta di mutare l'organizzazione produttiva per effetto della contrazione del fatturato e della conseguente necessità di un contenimento dei costi di gestione in presenza di una contrazione del fatturato di natura strutturale in misura assai consistente, senza mai mostrare significativi segnali di inversione di tendenza.

Tra l'esercizio 2012 e l'esercizio 2015 la riduzione del fatturato è stata parecchio consistente.

Si è trattato peraltro di una contrazione del fatturato di natura non transeunte.

La riduzione è stata assai significativa nonostante la dismissione della sede di Salorno ed il relativo risparmio di spese inerente sia al costo del canone di locazione sia al costo delle spese di utenza e alle altre spese vive proprie dell'attività di carrozzeria.

Come affermato da nel suo interrogatorio libero, *“dopo la chiusura dell'officina, la società non svolge più attività di carrozzeria, dato che, per soddisfare le sue esigenze in proposito, ha esternalizzato il servizio, affidandolo ad imprese esterne”*.

In considerazione dell'ammontare consistente e non contingente dello squilibrio economico, non pretestuosa è stata la scelta operata dalla società spa di sopprimere l'intero reparto di carrozzeria e di conseguenza tutte le posizioni lavorative incardinate in detto reparto, tra le quali quella rivestita da di responsabile del reparto.

L'ottica infatti con la quale è stato disposto il licenziamento del ricorrente è stata evidentemente quella di rimodulare l'organizzazione del lavoro in modo da ottenere una minore incidenza dei costi di gestione.

Né, stante l'insindacabilità delle ragioni sottese alla riorganizzazione, rileva il fatto che le perdite evidenziate nei bilanci della società traggano in parte origine da alcune operazioni di natura straordinaria. Operazioni che ad ogni buon conto non possono essere state quelle che da sole hanno comportato una riduzione del fatturato in maniera così drastica quale appare dalla documentazione contabile dimessa in atti, in particolar modo dai bilanci differenziati reparto per reparto (c.d. *“business management”*) relativi agli anni 2012-2015 (doc. 22





fascicolo di parte convenuta) prodotti in atti, che ben “fotografano” la situazione di contrazione del fatturato.

A dare la prova della situazione di crisi in cui si dibatteva la società spa si può tenere conto della transazione giudiziale intervenuta nella primavera del 2014 sottoscritta da alcuni degli addetti al reparto carrozzeria: nelle premesse di quell’accordo (doc. 14 fascicolo di parte convenuta) la società faceva infatti presente come la gestione del reparto carrozzeria fosse in perdita e come al solo fine di mantenere in essere il servizio alla clientela anche nel settore carrozzeria, avesse *“ravvisato la necessità non più procrastinabile di ridurre i costi complessivi di gestione e tra questi in particolare anche i costi relativi al personale dipendente”*.

E’ stata eccepita da anche la violazione dell’obbligo del c.d. “repechage”.

Gravava sicuramente sulla società spa l’onere di dare dimostrazione dell’impossibilità di adibire il dipendente licenziato a mansioni diverse nel rispetto dei principi sanciti dall’art. 2103 c.c.

Detto onere probatorio, conformemente ad un orientamento più volte affermato dalla Cassazione, deve essere peraltro contenuto, nonostante la sua rigorosità, entro limiti di ragionevolezza, nonché nell’ambito delle contrapposte deduzioni delle parti e può considerarsi assolto anche mediante il ricorso a risultanze probatorie di natura presuntiva ed indiziaria. Nella medesima ottica di allentare il rigore dell’onere facente carico sul datore di lavoro si è ritenuto di onerare a sua volta anche il lavoratore che impugni il licenziamento, lavoratore il quale - si sostiene - deve farsi carico di allegare circostanze idonee a far presumere l’esistenza in seno all’azienda di posti di lavoro cui poter essere ancora utilmente adibito.

Si è osservato infatti che, se è vero che la prova dell’impossibilità di un diverso impiego in ambito aziendale non può trasferirsi neppure in parte a carico del lavoratore licenziato, gravando per intero, come già si è detto, sul datore di lavoro, tuttavia, fermo rimanendo detto principio, il lavoratore deve allegare i fatti, sui quali il datore di lavoro è chiamato a replicare, dai quali risulterebbe l’esistenza di mansioni equivalenti, affinché l’onere della prova a carico del datore di lavoro non si risolva in una prova negativa (impossibile quindi a darsi, come ben si sa).

La Cassazione (tra le altre Cass. 2.4.2004 n. 6556) ha più volte ribadito a tale riguardo che, *“ai fini della prova della sussistenza del*





giustificato motivo obiettivo, l'onere della dimostrazione dell'impossibilità di adibire il lavoratore allo svolgimento di altre mansioni analoghe a quelle svolte in precedenza, pur gravando interamente sul datore di lavoro e non potendo essere posto a carico del lavoratore, implica comunque per quest'ultimo un onere di deduzione ed allegazione della possibilità di essere adibito ad altre mansioni sicchè, ove il lavoratore ometta di prospettare nel ricorso tale possibilità, non insorge per il datore di lavoro l'onere di offrire la prova sopraindicata".

Il principio affermato dalla Cassazione comporta in sostanza una diversa ampiezza dell'onere della prova che incombe sul datore di lavoro, nel senso che tanto più analitiche saranno le allegazioni del lavoratore, tanto maggiormente articolate dovranno essere le deduzioni che il datore di lavoro dovrà formulare e tanto maggiormente mirati i mezzi di prova che dovrà indicare per dare dimostrazione dell'impossibilità del c.d. "repechage".

Alcune considerazioni si impongono tuttavia a tale riguardo.

Il principio affermato dalla Cassazione non fa venir meno il fatto che, sia pur in difetto di allegazioni, l'onere della prova non debba comunque essere assolto dal datore di lavoro, anche se potrà essere adempiuto mediante il ricorso a risultanze probatorie che, in questo caso, a maggior ragione potranno essere anche soltanto di natura presuntiva ed indiziaria. Opinare diversamente significherebbe infatti vanificare l'art. 5 della legge n. 604/66 che fa carico al datore di lavoro di provare la fondatezza degli elementi costitutivi della fattispecie estintiva.

Deve osservarsi inoltre che una cosa è l'onere della prova, altro e ben differente è l'onere della allegazione, sicchè porre a carico del lavoratore l'onere della allegazione non significa anche addossargli l'onere della prova che resta, lo si ripete ancora una volta, a carico del datore di lavoro. Detto onere di allegazione deve essere valutato inoltre tenendo conto del fatto che il lavoratore licenziato si trova ormai estromesso dall'organizzazione aziendale e quindi in una situazione di evidente difficoltà nell'acquisizione di dati di fatto e circostanze.

Per effetto della chiusura del reparto la società convenuta spa ha proceduto alla soppressione dei posti di lavoro di tutti gli addetti alla carrozzeria, ivi compreso il posto di lavoro di responsabile della carrozzeria che aveva





L'attività legata alla carrozzeria è stata esternalizzata ed affidata ad imprese esterne.

Ne è derivata l'inutilizzabilità di _____ nelle mansioni svolte in precedenza.

Anche nell'odierno giudizio infatti _____ ha sostenuto che avrebbe potuto svolgere il ruolo di capo officina meccanica, in particolare di accettazione dei clienti.

In corso di istruttoria la circostanza non ha trovato una convincente conferma.

Il fatto che _____ non avesse una professionalità adeguata è stata confermata dal medesimo nel corso dell'interrogatorio libero: *"E' vero che non ho mai svolto mansioni commerciali, né di autoriparazione meccanica"*

Le medesime circostanze sono contenute anche nei capp. 95), 96) e 97) della memoria di parte convenuta. Le circostanze ivi contenute sono state pure confermate da _____ nel suo interrogatorio libero *"Riconosco che l'officina in cui lavoravo (che si trovava a Salorno) è stata effettivamente chiusa. Si trattava di un reparto in cui venivano svolti lavori di carrozzeria"*.

Ad avviso di _____ la sua professionalità avrebbe potuto essere messa a frutto nel ruolo di capo officina meccanica e in particolare nel ruolo di accettazione dei clienti.

Come osservato dal Giudice del procedimento sommario, non appare verosimile che una persona la quale non ha mai svolto compiti attinenti l'attività di autoriparazione meccanica, possa svolgere mansioni di contenuto apicale o organizzativa nell'ambito di una officina meccanica.

Come ha pure osservato il Giudice di prime cure, con specifico riferimento alle mansioni di accettatore, non si riesce a comprendere come _____ pur essendo privo di cognizioni specifiche, poteva essere in grado di rapportarsi con i clienti e soprattutto con gli addetti all'officina, distribuendo tra loro i lavori.

Parte ricorrente sostiene al contrario che la sua professionalità sarebbe estesa anche a questi ambiti di competenza.

Nel corso dell'istruttoria testimoniale la circostanza è stata ulteriormente approfondita.

In particolare il teste Brugnara, della cui attendibilità non vi è ragione di dubitare sia per il fatto di essere pensionato e quindi non più esposto a "metus reverentialis" sia per il fatto di essere teste comune





ha riferito dell'attività svolta da [redacted] nei seguenti termini: "(...) ho sempre lavorato nel reparto carrozzeria a Salorno, ho lavorato solo in questo reparto; [redacted] era il responsabile della carrozzeria, lo è sempre stato, [redacted] si occupava quindi della gestione della carrozzeria, riceveva clienti e fornitori, preparava i preventivi, nel reparto carrozzeria eravamo in tutto in 4 compreso [redacted] (...) penso che [redacted] non si sia mai occupato di questioni meccaniche, da quel che so faceva parte della carrozzeria, non penso che [redacted] potesse fare da venditore, nell'ambito della meccanica; penso che l'attività di accettatore rientrasse nel suo ruolo di responsabile carrozzeria, ribadisco che non ho mai visto [redacted] occuparsi di questioni meccaniche (...) quando andai in pensione da quel che so il reparto carrozzeria rimase in funzione non so fino a quando, prendevamo disposizioni da [redacted] che ci diceva su quale macchina lavorare, come procedere, fissava gli orari di lavoro, il tutto con riferimento alla carrozzeria (...). Che io sappia [redacted] non ha mai sostituito qualcuno del reparto officina meccanica e neppure in altri reparti (...)"

E' ben vero che il teste [redacted] ha aggiunto che [redacted] aveva competenze nel campo dell'autoriparazione meccanica. La circostanza è stata tuttavia riferita in maniera dubitativa: "penso che avesse competenze come autoriparazione meccanica (...)". Il teste ha precisato che dette competenze erano legate alle questioni che potevano insorgere come responsabile della carrozzeria e quindi in quell'ambito limitato. Il fatto che [redacted] avesse competenze in un certo ambito della meccanica in altre parole era una circostanza legata alle problematiche dell'attività di carrozzeria che in certi casi potevano coinvolgere l'ambito della meccanica.

Pure la teste [redacted], citata dalla parte ricorrente, ha riferito circostanze del medesimo tenore: [redacted] ha lavorato sempre nel reparto carrozzeria della [redacted] a Salorno. Ha lavorato sempre in quel reparto. Non ha mai lavorato che io sappia in altri reparti neppure in sostituzione di altri colleghi (...). Io ho sempre visto [redacted] lavorare nel reparto carrozzeria. Non l'ho mai visto lavorare in altri reparti. Non so se avesse maturato esperienze in altri ambiti (...). Preciso che [redacted] si occupava dell'accettazione per quel che riguardava la carrozzeria e non la meccanica (...). Non mi risulta che quando a Salorno c'era l'officina meccanica [redacted] abbia mai fatto l'accettatore meccanico".

Anche il teste [redacted] ha riferito come l'ambito di competenza professionale di [redacted] fosse circoscritto al reparto carrozzeria.





Attendibile deve ritenersi anche questo teste, il quale a proposito delle mansioni svolte da così ha dichiarato: *“Non credo che intanto che a Salerno c’era l’officina meccanica abbia svolto attività come responsabile dell’officina meccanica. Io l’ho sempre visto fare il responsabile della carrozzeria (...). faceva da accettatore della carrozzeria”*. Il fatto che avesse la professionalità per fare da accettatore meccanico è stato riferito dal teste Sebastiani in maniera dubitativa: *a mio avviso aveva la professionalità per fare da accettatore meccanico (...) non so se avrebbe potuto fare da venditore, ritengo di sì o comunque avrebbe potuto indirizzare il cliente a un collega venditore (...)*”.

Circostanze riguardanti il fatto che le mansioni che svolgeva fossero limitate alla sola carrozzeria sono state riferite anche da Widmann il quale deve pure ritenersi attendibile per il fatto di non essere più legato da un rapporto di lavoro: *lavorava a Salerno. Gestiva il reparto carrozzeria. Gli facevo avere le foto dei danni della carrozzeria e preparava i preventivi. Che io sappia aveva professionalità soltanto nell’ambito della carrozzeria non in altri ambiti”*

Pure Osti ha riferito che *che io sappia aveva competenze relative alla sola carrozzeria, non aveva competenze come officina meccanica. Si tratta di competenze completamente diverse l’una dall’altra. Non so se fosse stato assunto come capo officina”*.

Per il resto anche questo teste ha ripetuto il *“leit motiv”* per cui faceva il *“responsabile della carrozzeria”*.

Non altrettanto attendibile deve ritenersi in considerazione del vincolo di coniugio che lega la teste al ricorrente.

Soltanto in corso di causa ha affermato di avere una professionalità che gli avrebbe consentito di ricoprire una molteplicità di altri incarichi anche in mansioni inferiori ma senza specificare quali e con quale contenuto di professionalità.

Nel suo interrogatorio libero come si è visto ha indicato alcune mansioni come quella di capo officina meccanica e in particolare di accettazione dei clienti.

Da parte sua non ha dato tuttavia prova adeguata del fatto di essere in possesso di una professionalità tale da poter essere adibito a una di queste mansioni.

Né rileva il solo fatto che per un certo lasso di tempo sulle buste paga di fosse indicata la dicitura di *“capo officina”*.





Detta dicitura fa rimando evidentemente alle declaratorie professionali di cui all'art. 96 del CCNL del settore Terziario e Confcommercio, nelle quali è riportata la posizione di "capo officina" (intendendosi per tale la figura del "gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa" da identificare con quei "lavoratori con funzioni di alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa ed autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate").

Nel CCNL del settore non vi è invece riportata la figura del responsabile della carrozzeria. Il fatto che risultasse indicato con la dicitura "capo officina" non è di per sé indice sicuro del possesso di una tale professionalità.

In effetti nel contratto di assunzione (doc. 5 fascicolo di parte ricorrente) le parti nel precisare meglio la figura professionale di riferimento indicavano il fatto che era specificamente preposto al reparto carrozzeria, vale a dire si occupava di far fronte alle "esigenze tecnico/produttive legate all'avvio della carrozzeria".

E' noto che, nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, soltanto nel caso in cui vi sia la necessità di riduzione di personale omogeneo e fungibile può farsi riferimento, in via analogica, pur nella diversità dei rispettivi regimi, ai criteri indicati dall'art. 5 della legge n. 223 del 1991 (in questo senso Cass. 21.12.2001 n. 16144).

Il licenziamento di _____ appare pertanto sorretto da un giustificato motivo oggettivo.

Non sono allora ravvisabili motivi tali da far ritenere che la scelta di licenziare _____ sia stata dettata da intenti esclusivamente discriminatori.

Si tenga conto d'altra parte che l'intento di rappresaglia risulterebbe all'epoca in cui erano fallite le trattative preliminari perché subentrasse nella gestione della carrozzeria.

Il fallimento delle trattative risale tuttavia ancora al novembre 2015 (vedasi in proposito il cap. 6 fascicolo di parte ricorrente). Eccessivamente lontani nel tempo sono allora tra di loro questi fatti per ritenere che il primo (il fallimento delle trattative tra _____ e la società _____ sia stato la causa del secondo (la ritorsione da parte del datore di lavoro mediante il licenziamento intimato nel gennaio





rigetta il ricorso in opposizione;
condanna a rifondere alla società convenuta
spa le spese del presente giudizio, spese che sono liquidate
nella somma complessiva di Euro 2.800,00 per compensi
professionali, oltre al rimborso forfettario delle spese nella misura del
15% e oltre a IVA e CPA.
Così deciso in Trento, il 27 aprile 2018

Il Giudice
dott. Michele Maria Benini

