

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI ROMA

sezione controversie di lavoro e di previdenza ed assistenza

composta dai magistrati:

1. dr. Giovanni Pascarella - Presidente rel.
2. dr.ssa Olga Pirone - Consigliere
3. dr. Roberto Bonanni - Consigliere

All'esito della camera di consiglio del 25.1.2018 ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. 3762 r. g. sez. lav. dell'anno 2017, vertente

tra

S. s.r.l., in persona del legale rappresentante p.t. S.S., elettivamente domiciliata in Roma, via Nomentana n. 91, presso lo studio dell'avv.to Giovanni Beatrice, unitamente all'avv.to Giampaolo Marrazzo, che la rappresenta e difende giusta procura alle liti in margine all'atto di reclamo.

Reclamante

e

A.R., elettivamente domiciliato in Roma, via Alba n. 12/A, presso lo studio dell'avv. Carlo Alessandrini, unitamente all'avv. Loredana Di Folco, che lo rappresenta e difende giusta procura in calce alla memoria di costituzione.

Reclamato

Oggetto: reclamo avverso la sentenza del Tribunale di Frosinone, in funzione di Giudice del Lavoro, n. 1172/2017 del 9.10.2017.

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

1. Con la sentenza in epigrafe indicata il Tribunale di Frosinone, in funzione di giudice del lavoro, ha rigettato l'opposizione proposta dalla S. srl avverso l'ordinanza ex art. 1, comma 48, L. n. 92 del 2012, con cui il medesimo Tribunale, all'esito della fase sommaria, accogliendo parzialmente la domanda proposta da A.R., aveva annullato il licenziamento intimato al predetto lavoratore per giustificato motivo oggettivo e disposto la reintegrazione dello stesso nel posto di lavoro, condannando la Società al pagamento di una indennità

risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori, versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali e rifusione delle spese di lite.

Il giudice dell'opposizione ha, in sintesi, ritenuto che:

-era infondata l'eccezione dell'opponente di decadenza dall'impugnativa del licenziamento per accettazione tacita di tale atto, atteso che nessuna valenza abdicativa poteva attribuirsi al fatto che l'opposto aveva fatto valere in distinto giudizio il diritto ad essere assunto dalla società subentrata nell'appalto;

- correttamente il giudice della fase sommaria aveva ritenuto illegittimo il licenziamento per violazione del disposto dell'art. 27, comma 5, del CCNL, il quale disponeva che, in caso di inosservanza degli adempimenti di cui all'art. 25, "i rapporti di lavoro resteranno in essere con l'Istituto uscente", atteso che la S. srl aveva erroneamente incluso il nominativo dell'A. tra le guardie giurate impiegate presso l'appalto perduto presso la C.C.I.A.A. di Frosinone addette in via esclusiva o prevalente da almeno sei mesi antecedenti alla data di comunicazione del cambio di appalto alle OO.SS, alla DTL, alla Prefettura e alla Questura, con conseguente rifiuto della società subentrata- la M. s.r.l.- di assumerlo;

-la legittimità dell'impugnato licenziamento neppure poteva essere fondata sulla sola circostanza rappresentata dalla perdita da parte della S. srl dell'appalto del servizio di vigilanza presso la C.C.I.A.A. di Frosinone, atteso che: a) l'A. non era tra coloro che vi erano stati addetti con maggiore prevalenza nei sei mesi antecedenti, giusta risultanze della documentazione prodotta; b) non era stato assunto per operare esclusivamente presso detto appalto; c) era stato adibito, anche nei sei mesi precedenti, presso appalto diversi; d) "l'opponente non aveva in alcun modo allegato né dimostrato che a seguito della perdita del convenuto la prestazione lavorativa dell'opposto era divenuta esuberante e non più proficuamente utilizzabile";

- la insussistenza del giustificato motivo posto a base del recesso comportava l'applicazione del regime sanzionatorio previsto dai commi 7 e 4 dell'art. 18 St.Lav.

-non era applicabile la più forte tutela di cui al comma 1 del citato L. n. 92 del 2012 art. 18, non avendo trovato riscontro in giudizio gli assunti di parte convenuta relativi al carattere discriminatorio e ritorsivo del licenziamento.

Avverso tale sentenza, contestualmente depositata in data 9.10.2017, la S. srl ha proposto tempestivo reclamo con atto depositato il 7.11.2017/13.5.2017, affidato a due motivi.

Si è costituito A.R. resistendo al gravame.

All'odierna udienza, all'esito della discussione orale, la causa è stata trattenuta in decisione.

2. Con il primo motivo, la reclamante ha impugnato la sentenza di primo grado nella parte in cui ha escluso la legittimità del licenziamento per g.m.o. deducendo che il Tribunale era pervenuto a tale conclusione omettendo di considerare che il ricorrente non aveva formulato alcuna censura sia in ordine all'effettiva sussistenza delle perdite dell'appalto sia in ordine al fatto che vi fossero mansioni equivalenti cui poter essere proficuamente ricollocato nell'ambito dell'intera attività esercitata, avendo fondato la domanda esclusivamente sulla violazione degli artt. 25,26 e 27 del CCNL, disciplinati la procedura di passaggio diretto del personale nelle ipotesi di cambio di appalto, sicchè "alla stregua di tali emergenze processuali, non incombeva alcuna prova in capo ad essa società circa la impossibilità di un suo reimpiego".

3. Il motivo è infondato.

Rileva il Collegio che già nel ricorso introduttivo della fase sommaria l'A. aveva dedotto l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo posto a base del licenziamento rilevando che egli non era stata affatto adibito in via esclusiva o prevalente a prestare servizio presso l'appalto con la C.C.I.A.A. di Frosinone, sicchè la perdita di quest'ultimo non poteva giustificare il recesso (v. in particolare, pagg. 11 e 12).

Nella memoria di costituzione della fase di opposizione, a fronte dei rilievi sollevati sul punto dalla società opponente, il lavoratore aveva espressamente dedotto che la cessazione dell'appalto non costituiva di per sé giustificato motivo di licenziamento; che gravava sulla Società "l'onere della prova tanto dell'effettività delle ragioni poste a base del licenziamento, quanto della impossibilità di impiego del dipendente licenziato nell'ambito dell'organizzazione aziendale"; che l'opponente "non aveva neppure dedotto e richiesto di provare la circostanza dell'impossibilità di ricollocare il ricorrente, né aveva (seppure genericamente) descritto l'organizzazione e l'organico della società, né gli appalti in essere al momento del licenziamento ed il personale ivi adibito" (v. pagg. 13 e 14).

4. Alla stregua di tali deduzioni, la conclusione cui è pervenuto il Tribunale è del tutto corretta e conforme ai principi affermati in materia dalla Suprema Corte, secondo cui:

a) "nel caso in cui una società di servizi cessi dall'esecuzione di un appalto delle pulizie ed altra impresa le subentri, viene riconosciuta in sede sindacale la cessazione dell'appalto come giustificato motivo oggettivo di licenziamento, ma tale licenziamento non costituisce atto dovuto, rimanendo esso un atto che l'impresa cessante può intimare, salvo che abbia la possibilità di utilizzare altrimenti il dipendente" (v. Cass., 12.4.2006, n. 8531).

b) "...posto che posto che la questione del repêchage attiene alla prova del giustificato motivo oggettivo, qualora l'attore abbia contestato il giustificato motivo del licenziamento ed abbia quindi provocato il datore di lavoro a fornirne la prova, si deve intendere che egli abbia implicitamente invitato la controparte a fornire la prova anche dell'impossibilità di repêchage" (v. Cass., 8531/2006, cit);

c) l'orientamento secondo cui, "in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, l'onere del datore di lavoro di provare l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte è sostanzialmente condizionato a che lo stesso lavoratore-attore collabori con il convenuto nell'accertamento di un possibile reimpiego, indicando gli altri posti in cui potrebbe essere utilmente riallocato" non risulta condivisibile poiché "esigere che sia il lavoratore licenziato a spiegare dove e come potrebbe essere ricollocato all'interno dell'azienda significa, se non invertire sostanzialmente l'onere della prova (che - invece - l'art. 5 L. n. 604 del 1966 pone inequivocabilmente a carico del datore di lavoro), quanto meno divaricare fra loro onere di allegazione e onere probatorio, nel senso di addossare il primo ad una delle parti in lite e il secondo all'altra, una scissione che non si rinviene in nessun altro caso nella giurisprudenza di legittimità.

Invece, alla luce dei principi di diritto processuale, onere di allegazione e onere probatorio non possono che incombere sulla medesima parte, nel senso che chi ha l'onere di provare un fatto primario (costitutivo del diritto azionato o impeditivo, modificativo od estintivo dello stesso) ha altresì l'onere della relativa compiuta allegazione.

E siccome il creditore, provata la fonte legale o negoziale del proprio diritto, ha poi solo l'onere di allegare l'altrui inadempimento, mentre il debitore deve provare i fatti impeditivi, modificativi od estintivi della pretesa azionata (cfr., per tutte, Cass. S.U. n. 13533/01 e successiva conforme giurisprudenza), così -nel campo specifico che ne occupa - il lavoratore, creditore della reintegra, una volta provata l'esistenza d'un rapporto di lavoro a tempo indeterminato risolto dal licenziamento intimatogli, deve solo allegare l'altrui inadempimento, vale a dire l'illegittimo rifiuto di continuare a farlo lavorare oppostogli dal datore di lavoro in assenza di giusta causa o giustificato motivo, mentre su questi incombe allegare e dimostrare il fatto estintivo, vale a dire l'effettiva esistenza d'una giusta causa o d'un giustificato motivo di recesso.

E in tale ultimo fatto estintivo (cioè nel giustificato motivo oggettivo di licenziamento) della cui prova è onerato il datore di lavoro rientra pure l'impossibilità del c.d. repêchage " (v. Cass., 13.6.2016, n. 12101; Cass., 22.3.2016, n. 5592; Cass., 12.1.2017, n. 618).

5.Va, poi, ricordato che il procedimento introdotto dall'art. 1, commi 51 e ss, L. n. 92 del 2012 ha carattere unitario, pur nell'articolazione bifasica, come evidenziato dalla Corte Costituzionale, chiamata a decidere in ordine alla questione di legittimità, in riferimento agli artt. 3, 24 e 111 della Costituzione, degli artt. 51, primo comma, numero 4), cod. proc. civ., e 1, comma 51, della L. n. 92 del 2012, "nella parte in cui non prevedono l'obbligo di astensione per l'organo giudicante (persona fisica) investito del giudizio di opposizione

ex art. 51, comma 1 "rectius: art. 1, comma 51", L. n. 92 del 2012 che abbia pronunciato l'ordinanza ex art. 1, comma 49".

Nell'occasione il Giudice della legge ha escluso la natura impugnatoria della fase di opposizione, rilevando che "l'opposizione non verte ... sullo stesso oggetto dell'ordinanza opposta (pronunciata su un ricorso "semplificato", e sulla base dei soli atti di istruzione ritenuti, allo stato, indispensabili), né è tantomeno circoscritta alla cognizione di errores in procedendo o in iudicando eventualmente commessi dal giudice della prima fase, ma ... può investire anche diversi profili soggettivi (stante anche il possibile intervento di terzi), oggettivi (in ragione dell'ammissibilità di domande nuove, anche in via riconvenzionale, purché fondate sugli stessi fatti costitutivi) e procedurali, essendo previsto che in detto giudizio possano essere dedotte circostanze di fatto ed allegati argomenti giuridici anche differenti da quelli già adottati e che si dia corso a prove ulteriori. Il che, appunto, esclude che la fase oppositoria (nell'ambito del giudizio di primo grado) - in cui la cognizione si espande in ragione non solo del nuovo apporto probatorio, ma anche delle ulteriori considerazioni svolte dalle parti, quantomeno in sede di discussione e nelle eventuali note difensive - possa configurarsi come la riproduzione dell'identico itinerario logico decisionale già seguito per pervenire all'ordinanza opposta".

La Corte Costituzionale ha sottolineato, altresì, che la predetta ordinanza è destinata ad essere assorbita nella statuizione definitiva in esito alla fase di opposizione "che può ben condurre ad un esito differente (rispetto a quello dell'ordinanza opposta) in virtù del nuovo materiale probatorio apportato al processo e del suo ampliamento soggettivo od oggettivo (nei limiti consentiti), anche alla luce della pressoché totale assenza di preclusioni e decadenze per le parti nell'ambito della prima fase" (v. Cort. Cost. n. 78 del 2015).

Alla descritta ricostruzione strutturale del procedimento accede anche la giurisprudenza della Suprema Corte (v. Cass., 11.12.2015, n. 25046), la quale, da tale ricostruzione, ha fatto discendere la conclusione secondo cui "Nel rito di cui all'art. 1, commi 48 e segg., della L. n. 92 del 2012, l'eccezione di decadenza dall'impugnativa del licenziamento può essere proposta per la prima volta nella fase di opposizione, che non ha natura impugnatoria ma si pone in rapporto di prosecuzione, nel medesimo grado di giudizio, con la fase sommaria, tanto che il ricorso che la introduce deve contenere gli elementi indicati dall'art. 414 c.p.c., ossia quelli idonei a delimitare il tema della decisione nel giudizio di cognizione ordinario"

6. Come già rilevato dal giudice dell'opposizione, la S. srl non ha neppure dedotto o richiesto di provare la circostanza dell'impossibilità di ricollocare il ricorrente, eventualmente attraverso fatti positivi, tali da determinare presunzioni semplici in tal senso, come il fatto che i residui posti di lavoro riguardanti mansioni equivalenti fossero stabilmente occupati da altri lavoratori ovvero che dopo il licenziamento non sono state effettuate assunzioni per tali mansioni, atteso che neppure ha descritto l'organizzazione aziendale all'epoca del recesso ed il relativo organico, né dato conto degli appalti in essere e del personale ivi adibito.

6.1. Né, d'altro canto, la reclamante ha sollevato alcuna specifica censura avverso quella parte della sentenza impugnata la quale ha accertato, conformemente a quanto emergente dalla documentazione prodotta, che l'A. non rientrava tra i lavoratori che nei sei mesi precedenti avevano esclusivamente o prevalentemente prestato servizio presso l'appalto perduto, risultando anzi che il predetto aveva iniziato a lavorarvi solo da maggio 2014 e che da tale epoca al recesso solo nei mesi di giugno, luglio ed agosto vi aveva prestato servizio per un numero di ore di poco superiore alle metà del normale orario di lavoro mensile (v. doc sub n. (...) f. reclamato).

6.2. Da quanto detto consegue che il licenziamento impugnato è illegittimo non solo per non aver la Società datrice assolto all'obbligo del repêchage, ma anche per insussistenza del necessario nesso causale tra la ragione organizzativa/produttiva posta a base del recesso -perdita dell'appalto presso la C.C.I.A.A. di Frosinone- ed il provvedimento espulsivo, atteso che il reclamato non lavorava né esclusivamente né prevalentemente presso detto appalto.

7. Con il secondo motivo di gravame, la società reclamante ha impugnato la sentenza di primo grado nella parte in cui ha ritenuto applicabile al licenziamento la tutela reintegratoria cd. attenuata prevista dall'art. 18, comma V, deducendo la violazione e/o la errata interpretazione delle disposizioni dettate dall'articolo citato, come novellato dall'art. 1, comma 42, L. n. 92 del 2012, in base alle quali la tutela applicabile doveva essere, al più, quella indennitaria prevista dal comma 5, in quanto che la nuova disciplina limitava la reintegra solo

all'ipotesi di "manifesta insussistenza del fatto" posto a base del recesso, nozione che non poteva essere dilata fino al punto di ricomprendere anche l'obbligo di repêchage.

8. Il motivo è infondato.

L'art. 18 Stat. lav. quale risultante all'esito della riforma di cui alla L. n. 92 del 2012, prevede, al comma 7, quanto al licenziamento per g.m.o. determinato da ragioni economiche che il Giudice "può" applicare la disciplina di cui al 4 comma (reintegrazione + risarcimento sino a 12 mensilità) "nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo" mentre "nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma" ovvero dichiara la risoluzione del rapporto e condanna il datore di lavoro ad una indennità risarcitoria compresa tra 12 e 24 mensilità, dovendo tener conto "oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della L. 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni".

Il nuovo art. 18 ricollega, quindi, conseguenze diverse per il caso in cui l'insussistenza del g.m.o per ragioni economiche sia determinato dalla "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento" e per le "altre ipotesi in cui il Giudice accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo".

8.1..Rileva anzitutto il Collegio che non appare condivisibile l'orientamento che, basandosi su un'interpretazione strettamente letterale della norma, ritiene che anche nella ipotesi di " manifesta insussistenza del fatto", il giudice disporrebbe di un potere discrezionale di ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro piuttosto che la tutela indennitaria di cui al comma 5.

Una volta accertata la insussistenza del fatto, il giudice deve comunque disporre la reintegrazione, sia perché attribuire un potere discrezionale al giudice da esercitare sulla base delle mutevoli circostanze del caso concreto significherebbe introdurre un fortissimo elemento di contraddizione nell'ambito di un sistema che ha quale suo tratto essenziale e fondamentale la predeterminazione legislativa delle ipotesi in cui è applicabile la tutela reintegratoria unita al collegamento di tali ipotesi all'accertamento della insussistenza del fatto dedotto dallo stesso datore di lavoro a giustificazione del recesso; sia perché manca nella norma un sia pur minimo accenno ai criteri ai quali il giudice dovrebbe esercitare tale asserito potere discrezionale, sicché anche tale mancanza è indicativa del fatto che, nella ipotesi di manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'applicazione della tutela reintegratoria, seppure nella sua forma attenuata, è obbligata.

Tale opzione interpretativa risulta avallata dalla Suprema Corte, la quale ha affermato che "la locuzione di cui all'art. 18, comma 7, Stat.lav., come novellato dalla L. n. 92 del 2012, "può altresì applicare" deve interpretarsi nel senso che, a fronte dell'inesistenza del fatto posto a base del licenziamento, il giudice, tenuto conto degli elementi del caso concreto, applica la reintegra, essendo esclusa ogni sua discrezionalità" (v. Cass., 14.7.2017, n. 17528)

8.2.Quanto alla nozione di " manifesta insussistenza del fatto", rileva il Collegio che appare condivisibile il rilievo espresso dalla prevalente dottrina secondo cui i fatti o esistono o non esistono, onde, sul piano logico, nulla distingue un fatto insussistente da uno manifestamente insussistente.

Non appare invece condivisibile l'orientamento secondo cui per " manifesta" si deve intendere evidente ovvero facilmente verificabile ovvero tale da denotare una notevole discrasia tra i fatti descritti nella comunicazione di licenziamento e quelli provati in giudizio.

Tali opzioni interpretative, infatti, finiscono per essere sostanzialmente mere varianti semantiche della locuzione utilizzata dal legislatore, che nulla aggiungono alla formula del comma 7 del nuovo art. 18 e finiscono inoltre per lasciare alle valutazioni contingenti dei singoli giudici, non ancorate a sicuri criteri legislativamente predeterminati, la scelta della tutela applicabile.

Pertanto, se si tiene conto del dato sistematico secondo cui nella disciplina introdotta dal legislatore del 2012 la tutela reintegratoria attenuata è prevista in via generale nei casi in cui è riscontrabile la insussistenza delle

circostanze di fatto addotte dal datore di lavoro a giustificazione del recesso, mentre invece la tutela indennitaria forte è contemplata quando quei fatti, pur esistenti, non siano qualificabili come giusta causa o giustificato motivo di licenziamento perché non tali da incidere in maniera decisiva sulla funzionalità del rapporto, risulta condivisibile l'opzione interpretativa secondo cui la manifesta insussistenza del fatto ricorre ogni qualvolta è riscontrabile la insussistenza delle circostanze materiali "inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" indicate dal datore di lavoro nella comunicazione del licenziamento quale motivo dello stesso.

La tutela indennitaria di cui comma 5 del nuovo art. 18 sarà invece applicabile se tali circostanze si siano effettivamente verificate ma il giudice ritenga che, valutate tutte le altre circostanze rilevanti al riguardo, debba escludersi che esse siano tali da poter essere qualificate come un giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

8.3. Rileva, quindi, il Collegio che costituendo ormai diritto vivente l'approdo giurisprudenziale secondo cui l'impossibilità di ricollocamento del lavoratore il cui posto sia stato soppresso costituisce una delle condizioni di fatto che legittimano il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, anche tale impossibilità costituisce un elemento del "fatto" che deve sussistere per evitare l'applicazione della tutela reintegratoria attenuata.

La diversa opzione interpretativa non appare convincente, poichè le diverse componenti del giustificato motivo oggettivo sono elementi tra loro inscindibili che permettono al giudice di valutare un fenomeno concettualmente unitario e dunque non scomponibile al suo interno, dovendosi ricordare che la L. n. 92 del 2012 non ha mutato la nozione di g.m.o. prevista dall'art. 3 della L. n. 604 del 1966, né il quadro costituzionale di riferimento nel cui ambito essa è stata elaborata: il punto di bilanciamento tra gli artt. 41, commi 1 e 2, e 4, comma 1, Cost. è nel principio dell'*extrema ratio* che, incidendo direttamente sulla portata dell'art. 3 L. n. 604 del 1966, contribuisce alla configurazione della regola del *repêchage*.

D'altro canto, come osservato da autorevole dottrina, alla luce dei principi costituzionali anzidetti, la possibilità di continuare ad occupare il lavoratore non consente neppure di prospettare la riconducibilità delle ragioni di un eventuale licenziamento alle evenienze richiamate dall'art. 3, L. n. 604 del 1960.

8.4. Osserva, infine, il Collegio che la conclusione anzidetta trova conforto anche nelle più recenti sentenza della Suprema Corte in tema di allegazione e prova dell'obbligo di *repêchage* in precedenza citate (v. Cass., n. 12101/2016 e Cass., n. 5592/2016).

Tali pronunce, sebbene relative a fattispecie non soggette *ratione temporis* alla legge cd. Fornero, offrono, ad avviso del Collegio, utili elementi al fine di risolvere in senso positivo la questione se l'impossibilità di ricollocamento del lavoratore il cui posto sia stato soppresso costituisca o meno elemento del "fatto" che deve sussistere per evitare l'applicazione della tutela reintegratoria attenuata, prevista dall'art. 18, comma 7, St. Lav per "l'ipotesi in cui il giudice la manifesta insussistenza del fatto posto base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo".

Rileva, invero, il Collegio che uno degli argomenti portati a sostegno della tesi della estraneità dell'obbligo di *repêchage* al "fatto" posto a base del licenziamento per g.m.o. era individuato proprio dell'orientamento giurisprudenziale secondo cui il datore di lavoro aveva l'onere di fornire la prova dell'impossibilità del *repêchage* limitatamente ai posti alternativi che fossero stati allegati dal lavoratore nel processo.

Nella citata sentenza n. 12101/2016 si esclude che: "l'impossibilità del *repêchage* costituisca autonomo fatto estintivo rispetto all'esistenza di ragioni tecniche, organizzative e produttive tali da determinare la soppressione d'un dato posto di lavoro e, come tale, richieda un'apposita autonoma contestazione da parte del lavoratore: si tratta - invece - di due aspetti del medesimo fatto estintivo (il giustificato motivo oggettivo, appunto), fra loro inscindibili perché l'uno senza l'altro inidoneo a rendere valido il licenziamento (alla stregua della costante giurisprudenza sopra richiamata)".

Nella sentenza citata n. 5592/2016, premesso che "nel giudizio di impugnazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo la causa petendi sia data dall'inesistenza dei fatti giustificativi del potere spettante al datore di lavoro, gravando su quest'ultimo l'onere di provare la concreta sussistenza delle ragioni inerenti all'attività produttiva e l'impossibilità di utilizzare il lavoratore licenziato in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita", i giudici di legittimità affermano che "l'art. 5 L. n. 604 del 1966 è

assolutamente chiaro nel porre a carico del datore di lavoro "l'onere della prova della sussistenza del giustificato motivo di licenziamento ed "in esso rientra il requisito dell'impossibilità di repace, quale criterio di integrazione delle ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa, nella modulazione della loro diretta incidenza sulla posizione del singolo lavoratore licenziato".

8.5. Osserva, infine, il Collegio che nel caso di specie l'insussistenza del fatto posto a base del recesso deve essere affermata anche in considerazione della evidenziata carenza del prescritto nesso causale tra la ragione organizzativa/produttiva addotta ed il licenziamento dell'A., nesso che sicuramente rientra nel "fatto" la cui insussistenza dà luogo all'applicazione della tutela reintegratoria attenuata.

Alle luce delle considerazioni esposte, il reclamo deve essere rigettato, risultando assorbita ogni altra questione.

Le spese di lite del grado, come liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte, definitivamente pronunciando, così provvede:

Rigetta il reclamo.

Condanna la società reclamante alla rifusione delle spese di lite del grado in favore del reclamato, che liquida in complessivi Euro 2.980,00, oltre rimborso spese forfettario nella misura del 15%, da distrarsi in favore dell'avv. Loredana Di Folco.

Da atto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 17, L. 24 dicembre 2012, n. 228, della sussistenza dei presupposti per il pagamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la stessa impugnazione.

Così deciso in Roma, il 25 gennaio 2018.

Depositata in Cancelleria il 1 febbraio 2018.