



TRIBUNALE ORDINARIO DI CHIETI

Sezione Lavoro

Il giudice del lavoro, dott.ssa Ilaria Prozzo, sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 23.03.2017, nel procedimento ex art. 1, commi 47 e ss. della legge n. 92/12, promosso da XX, nei confronti di Maxima srl, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Con ricorso depositato in data 11.02.2017 la ricorrente impugnava il licenziamento comunicato dalla Maxima srl in data 24.01.2017, chiedendo, in via principale, la condanna della società resistente alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella di reintegrazione e, in via subordinata, il pagamento di un'indennità risarcitoria.

La società resistente, costituitasi in giudizio, deduceva l'infondatezza del ricorso chiedendone il rigetto.

Acquisita la documentazione ed esperito il tentativo di conciliazione, all'udienza del 23.03.2017 il giudice riservava la decisione.

Il ricorso è fondato e va accolto per le ragioni di seguito esposte.

La ricorrente è stata assunta dalla società Maxima srl con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato il 22.07.02 (doc. 1 ric.). Il 24.01.2017 la predetta società ha comunicato alla ricorrente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo "*consistente nella definitiva chiusura dell'unità locale, negozio a insegna, sito in*", specificando che la ragione della chiusura doveva individuarsi nel risultato economico negativo dell'attività svolta nel negozio (doc. 6 ric.). Come noto, in caso di impugnativa giudiziale di licenziamento, spetta al datore di lavoro provare l'effettiva esistenza delle ragioni aziendali ed il nesso di causalità con l'atto di recesso. Tale regola in materia di ripartizione dell'onere probatorio è, infatti,

espressamente sancita dall'art. 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604, oltre che ribadita dalla giurisprudenza di legittimità, con consolidato orientamento, alla stregua del quale, *“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”* (Cass. civ., sez. lavoro, sent. n. 160/2017; cass. civ., sez. lavoro sent. n. 7474/12). Si è, inoltre, affermato che *“la dimostrazione dell'effettività delle ragioni sottese al provvedimento espulsivo, non è sufficiente da sola ad integrare gli estremi del giustificato motivo oggettivo, essendo necessaria la prova della inutilizzabilità del lavoratore in altre posizioni equivalenti”* (Cass. civ. sez. lavoro, sent. n. 160/2017). *“In breve, secondo costante giurisprudenza, per la validità d'un licenziamento per giustificato motivo oggettivo non basta che esso sia l'effetto della soppressione del reparto o del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore, ma è necessario che l'azienda sia impossibilitata al suo repêchage, ossia non abbia come riutilizzarlo, consideratane la professionalità raggiunta (cfr., ancora, Cass. n. 18416/13), in altra posizione lavorativa e/o **in altra dipendenza aziendale analoga a quella soppressa**. Il relativo onere probatorio grava sul datore di lavoro, cui incombe anche la prova di non avere effettuato, per un congruo periodo di tempo dopo il recesso, nuove assunzioni in qualifiche analoghe a quella del lavoratore licenziato”* (cfr., Cass. civ. sez. lavoro, sent. n. 12101/2016; Cass. n. 13112/14). Infine, secondo il più recente orientamento della giurisprudenza di legittimità, *“spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di repechage, in quanto requisito di legittimità del recesso datoriale, senza che sul lavoratore incomba un onere di allegazione di posti assegnabili, essendo*

contraria agli ordinari principi processuali una divaricazione tra i suddetti oneri” (Cass. civ., sez. lavoro, sent. n. 5592/16; sent. n. 12101/16 e sent. n. 160/2017).

Nella specie la società convenuta non ha fornito alcuna prova dell'impossibilità di impiegare la ricorrente in altri punti vendita dislocati sul territorio nazionale, punti vendita sicuramente sussistenti in gran numero, atteso che la resistente occupa circa 900 dipendenti (doc. 8 ric.). Anzi, dalle stesse allegazioni della resistente risulta che vi era la possibilità di ricollocare la ricorrente presso la sede di Pescara. La predetta società ha, infatti, ammesso di avere effettuato delle assunzioni presso il punto vendita di Pescara successivamente al licenziamento della ricorrente. Inoltre, è pacifico che poco prima della chiusura del negozio di Chieti, il direttore commerciale YY ha prospettato alla ricorrente la possibilità di una sua ricollocazione a Pescara, mentre non è affatto vero che la ricorrente ha rifiutato tale offerta. Basta leggere integralmente la trascrizione della registrazione della conversazione tra la ricorrente ed il dott. YY, per avvedersi del fatto che la ricorrente non ha mai rifiutato la proposta di lavorare a Pescara, ma ha dapprima chiesto del tempo per riflettere e poi invitato il YY a formalizzare per iscritto la proposta. La possibilità di collocare la ricorrente in altri punti vendita, risulta anche dagli annunci per la ricerca del personale per i negozi di Padova, Bergamo, Roma e Milano, pubblicati sul sito internet della società convenuta (doc. 12 ric.). La tesi secondo la quale tali annunci sarebbero finalizzati soltanto ad acquisire curricula, oltre che poco credibile, è smentita documentalmente dal tenore degli annunci, nei quali si fa chiaro riferimento alla ricerca di personale da assumere. In ogni caso, la resistente non ha dato prova alcuna né della impossibilità di ricollocare la ricorrente presso i suddetti punti vendita né di non aver effettuato altre assunzioni dopo il licenziamento della ricorrente. In atti risulta prodotto solo il LUL relativo al periodo maggio 2006-gennaio 2017, anteriore al licenziamento della ricorrente. Deve, infine, precisarsi che l'obbligo di *repechage* non può dirsi assolto dall'offerta formulata dinanzi alla

commissione di conciliazione, trattandosi di una proposta conciliativa formulata dopo che era già stata comunicata l'intenzione di licenziare e l'impossibilità di altra collocazione lavorativa.

Dal difetto di prova in ordine alla impossibilità di repacehage, discende la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimato alla ricorrente.

Quanto alla tutela conseguente all'acclarata illegittimità, essa va rinvenuta nell'art. 18 della legge n. 300/70, in quanto dalla visura camerale prodotta risulta che la resistente ha 918 dipendenti. Nella specie trova applicazione, in particolare, il comma 5 dell'art. 18 nel testo riformato dalla legge n. 92/12, in quanto non ricorrere l'ipotesi della manifesta insussistenza del fatto. Il licenziamento è stato determinato dalla chiusura del negozio in cui prestava attività lavorativa la ricorrente, chiusura che, secondo le allegazioni della ricorrente, vi è effettivamente stata. Nel ricorso vi è, infatti, una contestazione limitata soltanto alla veridicità della motivazione addotta a sostegno della decisione di chiudere l'esercizio commerciale, aspetto questo che non incide sul fatto posto a base del licenziamento, costituito dalla chiusura del punto vendita, ma eventualmente sulla sua legittimità, analogamente alla violazione dell'obbligo di repacehage.

Va, pertanto, dichiarata la risoluzione del rapporto di lavoro e la società resistente va condannata al pagamento in favore della ricorrente di un'indennità risarcitoria pari a 22 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenuto conto della durata del rapporto di lavoro, protrattosi per oltre 14 anni, delle dimensioni dell'azienda e del contegno tenuto dalla società resistente, che dinanzi alla commissione di conciliazione di Chieti ha opposto un netto ed ingiustificato rifiuto alla legittima richiesta della lavoratrice di ottenere un rinvio per valutare le proposte conciliative.

Il ricorso va pertanto accolto nei limiti sopra precisati.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono poste integralmente a carico della parte resistente, nella misura liquidata in dispositivo, facendo applicazione dei valori medi previsti dal D.M. 55/14 per lo scaglione da €

26.000,01 a € 52.000,00 (cause di lavoro), in considerazione del valore indeterminabile della causa.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, così provvede:

accoglie il ricorso nei limiti di cui in motivazione e per l'effetto:

dichiara risolto il rapporto di lavoro tra la ricorrente e la resistente con decorrenza dal 24.01.2017;

condanna la resistente al pagamento in favore della ricorrente, a titolo di risarcimento del danno ex art. 18, comma 5, della legge n. 300/70, di 22 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma periodicamente rivalutata dalla data di cessazione del rapporto di lavoro al saldo;

condanna la società resistente al rimborso in favore della ricorrente delle spese di lite, liquidate in € 7.284,00 di cui € 259,00 per spese e € 7.025,00 per compensi professionali, oltre rimborso spese forfettarie nella misura del 15%, iva e cpa come per legge.

Manda alla cancelleria per la comunicazione della presente ordinanza.

Chieti, 23.03.2017

Il Giudice del Lavoro
dott.ssa Ilaria Prozzo