REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI CATANZARO

Il giudice del lavoro del Tribunale di Catanzaro, dottoressa Anna Maria Torchia, in funzione di giudice monocratico, ha pronunciato la seguente

sentenza

nella causa iscritta al n. 2027/2017 R.G. promossa

da

[redacted], rappresentata e difesa dall'avvocato [redacted]

-opponente-

contro

[redacted], rappresentato e difeso dall'avvocato [redacted]

-opposto-

Avente a oggetto: opposizione a ordinanza in tema di licenziamento.
provvedendo sulle conclusioni rassegnate dalle parti all'udienza del 26 marzo 2019, qui da intendersi riprodotte, come da dispositivo ed esposizione delle concise

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso del 19.9.2017, la [redacted] ha adito il tribunale di Catanzaro per opporsi all'ordinanza n. 6502 del 21.8.2017, con la quale era stata accolta

Firmato Da: TORCHIA ANNA MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 6c75a505cba252c2b7bc5528ea796f3b

l'impugnazione del licenziamento intimato ad [redacted] per giustificato motivo oggettivo, argomentando per la legittimità dello stesso.

Si è costituito l'opposto, deducendo la correttezza dell'ordinanza impugnata e chiedendo il rigetto dell'opposizione con conferma del provvedimento di prima fase.

La causa, istruita documentalmente, all'udienza del 26 marzo 2019 è stata trattenuta in decisione ai sensi dell'art. 1 comma LVII legge 28 giugno 2012, n. 92.

L'opposizione è infondata e, pertanto, deve essere rigettata per i motivi che seguono.

Dal quadro probatorio in atti emerge quanto segue.

Il datore di lavoro ha dedotto di aver rispettato tutte le procedure per il licenziamento, di non aver potuto ricollocare il dipendente, di aver al contrario adottato la misura necessaria affinché la società subentrante nell'appalto potesse riassumere l'odierno opposto.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato, ai sensi dell'art. 3 legge n. 604/1966, da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa; il sindacato del giudice non può sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, rientrando gli stessi nell'ambito della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 della Costituzione.

Grava, tuttavia, ai sensi del successivo art. 5 della citata legge, sul datore di lavoro l'onere della prova della sussistenza del giustificato motivo oggettivo.

Quando il datore di lavoro ha esigenze di riduzione del personale, si deve comunque individuare il lavoratore da licenziare in ossequio ai principi di correttezza e buona fede, anche nel caso di perdita di un appalto, che costituisce sì giustificato motivo oggettivo di licenziamento, ma solo se il datore di lavoro non può utilizzare diversamente il lavoratore (Cass. Sez. L. sent. n. 8531/2006).

Il datore di lavoro deve, quindi, prima di licenziare il dipendente, verificare che l'attività di quest'ultimo non sia utilizzabile neppure parzialmente, solo a questa condizione il

Firmato Da: TORCHIA ANNA MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 6c75a505cba252c2b7bc5528ea796f3b

licenziamento risulta supportato da un giustificato motivo oggettivo (Cass. Sez. L. sent. n. 6229/2007).

Orbene, nel caso di specie è incontestato che la società opponente non sia più la titolare dell'appalto relativo al servizio di vigilanza presso il palazzo di giustizia di Catanzaro, che la [redacted] subentrata nell'appalto, non abbia assunto il lavoratore odierno opposto, che il lavoratore sia stato destinato a tale appalto con prevalenza rispetto agli altri lavoratori dal 2013.

Da ciò discende che l'opposto era destinatario della cosiddetta clausola di salvaguardia.

Il datore di lavoro deve in tali situazioni ricercare ogni possibilità di riutilizzazione dei dipendenti i cui posti siano venuti a mancare e l'onere probatorio dell'impossibilità del ripescaggio, per il principio della vicinanza della prova, incombe sul datore di lavoro, non avendo il lavoratore accesso alle informazioni relative alla complessiva organizzazione aziendale.

Nel caso di specie il lavoratore ha indicato alcune posizioni lavorative per le quali non è stata dimostrata dal datore di lavoro l'impossibilità del reimpiego.

Il datore di lavoro, che è una società con numerosi dipendenti e vari appalti in essere, per come si evince dalla documentazione allegata, non ha, al contrario, provato di non poter riallocare il lavoratore in altra posizione lavorativa.

In particolare, dal documento a firma del consigliere delegato della [redacted] S.p.A., prodotto dal lavoratore nella fase sommaria all'udienza del 17.8.2017, ammissibile, contrariamente a quanto affermato dall'odierno opposto, in quanto di formazione successiva alla proposizione del ricorso (il ricorso introduttivo della fase sommaria è del 24.5.2017, mentre il documento *de quo* è dell'8.8.2017), emerge carenza di personale nei servizi svolti presso le filiali di Catanzaro, Cosenza e Reggio Calabria.

Non appare fondata la difesa dell'odierna opponente relativa alla situazione contingente e legata al periodo estivo, in quanto nel documento suindicato si comunica la necessità

Firmato Da: TORCHIA ANNA MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 6c75a505cba252c2b7bc5528ea796f3b

di trasferimento, non già di temporanea applicazione, di personale da Vibo Valentia a Catanzaro, Crotone, Cosenza e Reggio Calabria.

Infondata appare altresì la difesa relativa allo "straordinario fisiologico derivante, per quanto concerne il servizio di trasporto valori, da fattori esterni, quali ad esempio le condizioni stradali, di traffico, ragioni di sicurezza che impongono anche il cambio di itinerario" (vedasi pag. 17 ricorso in opposizione), in quanto nel documento suddetto si parla di "carenza di personale che impone una diversa distribuzione della forza lavoro anche al fine di limitare il ricorso a lavoro straordinario".

Appare, quindi, evidente che il consigliere delegato non volesse riferirsi al lavoro straordinario descritto dall'opponente, avendo lo stesso, invece, fatto riferimento al generico lavoro straordinario causato dalla "carenza di personale".

Il datore di lavoro avrebbe, dunque, potuto ricollocare il lavoratore licenziato in altra posizione e non ha dato prova dell'impossibilità del ripescaggio.

Ne discende l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo e la consequenziale illegittimità del licenziamento irrogato.

In ordine alle conseguenze sanzionatorie, ritiene il tribunale condivisibili quelle individuate dal giudice della fase sommaria.

Se il ripescaggio risulta possibile, viene meno il fatto organizzativo e, quindi, occorre disporre la reintegrazione nel posto di lavoro di cui al quarto comma dell'art. 18 legge 20 maggio 1970, n. 300.

Conseguenti sono la condanna alla reintegrazione, al risarcimento del danno da quantificarsi nella retribuzione globale di fatto dalla data di licenziamento fino al momento della reintegrazione e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo.

Dalle considerazioni suesposte consegue il rigetto dell'opposizione e la conferma dell'ordinanza impugnata.

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

Firmato Da: TORCHIA ANNA MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 6c75a505cba252c2b7bc5528ea796f3b

P.Q.M.

definitivamente pronunciando sull'opposizione, nel contraddittorio delle parti, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattesa, così provvede:

- rigetta l'opposizione e, per l'effetto, conferma l'ordinanza impugnata;
- condanna l'opponente a rifondere all'opposto le spese di lite, che liquida in complessivi € 2.000 per onorari, oltre accessori di legge.

Catanzaro, 1 aprile 2019

Il giudice del lavoro
Anna Maria Torchia

Firmato Da: TORCHIA ANNA MARIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 6c75a505cba252c2b7bc5528ea796f3b