

Sentenza 1367/2016

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI CATANIA**

in composizione monocratica, nella persona del Giudice del Lavoro, dott.ssa Antonella Resta, in servizio presso l'adito Tribunale dal 02.02.2015 - ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. xxxx/2009 R.G. Lavoro promossa

da

P. S. , rappresentato e difeso per procura a margine del ricorso introduttivo dagli avv.ti Sergio Cosentino e Giuseppe Berretta;

- *ricorrente* -

contro

A S.P.A., in persona del legale rappr. pro tempore, rappresentata e difesa per procura a margine della memoria di costituzione dagli avv.ti A. Leonardi, M. Cecconi e K. Cantagalli ;

- *Resistente* -

Avente ad **oggetto**: *licenziamento per giustificato motivo oggettivo*

All'odierna udienza, sulle conclusioni del procuratore della parte ricorrente come da verbale, la causa è stata discussa e decisa con sentenza emessa ai sensi dell'art. 429 cpc

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ex art. 414 cpc depositato in data 03.12.2009, la parte ricorrente in epigrafe indicata, premesso di essere stato assunto in data 16 giugno 2004 con contratto a tempo indeterminato e la qualifica di impiegato di I livello retributivo alle dipendenze della società odierna convenuta, agenzia per il lavoro specializzata nella somministrazione di lavoro e nella selezione e gestione di Risorse Umane, impugnava il licenziamento comunicatogli in data 27 marzo 2009 per giustificato motivo oggettivo in seguito alla soppressione della divisione operativa "Industria" di cui lo stesso era stato nominato responsabile.

In particolare esponeva che:

- All'atto dell'assunzione gli era stato affidato l'incarico di "Responsabile dello Sviluppo presso le filiali presenti in Sicilia e in Calabria;

- Che con lettera di incarico dell'1 gennaio 2007, a seguito di riorganizzazione delle aree commerciali presenti sul territorio gli era stata affidata la responsabilità dell'Area nord, comprendente le regioni del nord Italia (con il riconoscimento di una retribuzione annua lorda di euro 38.000,00 oltre altri benefits) e che in tale veste si era occupato di coordinare la rete vendite, l'attività dei responsabili di filiale, del coordinamento dei key account regionali, l'individuazione dei siti in cui aprire nuove filiali;
- Di essere stato convocato dall'amministratore delegato della società nel gennaio 2008, il quale si complimentava per l'attività svolta, riconoscendogli un aumento della retribuzione annua lorda fino ad euro 40.000,00 oltre all'importo di euro 8000,00 annui che Articolo 1 spa avrebbe dovuto corrispondere nelle 11 buste paga successive a titolo di rimborso spese e di aver di seguito partecipato a "tavoli aziendali" in cui si pianificava l'organizzazione territoriale;
- Di essere stato quindi di seguito convocato dall'amministratore delegato nel settembre 2008, il quale gli preannunciava ufficiosamente che la società avrebbe nominato un nuovo direttore generale e che, successivamente, sarebbero state ridefinite le figure dei Responsabili dell'Area Nord e dell'Area Sud;
- Che in data 3 ottobre 2008 gli veniva quindi affidato il compito di costituire una nuova divisione, denominata "Industria", sulla base di un progetto da lui stesso presentato ed approvato dall'Azienda, finalizzato all'espansione del mercato della stessa nel settore industriale;
- Di essersi occupato, nell'ambito di tale divisione, di analisi di mercato, definizione delle strategie, concorrenza e crescita settoriale;
- Di aver quindi ricevuto in data 25 febbraio 2009 una raccomandata della società resistente in cui si comunicava l'impossibilità di proseguire il progetto affidatogli e gli veniva proposta l'adibizione a mansioni di key account manager per l'area Sicilia, con la modifica in peius delle condizioni economiche applicategli;
- Di aver riscontrato in data 2 marzo 2009 tale missiva dichiarandosi disponibile a ricoprire le nuove mansioni a condizione però di mantenere invariato il trattamento economico e normativo applicatogli;
- Di aver quindi ricevuto ulteriore raccomandata in cui la Società comunicava di non essere disponibile ad un'accettazione parziale della proposta cui era seguita la conferma della sua volontà;
- Di aver quindi infine ricevuto la lettera di licenziamento del 27.3.2009, con cui si comunicava l'intervenuta decisione di sopprimere la divisione operativa "Industria" costituita per la gestione del progetto stesso e la conseguente soppressione della posizione lavorativa ricoperta "a causa della crisi economica" e delle "sempre più diffuse difficoltà del settore industriale".

Tutto ciò premesso, contestava la legittimità del recesso eccependo l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo e in ogni caso la violazione dell'obbligo di "repechage", evidenziando come la società convenuta avesse pubblicato vari annunci finalizzati alla ricerca di figure professionali compatibili con la professionalità acquisita dal ricorrente.

Chiedeva quindi dichiararsi l'illegittimità del licenziamento impugnato, perché privo di giustificato motivo, con la conseguente condanna della resistente società alla reintegra del ricorrente nel posto di lavoro in precedenza occupato, oltre al risarcimento del danno in misura pari alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegra; in subordine chiedeva la condanna della resistente alla riassunzione di esso ricorrente nel posto di lavoro o, in alternativa, al pagamento dell'indennità di cui all'art. 8 L. 604/66, da quantificare nella misura massima prevista dalla legge, o in quell'altra somma maggiore o minore ritenuta di giustizia.

Instauratosi il contraddittorio, la società convenuta si costituiva in giudizio, contestando il ricorso e chiedendone il rigetto.

In particolare, esponeva come il licenziamento fosse stato determinato dalla intervenuta decisione di attuare un ampio riassetto organizzativo complessivo, da cui era derivata la scelta di sopprimere la divisione "Industria" cui era preposto il ricorrente, evidenziandosi come la suddetta divisione fosse una struttura specializzata creata per la gestione di un progetto di rafforzamento e di sviluppo dell'operatività imprenditoriale della società resistente rispetto alla somministrazione di lavoratori nel settore industriale, in cui la convenuta aveva una presenza imprenditoriale marginale. Precisava quindi come il licenziamento fosse stato determinato non dalla crisi della società o dalla riduzione dell'attività d'impresa, bensì da scelte strategiche aziendali di opportunità imprenditoriale che, in considerazione della crisi economica del Paese e soprattutto del settore industriale, avevano indotto a ritenere non opportuna la prosecuzione del progetto portato avanti nella Divisione Industria. Evidenziava quindi l'insindacabilità di tale scelta in ambito giudiziale nei suoi profili di congruità ed opportunità. Dava atto quindi dell'inesistenza nell'ambito della struttura organizzativa della convenuta di una posizione lavorativa equivalente a quella occupata dal P., al quale come conseguentemente era stata offerta una posizione lavorativa di key account manager, da quest'ultimo rifiutata in quanto comportante una retribuzione di poco inferiore a quella percepita in precedenza. Sottolineava quindi come in tal modo la datrice di lavoro avesse rigorosamente assolto all'obbligo di repechage, nei limiti delle disponibilità della società, proponendo al ricorrente un posto di lavoro in un ruolo professionale, non lontana da quello in precedenza occupato per tipologia e trattamento, rilevando come del tutto

incongrua fosse la pretesa del ricorrente di mantenere il medesimo trattamento retributivo in precedenza goduto.

Infine, eccepiva l'infondatezza delle doglianze avversarie quanto alla ricerca di personale evidenziando come gli annunci pubblicati avessero finalità esplorative e fossero finalizzati al recupero di *curricula* da utilizzare nell'eventualità di sviluppo di determinati settori, evidenziandosi come molte posizioni lavorative ricercate fossero inferiori a quella offerta al ricorrente e poche altre fossero finalizzate alla ricerca di specifiche professionalità in settori diversi da quello commerciale in cui il ricorrente aveva sempre operato. Chiedeva quindi il rigetto del ricorso, eccependo, in ogni caso la sussistenza del requisito dimensionale di cui all'art. 18 L. 300/70 stante la natura autonoma della divisione "Industria", ed il c.d. "*aliunde perceptum*".

Indi, ritenuta la causa di natura documentale ed autorizzato il deposito di note , acquisita ulteriore documentazione ai fini della verifica dell'"aliunde perceptum", la causa – pervenuta a questo giudicante a seguito di riassegnazione del ruolo conseguente all'immissione in servizio presso l'adito Tribunale in data 2.2.2015 – autorizzato il deposito di ulteriori note è stata da ultimo discussa e decisa con sentenza contestuale emessa ai sensi dell'art. 429 cpc,

MOTIVI DELLA DECISIONE

Pacifici i fatti di causa, ed, in particolare, la circostanza dell'avvenuta soppressione della posizione lavorativa occupata da ultimo dal P quale responsabile del neo costituito progetto/divisione "Industria" a partire dall'ottobre 2008, oggetto del presente giudizio è la verifica della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato di seguito dal datore di lavoro in data 27 marzo 2009, a seguito dell'intervenuta decisione aziendale di soppressione della stessa Divisione operata in considerazione della complessiva negativa congiuntura economica nazionale nell'ambito del settore industriale.

Orbene, l'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 consente al datore di lavoro di recedere dal contratto *«per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa»*.

Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 della legge n. 604 del 1966 é determinato dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore. Ai fini della legittimità dello stesso, sul datore di lavoro incombe la prova della concreta riferibilità del licenziamento a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo sussistenti all'epoca della comunicazione del licenziamento e della impossibilità di utilizzare il lavoratore in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, in relazione al concreto contenuto professionale dell'attività cui il lavoratore

stesso era precedentemente adibito (cfr. Cass. 14 luglio 2005, n. 14815; 14 giugno 2005, n. 12769; 11 giugno 2004, n. 11124; 20 agosto 2003, n. 12270; 3 luglio 2003, n. 10554; 17 maggio 2003, n. 7750; 11 aprile 2003, n. 5777).

Tuttavia, a tali fini non è sufficiente un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale, ma la 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 (cfr. Cass. 7 luglio 2004, n. 12514). Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo si fonda sulla soppressione del posto dovuta ad una situazione sfavorevole non contingente, mentre sono irrilevanti decisioni aziendali dirette ad incrementare i profitti (Cass. 9 luglio 2013, n. 1698).

In punto di diritto, va quindi rimarcato che - secondo il consolidato orientamento della S.C. - il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva - nel cui ambito rientra anche l'ipotesi del riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'impresa - è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa stessa. Ne consegue che non è sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità la decisione imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, sempre che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato, non essendo, peraltro, necessario, ai fini della configurabilità del giustificato motivo, che vengano sopprese tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, ben potendo le stesse essere solo diversamente ripartite ed attribuite (cfr., *ex multis*, Cass. 17887/2007; Cass. 21282/2006; Cass. 7832/2005, in Or. della Giur. del lavoro, 2005, 348; Cass. 16163/2004; Cass. 21121/2004; Cass. 13021/2001).

Inoltre, il licenziamento può integrare gli estremi di un giustificato motivo oggettivo, dovuto, cioè, ad esigenze inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento della stessa non solo quando il datore di lavoro dimostri la necessità di procedere alla soppressione del posto a cui è addetto il lavoratore e la concreta riferibilità del licenziamento individuale ad iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo ma anche quando provi l'impossibilità di utilizzarlo in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita.

La prova della inutilizzabilità del lavoratore in altre posizioni equivalenti è ritenuta imprescindibile in considerazione della ricostruzione del licenziamento come *extrema ratio* nell'ambito di tutti i provvedimenti riorganizzativi adottabili (cfr. Cass., 20 maggio 2009, n. 11720).

A riguardo sotto il profilo del riparto degli oneri probatori, appare pienamente condivisibile il principio affermato di recente dalla Suprema Corte nella sentenza emessa in data 17/2-03/03 2016 n. 5592 secondo cui, in base alla fondamentale regola di cui all'art. 5 della legge 604/66, resta interamente a carico del datore di lavoro l'onere di allegare e dimostrare "l'impossibilità di "repechage", quale criterio di integrazione delle ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, derogabile soltanto quando il motivo consista nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile (dovendo in tal caso il datore di lavoro pur sempre improntare l'individuazione del soggetto da licenziare ai principi di correttezza e di buona fede, cui deve essere informato, ai sensi dell'art. 1175 cc, ogni comportamento delle parti nel rapporto obbligatorio e quindi anche il recesso di una di esse (Cass. 28 marzo 2011 n. 7046) ovvero nel caso di licenziamento del dirigente d'azienda per esigenze di ristrutturazione aziendali (per incompatibilità del repchage con la posizione di dirigenziale del lavoratore, assistita da un regime di libera recedibilità del datore di lavoro (Cass. 11 febbraio 2013 n. 31.75)".

E' stato infatti evidenziato come l'imporre un onere di allegazione del repechage alla parte ricorrente determini di fatto una "*singolare, quanto inedita divaricazione sul piano processuale*" tra oneri di allegazione ed onere della prova contraria ai principi sanciti dall'art. 5 della legge 606/64 e del più generale disposto di cui all'art. 2697 cc, "*a norma del quale ciascuna delle parti deve provare i fatti posti a fondamento delle proprie domande o eccezioni, espressione del rispettivo onere di allegazione, nell'evidente indisgiungibilità dei due piani*", rilevandosi altresì come "*tale ricostruzione sistematica della ripartizione dei rispettivi oneri di allegazione e di prova tra le parti nella fattispecie in esame trova piena conferma anche ove ricondotta ai principi in tema di responsabilità da inadempimento, di cui la normativa di carattere generale in tema di licenziamenti (come principalmente stabilita dalla legge n. 604/1966 e dall'art. 18 della legge n. 300/1970) costituisce specificazione, essendo applicabile agli effetti del licenziamento, qualora non operi detta normativa, la disciplina civilistica dell'inadempimento (Cass. 22 luglio 2004 n. 13731)".*

Orbene, ricostruito nei termini sopra esposti il quadro normativo e giurisprudenziale di riferimento e venendo quindi all'esame del caso di specie, ritiene questo giudice che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo irrogato a P S risulti illegittimo nei termini di seguito specificati.

Appare a riguardo in primo luogo opportuno sottolineare come presupposto del medesimo sia stata la decisione dei vertici aziendali della resistente di procedere alla

soppressione della c.d. “Divisione Industria”, cui era stato preposto quale responsabile del progetto il P. .

A riguardo, pur non entrando nel merito della scelta datoriale in “sé”, insindacabile da parte di questo giudicante, non può non rilevarsi come la “tempistica” della deliberazione di procedere nel settembre –ottobre 2008 alla costituzione della “divisione “ ed all’avviamento del suddetto progetto - volto ad espandere il mercato della società nel settore industriale – la cui responsabilità era stata attribuita al P. (il quale in precedenza ricopriva un importante ruolo aziendale quale responsabile dell’Area nord), e la successiva decisione, maturata nel febbraio 2009, e quindi a distanza di soli tre/quattro mesi, e determinata da una generica crisi strutturale dell’industria, non possa non destare perplessità, tenuto conto della genericità della motivazione addotta e della carenza di significativi riscontri probatori sul punto.

Appare invero sintomatico di una disfunzionalità che una società dello spessore della resistente, diffusa su larga parte del territorio nazionale e, come dalla stessa riconosciuto, in piena espansione, proceda alla costituzione di un progetto di sviluppo nel lavoro interinale nel settore industriale costituendo all’uopo una Divisione ponendovi a capo una delle risorse umane preposte fino a quel momento, per quanto consta in atti, con successo ad uno dei ruoli di maggiore rilevanza (coordinamento dell’Area Nord), ed a distanza di pochissimi mesi decida quindi di non portare avanti il suddetto progetto, ritenuto non più interessante o conveniente alla luce di “ *attenta supervisione dei rilevamenti statistici al tempo disponibili e delle proiezioni degli esperti del settore*” da cui si evincerebbe “*il sensibile peggioramento di tutti i parametri indicativi della produzione e dell’occupazione nel settore industriale*”.

Risulta quindi incomprensibile come possa quindi porsi in essere una così significativa “marcia indietro”, rivendicando quindi la legittimità della propria insindacabile scelta, senza fornire tuttavia a supporto dati specifici e circostanziati che possano giustificare tale drastica determinazione, la quale non è nemmeno originata da una perdita o un calo di fatturato della datrice di lavoro, che per come dalla stessa dichiarato versa in condizioni economiche floride, ma viene ricondotto soltanto a motivi di “opportunità” che suggerivano quindi di non investire nel settore industriale a causa della crisi del settore.

Appare quindi evidente, a parere di chi scrive, il malcelato intento di “fare fuori” il ricorrente, esautorandolo dal ruolo di responsabile dell’Area Nord per porlo quindi a capo della Divisione “Industria”, alla quale in sostanza non si consente nemmeno di operare per un lasso di tempo minimo (i sei mesi indicati nel contratto) al fine di poter quindi valutare, in termini di risultati raggiunti, l’opportunità o meno della sua prosecuzione, e che viene dopo poco quindi soppressa .

Tale conclusione è quindi confermata dal comportamento successivo della preponente, che pur ben consapevole, della buona affermazione personale del P. a livello aziendale in tempi relativamente brevi, avvalorata dall'affidamento allo stesso, a soli due anni e mezzo dall'assunzione, dell'incarico di Responsabile dell'intera Area nord, offre quindi allo stesso di ricoprire ai fini della conservazione del posto di lavoro il ruolo Key Account Manager per l'area Sicilia, con un peggioramento delle condizioni contrattuali retributive non accettato dal lavoratore, che ha determinato quindi l'irrogazione dell'impugnato licenziamento.

A riguardo si rileva quindi come la società resistente non abbia nemmeno adeguatamente assolto all'onere di *repechage*, sulla stessa incombente.

Infatti, a fronte dell'ambiguità della propria condotta datoriale, A. spa non ha in alcun modo spiegato per quale motivo il P. non potesse essere a quel punto adibito al ruolo di "Operation Manager" in cui erano state assorbite le proprie mansioni, il quale viene invece attribuito al dott. P. Z. - soggetto che non si chiarisce nemmeno se fosse già nell'organico aziendale o sia stato assunto successivamente - limitandosi apoditticamente a sostenere che l'unico ruolo "disponibile" fosse quello offerto al ricorrente quale "Key Account Manager per l'area Sicilia" il quale, comunque, avrebbe ineluttabilmente comportato una riduzione stipendiale.

Inoltre, a fronte della disponibilità manifestata dal lavoratore, il quale si era reso momentaneamente disponibile ad accettare l'adibizione alle proposte mansioni di Key Account Manager per l'Area Sicilia e Calabria, "temporaneamente ed in attesa di essere adibito a mansioni corrispondenti a quelle del proprio profilo professionale", la resistente, pur negando di avere qualsivoglia problema di natura economica, si è trincerata dietro il generale principio della impossibilità del mantenimento del trattamento retributivo già in godimento, a fronte dello svolgimento delle mansioni inferiori, da retribuirsi in conformità a quanto previsto e riconosciuto agli altri Key Manager Account per il profilo professionale in oggetto.

La stessa società resistente riconosce tuttavia come la differenza tra le due posizioni lavorative sotto il profilo economico, fosse minima, segnatamente euro 38.000,00 lordi quella di k.a.m. mente di euro 41.420,00 quella percepita dal ricorrente all'atto del licenziamento.

Se in termini puramente astratti, il ragionamento datoriale appare condivisibile, in concreto nel caso di specie, in considerazione della particolarità della situazione venuta a crearsi, e segnatamente, della carriera svolta dal ricorrente, del suo repentino spostamento dal ruolo di Responsabile "Area Nord" a quello di Responsabile "Divisione Industria" e della successiva subitanea soppressione di quest'ultima, ben avrebbe potuto e dovuto la resistente, che mai aveva in qualche modo manifestato

insoddisfazione rispetto alla prestazione lavorativa resa dal P. e che inoltre afferma di non aver e alcuna difficoltà finanziaria, in ottemperanza a generali principi di buona fede e correttezza dello svolgimento del rapporto di lavoro, acconsentire alla richiesta del lavoratore, in attesa di destinarlo ad altra posizione equivalente a quella in precedenza ricoperta, di riconoscimento del trattamento economico già in godimento, anziché inopinatamente licenziarlo.

E ciò si afferma anche alla luce dell'esame delle difese datoriali, da cui si evince come la stessa società resistente presentasse nel corso degli anni in oggetto un programma di espansione alquanto variegato ed "in divenire", che prevedeva l'apertura di molte filiali in varie province, da cui un'attenta attività di acquisizione di "curricula" ed un costante monitoraggio da parte della stessa di risorse umane da assumere in relazione all'eventuale sviluppo di alcuni specifici settori o aree geografiche determinate.

Inoltre si rileva come la resistente non abbia nemmeno prodotto in atti l'organigramma aziendale, ed i libri paga e matricola, al fine di poter verificare l'effettiva insussistenza di posizioni equivalenti e l'inidoneità del ricorrente a ricoprire determinate funzioni a causa della suo profilo "commerciale", limitandosi a sostenere la legittimità del proprio operato in forza del principio della libertà d'impresa e dell'insindacabilità delle scelte organizzative datoriali da un lato e del corretto adempimento dell'onere di repchage dall'altro per aver offerto al ricorrente la posizione di k.a.m Area Sicilia e Calabria.

In tali termini, non vi è chi non veda come risulterebbe agevole aggirare il divieto di licenziamento solo istituendo una "Divisione" od un progetto e ponendovi a capo un lavoratore non gradito in un certo ruolo per poi sopprimere la divisione e dismetterlo dopo poco in considerazione di un asserita mancanza di convenienza imprenditoriale, affermando quindi l'insussistenza di posizioni equivalenti a quella in precedenza ricoperta.

Conclusivamente, il licenziamento de qua appare illegittimo per mancata adeguata dimostrazione della sussistenza del giustificato motivo oggettivo, non risultando adeguatamente dimostrato l'effettivo nesso di causalità tra la soppressione della neonata "Divisione Industria" ed il licenziamento successivo del dipendente non essendo stato inoltre adeguatamente assolto l'obbligo di "repechage" e per violazione dei generali principi di correttezza e buona fede che devono permeare l'intero svolgimento dei rapporti di lavoro.

Venendo quindi all'esame delle conseguenze derivanti dall'accertata illegittimità del licenziamento irrogato a P. S., appare altresì palesemente infondata l'eccezione formulata dalla resistente di insussistenza del requisito dimensionale previsto ai fini dell'inapplicabilità dell'art. 18 L. 300/1970 per essere il dipendente in

oggetto addetto alla “Divisione Industria”, quale autonoma unità dotata di compiutezza ed indipendenza tecnico- amministrativa avente meno di quindici dipendenti, e segnatamente il solo ricorrente, non essendo la divisione mai stata completata con l’assunzione della seconda unità di personale.

A riguardo, secondo l’orientamento costante della giurisprudenza della Suprema Corte, è da escludere che una singola unità produttiva possa ritenersi dotata di autonomia organizzativa se la stessa persegue scopi interamente strumentali o a funzioni ausiliarie rispetto sia ai generali fini dell’impresa, sia rispetto ad una frazione dell’attività produttiva della stessa, mentre può ritenersi dotata di autonomia se contraddistinta da sostanziali condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica ed organizzativa, tali che in essa si esaurisca per intero il ciclo produttivo o una frazione o un momento di esso (Cass. 11103/2006; Cass. 6117/2005).

E’ stato infatti affermato che agli effetti della tutela reintegratoria del lavoratore ingiustamente licenziato, per unità produttiva deve intendersi non ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto dell’impresa, ma soltanto la più consistente e vasta entità aziendale che eventualmente articolata in organismi minori, anche non ubicati tutti nel territorio del medesimo comune, si caratterizzi per condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica ed organizzativa tali che in essa si esaurisca per intero il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell’attività produttiva aziendale (Cass. 04.10.2004 n. 19837; Cass. 26.09.2011 n. 19614).

Orbene, alla luce di quanto sopra, nel caso di specie appare evidente come non possa ritenersi configurante singola unità produttiva la “Divisione Industria” cui era stato preposto il ricorrente, trattandosi di unità nemmeno in concreto mai entrata in effettivo funzionamento, ed in ogni caso deputata allo svolgimento di compiti strumentali di sviluppo commerciale dell’attività d’impresa, di cui in ogni caso non è stata dimostrata l’autonomia tecnico-funzionale.

Ritenuta quindi l’applicabilità della tutela reale di cui all’art. 18 L. 300/70 nella originaria formulazione applicabile *ratione temporis* alla fattispecie, va riconosciuto al lavoratore ricorrente il diritto alla reintegra nel posto di lavoro occupato all’atto del licenziamento, nonché il diritto al risarcimento del danno maturato da parametrarsi dall’importo delle retribuzioni globali di fatto maturate dal di del licenziamento a quello della effettiva reintegra, oltre al pagamento dei contributi previdenziali, il tutto detratto, tenuto conto dell’eccezione di ”aliunde perceptum” formulata dalla resistente percepito a titolo di emolumenti per attività lavorativa espletata dalla ricorrente nelle more del presente giudizio per come risultante dall’estratto contro contributivo prodotto in atti, da aggiornarsi alla data di emissione della presente sentenza.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza in favore dei procuratori antistatari.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando:

- accoglie il ricorso e per l'effetto dichiara l'illegittimità del licenziamento irrogato e condanna la società resistente a reintegrare P. S. nel posto di lavoro e alla corresponsione della retribuzione dal licenziamento all'effettiva reintegra, oltre accessori, il tutto detratto quanto percepito a titolo di emolumenti e risultanti dall'estratto conto contributivo.
- Condanna la società resistente al pagamento delle spese di lite sostenute da controparte che si liquidano in complessivi euro 2000,00, oltre spese forfettarie in ragione del 15%, IVA e CPA come per legge da distrarsi in favore dei procuratori antistatari.

.
Catania, 30 marzo 2016
Il giudice del lavoro
dott.ssa Antonella Resta