

TRIBUNALE DI ROMA

ORDINANZA

(art.1, co. 47 e segg. l. n.92/2012)

Nel giudizio iscritto al n. 17488 2015 proposto da:

[REDACTED]
Con il Proc. Dom. Avv. SALERA SANDRO

Ricorrente

nei confronti di:

[REDACTED]
Con il Proc. Dom. Avv. SCOZZA FILIPPOMARIA

Resistente

Il giudice del lavoro Francesca Romana Pucci, letti gli atti ed i documenti di causa, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 20.1.2016 osserva quanto segue.

Con ricorso ex art. 1 comma 48 L. 92/12, depositato il 20.5.2015, [REDACTED] premesso di aver lavorato alle dipendenze della società convenuta sin dal 10.6.2011 con profilo di guardia particolare giurata e di essere stato sempre adibito all'appalto [REDACTED] per il servizio di vigilanza armata nella provincia di Frosinone, precisato che a decorrere dal 31.5.2014 nel predetto appalto subentrava altra società, che il datore di lavoro, avviava le procedure per il cambio appalto e nel contempo utilizzava il ricorrente presso altri appalti nella provincia di Roma; ha impugnato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo comunicato dal datore di lavoro con missiva del 4.11.2014, ricevuta il 10.11.2014, e giustificato dalla perdita dell'appalto [REDACTED] al quale era adibito il ricorrente.

A sostegno dell'impugnazione ha dedotto: la manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo considerato che la società aveva provveduto ad assumere altro personale dopo il licenziamento del ricorrente (ed in particolare tale [REDACTED]); l'insussistenza del nesso di causalità fra la cessazione dell'appalto [REDACTED] ed il licenziamento del lavoratore, intervenuto a distanza di oltre 5 mesi dalla cessazione di detto appalto, nel corso dei quali il ricorrente era stato utilizzato presso altri appalti; la violazione dell'obbligo di repechage considerato che la società aveva altri appalti anche nella provincia di Roma ove poter ricollocare il ricorrente, ai quali peraltro era stato adibito nel periodo intercorrente fra la cessazione dell'appalto [REDACTED] ed il licenziamento; la violazione dell'obbligo di buona fede e correttezza considerato che presso l'appalto cessato erano adibite n. 8 unità e solo 3 di



queste erano state attinte dal licenziamento, in assenza di ogni criterio di scelta. Ha infine dedotto la violazione della L. 223/91.

Si è costituita la società che ha contestato l'avversa domanda, deducendo: di essersi attivata per le procedure di cambio appalto, interessando anche i sindacati; che al fine di salvaguardare temporaneamente il posto di lavoro dei dipendenti aveva utilizzato nel periodo estivo le unità poi licenziate, in sostituzione dei dipendenti assenti in forza della calendarizzazione delle ferie; che inoltre, avendo la terza aggiudicataria dell'appalto rifiutato l'assunzione dei dipendenti addetti all'appalto [REDACTED] sempre al fine di salvaguardare il posto di lavoro, aveva proposto la ricollocazione dei dipendenti con funzioni di portierato, ma tale soluzione era stata rifiutata dal sindacato; che nessun altro dipendente con le medesime mansioni di guardia particolare giurata era stato assunto nella provincia di Roma successivamente al licenziamento; che peraltro subito dopo il licenziamento essendosi resi disponibili dei posti su Milano aveva offerto al ricorrente di lavorare a Milano, ma questi aveva rifiutato; che infine, accertata l'impossibilità di ricollocare tre delle otto unità adibite all'appalto cessato, aveva adottato i criteri legali di cui all'art. 5 L. 223/91 ed erano stati licenziati i tre dipendenti che, a parità di mansioni ed anzianità di servizio, non avevano carichi familiari.

Preliminarmente, pacifico che delle 8 unità adibite all'appalto cessato solo tre sono state licenziate, deve escludersi l'applicabilità al caso di specie della L. 223/91, non essendo stata superata la soglia quantitativa e temporale di cui alla normativa citata (fra le tante: Cass. 1526/2003).

Il licenziamento per cui è causa deve quindi essere qualificato alla stregua di un licenziamento plurimo per ragioni obiettive dell'azienda, disciplinato dalle regole sui licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.

E' pacifico fra le parti che l'appalto al quale era adibito il ricorrente sin dall'assunzione è cessato.

Dal libro unico depositato dalla società emerge che nei sei mesi successivi al licenziamento, la convenuta non ha proceduto nella provincia di Roma all'assunzione di alcuna guardia particolare giurata.

Il periodo temporale esaminato (sei mesi appunto) si ritiene assolutamente adeguato per la verifica della effettività del motivo oggettivo addotto.



Le prove testimoniali esperite hanno inoltre consentito di confermare la prospettazione di parte convenuta circa l'utilizzazione temporanea dei dipendenti adibiti all'appalto cessato nel periodo estivo per sopperire alle momentanee carenze di personale dovute alla calendarizzazione delle ferie estive. I testi hanno infatti dichiarato di essere stati utilizzati proprio nel periodo estivo e che inoltre non vennero adibiti ad un unico appalto, bensì a svariati appalti ed in particolare: Musei Capitolini e Anas su Roma, nonché l'appalto Augusta su Anagni e Frosinone.

Ritiene pertanto il giudicante che l'utilizzazione del ricorrente nel periodo intercorrente fra la cessazione dell'appalto ed il licenziamento poiché giustificata dalla esigenza – meramente temporanea - di sopperire alle temporanee carenze di personale dovute alla calendarizzazione delle ferie, non può incidere sul nesso di causalità fra la pacifica cessazione dell'appalto [REDACTED] al quale era adibito il ricorrente, ed il licenziamento; rientrando piuttosto fra i vari tentativi attuati dalla società per salvaguardare, quanto meno in via temporanea, il posto di lavoro del ricorrente (è documentale la circostanza che la società, dopo aver avviato le procedure di cambio appalto e ricevuto il rifiuto della nuova aggiudicataria all'assunzione delle unità adibite all'appalto cessato, ha partecipato attivamente con le ooss agli incontri finalizzati alla salvaguardia dei posti di lavoro).

La circostanza che il ricorrente sia stato adibito ad altri appalti in coincidenza con il periodo estivo per sopperire alle carenze di personale connesse alla calendarizzazione delle ferie, consente altresì di escludere che tale temporanea utilizzazione consenta di dimostrare la violazione dell'obbligo di *repechage* da parte del datore di lavoro.

Si richiama peraltro al riguardo dell'incollocabilità il consolidato l'orientamento che esige dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile "*repechage*", mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti. Nel caso di specie il ricorrente non ha allegato l'esistenza di alcun posto disponibile compatibile con la propria professionalità, limitandosi a dedurre genericamente che la società aveva altri appalti nella provincia di Roma.

A fronte di tale generica allegazione, la dimostrata circostanza che l'azienda non ha assunto altre guardie particolari giurate nel semestre successivo al licenziamento, dimostra per *tabulas* anche l'incollocabilità del ricorrente al tempo del licenziamento.



Invero dal libro unico depositato in atti risulta che successivamente al licenziamento l'azienda ha assunto alcune unità come addetto ai servizi di portineria (receptionist) – mutamento questo che comporta la restituzione in Prefettura dei titoli abilitativi e dell'arma - , ma risulta altresì documentalmente che la società, proprio al fine di salvaguardare il posto di lavoro degli addetti all'appalto cessato, aveva proposto ai sindacati l'utilizzo di detti dipendenti come personale fiduciario non armato (addetti ai servizi di portineria e guardiana), e tuttavia il sindacato aveva rifiutato tale possibilità di ricollocazione.

E' ben vero che tale proposta è stata rivolta al solo sindacato e non già ai singoli dipendenti, ma è altresì vero che, anteriormente all'entrata in vigore del D.lvo 81/15 e della connessa riforma della disciplina delle mansioni, non sussisteva alcun obbligo per il datore di lavoro di proporre al dipendente un patto di demansionamento, e, correlativamente, di dimostrare l'incollocabilità del dipendente anche in mansioni inferiori. Solo a decorrere dal giugno 2015 potrebbe ipotizzarsi un obbligo siffatto in capo al datore di lavoro, considerato che la soppressione del posto di lavoro, configurerebbe la modifica organizzativa di cui al comma 2 del novellato art. 2103 cod. civ..

Pertanto, pacifica la cessazione dell'appalto [REDACTED] al quale è sempre stato adibito il ricorrente, rilevato che la società, successivamente al licenziamento, non ha provveduto all'assunzione di alcuna guardia giurata, ritenuto che l'adibizione del ricorrente ad altri appalti nel periodo estivo, in concomitanza con la calendarizzazione delle ferie e le connesse esigenze sostitutive, sia valutabile quale tentativo di salvaguardia temporanea del posto di lavoro e pertanto non consente di interrompere il nesso di causalità fra la cessazione dell'appalto ed il licenziamento a causa – si ribadisce – della temporaneità delle esigenze sostitutive, ritiene il giudicante l'effettività e non pretestuosità del giustificato motivo di licenziamento addotto dalla società.

Il ricorrente assume infine la violazione dell'obbligo datoriale di buona fede e correttezza, per aver licenziato solo tre delle otto unità adibite all'appalto cessato senza l'utilizzazione di alcun criterio di scelta.

Di contro la società ha rilevato come i tre lavoratori licenziati, a parità di inquadramento ed anzianità, fossero gli unici privi di carichi familiari.

Solo all'udienza di discussione del 20.1.2016 il ricorrente ha dedotto, senza peraltro fornire alcuna prova, di aver due figli minori a carico. Ritiene il giudicante che tale allegazione sia assolutamente tardiva.



E' ben vero che il rito sommario Fornero è destrutturato ed il legislatore non ha previsto decadenze e preclusioni né a carico del ricorrente, né del resistente. Tuttavia, ritiene il giudicante che debba comunque individuarsi un momento oltre il quale le parti non possano più allegare fatti nuovi, dedurre nuove eccezioni e formulare istanze istruttorie, e tale momento, poiché il legislatore ha delineato un procedimento tendenzialmente concentrato in una sola udienza, deve collocarsi in quella fase dell'udienza, immediatamente dopo l'interrogatorio libero e l'esperimento del tentativo di conciliazione, in cui il legislatore prescrive con l'art. 420, quinto comma, c.p.c., la decisione del giudice sui mezzi di prova già proposti dalle parti e su quelli che le parti non abbiano potuto proporre prima.

Ebbene nel caso di specie, il ricorrente, né alla prima udienza, né nelle successive udienze istruttorie e neppure nelle note autorizzate concesse dal giudice, ha mai allegato di possedere carichi di famiglia al pari dei dipendenti ricollocati, allegando tale fatto, senza peraltro offrire la relativa prova, solo all'udienza di discussione del 20.1.2016, quando oramai era decaduto in forza delle argomentazioni sopra espresse.

Il ricorso non può dunque essere accolto.

Le spese di lite si compensano opportunamente fra le parti in considerazione, sia della difformità degli orientamenti giurisprudenziali circa la questione di rito da ultimo affrontata, sia della oggettive difficoltà per il lavoratore di avere precisa conoscenza delle circostanze rilevanti ai fini della decisione della causa, ed in particolare dell'inquadramento e delle mansioni assegnate al personale assunto successivamente al licenziamento.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso;

compensa le spese di lite.

Roma 2.2.2016

Il Giudice
F. R. Pucci

