

N. 9010/15 R.G.L.

**TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO****- Sezione Lavoro -**

Il Giudice dott. Fabrizio Aprile,  
nel ricorso ex art. 1, co. 47, l. 92/12 di cui in epigrafe depositato in data  
25/11/2015 da:

██████████ elettivamente domiciliato in Torino, via Avigliana n. 20,  
presso lo studio dell'avv. V.Martino che lo rappresenta e difende, unitamente  
alle avv.te A.S.Lamacchia e I.Pappalettera, per delega in atti

*parte ricorrente*

**c o n t r o**

██████████ S.r.l., in persona del legale rappresentante *pro tempore*,  
elettivamente domiciliata in Torino, via De Sonnaz n. 14, presso lo studio  
dell'avv. prof. T.S.Musumeci e degli avv.ti R.Castelli e F.Fonzetti che la  
rappresentano e difendono per delega in atti

*parte resistente*

ha pronunciato la seguente

**O R D I N A N Z A**

1. Con il ricorso di cui in premessa, ██████████ – premesso: di lavorare  
dal 21/12/2010 alle dipendenze della società resistente con mansioni di  
responsabile della manutenzione; di essere stato licenziato con lettera in data  
14/09/2015 per (insussistente) giustificato motivo oggettivo consistito nel  
preteso accorpamento delle due aree in cui si strutturava l'Ufficio Gestione  
Immobiliare, senza che fosse specificata la ragione della scelta del lavoratore e  
con violazione dell'obbligo di *repêchage* – tutto ciò premesso, chiedeva, in via  
principale, la reintegrazione nel posto di lavoro con tutte le conseguenze ex art.  
18 st. lav.

Si costituiva la ██████████ S.r.l. chiedendo il rigetto del ricorso e ribadendo  
l'effettività della riorganizzazione aziendale, la legittimità del licenziamento e  
l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni.

Il Giudice – fallito il tentativo di conciliazione, acquisita ulteriore  
documentazione, sentite liberamente le parti e assunte le deposizioni di quattro



testi – fissava per la discussione l'udienza del 31/03/2016, all'esito della quale si riservava il deposito della presente ordinanza.

**2.1.** La Suprema Corte ha precisato che *«Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nella previsione della seconda parte dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, comprende anche l'ipotesi di un riassetto organizzativo dell'azienda attuato al fine di una più economica gestione di essa e deciso dall'imprenditore, non pretestuosamente e non semplicemente per un incremento di profitto, bensì per far fronte a sfavorevoli situazioni - non meramente contingenti - influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva [...], in quanto, una volta accertata l'effettiva necessità della contrazione dei costi, in un determinato settore di lavoro, ogni risparmio che sia in esso attuabile si rivela in diretta connessione con tale necessità e quindi da questa oggettivamente giustificato»* (Cass. n. 2874/12).

La situazione tratteggiata dalla pronuncia (nei limiti sommari propri del c.d. rito "Fornero, con ogni più ampia riserva per l'eventuale fase di opposizione) sembra potersi sovrapporre a quella rappresentata (ed emersa) dalla ██████████ S.r.l., poiché il bilancio al 31/12/2014 aveva evidenziato una perdita d'esercizio pari a più di 2 milioni di euro, con una notevole flessione del fatturato per l'anno seguente (docc. nn. 13 e 14 di parte resistente); appaiono altresì significative in tal senso (operando l'impresa, pacificamente, in un mercato fortemente competitivo) la chiusura di filiali ritenute improduttive (come quelle di Curno e Villanova Monferrato, chiuse dopo il licenziamento del ricorrente) e l'apertura di filiali ritenute commercialmente più strategiche (come quelle di Aosta, Ivrea, Carmagnola e Albenga, le prime tre, peraltro, aperte prima del licenziamento).

Non spetta ovviamente al Giudice (in ossequio all'art. 30, co. 1, l. 183/10 e alle argomentazioni spese nella surrichiamata giurisprudenza di legittimità) sindacare le scelte riorganizzative dell'azienda per fronteggiare tali criticità e per allocare gli interventi di ristrutturazione dei costi.

Preso atto, dunque, che la scelta ristrutturativa e contenitiva si era orientata sui costi del personale, attraverso, in particolare, l'accorpamento in un'unica area gestionale delle aree A e B in cui si articolava l'Ufficio Gestione Immobiliare



nell'ambito dell'Ufficio Tecnico e che si ripartivano più o meno equamente gli immobili aziendali oggetto dell'attività manutentiva, si tratta allora di comprendere perché il provvedimento espulsivo avesse riguardato proprio il ricorrente.

**2.2.** La risposta, semplicemente, consegue al fatto stesso che egli fosse il responsabile della manutenzione degli immobili compresi nell'area B (ossia il responsabile dell'ufficio soppresso), sicché un problema di comparazione con lavoratori "antagonisti" (per usare in senso analogico il linguaggio proprio del licenziamento collettivo) avrebbe potuto riguardare non tutti i lavoratori dell'Ufficio Gestione Immobiliare (di inquadramento inferiore e con mansioni comunque diverse da quelle del ricorrente), ma, tutt'al più, la figura a lui specularmente corrispondente, ovverosia [REDACTED] quale responsabile dell'area A.

Non c'è dubbio che se le due figure professionali fossero state in tutto e per tutto identiche e fungibili, come asserito in ricorso, allora la scelta di licenziare [REDACTED] in luogo dell'altro collega (peraltro con minore anzianità di servizio, anche a prescindere dalla diversa e maggiore qualifica contrattuale), sarebbe stata ingiustificata.

La celebrata istruttoria testimoniale, tuttavia, ha avvalorato l'infondatezza della tesi attorea, in quanto pressoché tutti i testi escussi (cfr. verb. ud. 1/03/2016) hanno confermato come [REDACTED] fosse gerarchicamente preordinato al ricorrente (come responsabile dell'Ufficio Tecnico di cui quello della Gestione Immobiliare era un'articolazione interna) e com'egli, oltre alle analoghe mansioni relative alla gestione manutentiva degli immobili (di cui alle altrettanto analoghe procure condivise con [REDACTED]), si occupasse di ulteriori incombenze, tra le quali la gestione degli adempimenti contabili-amministrativi dell'ufficio (compresi il controllo e la verifica del *budget* finanziario e degli *standard* qualitativi) e del contratto quadro per la fornitura di energia elettrica e del gas per tutte le filiali di entrambe le aree. È risultato significativo a tale proposito:



a) che alle riunioni periodiche convocate dal titolare dell'impresa prendessero la parola per primi i tre responsabili degli uffici (████████████████████) e solo dopo il ricorrente con gli altri lavoratori;

b) che (████████████████████) si avvalesse di un collaboratore diretto (████████████████████) di cui invece non si avvaleva (se non occasionalmente) il ricorrente.

Non può che concludersi, dunque, nel senso che l'accorpamento delle aree dell'Ufficio Gestione Immobiliare avesse fatto venire meno la necessità della presenza di uno dei due responsabili, ossia di (████████████████████) in quanto non immediatamente comparabile con l'altro collega.

**3.** Infine, per ciò che riguarda l'obbligo di *repêchage*, si ritiene (sempre nei limiti sommari del rito) che parte resistente non abbia offerto prove decisive ed esaustive – in particolare considerazione della recentissima pronuncia di legittimità che, disattendendo il precedente indirizzo interpretativo della stessa Suprema Corte, ha ribadito come l'onere probatorio al riguardo gravi esclusivamente sul datore (cfr. Cass. n. 5592/16) – circa l'impossibilità di reimpiegare il dipendente in altra funzione tecnica e, segnatamente, nel ruolo (vacante, come emerge dalla prodotta stampata del sito informatico) di specialista certificazione prodotto. Le dichiarazioni rese sul punto da parte resistente (cfr. verb. ud. 27/01/2016) non appaiono sufficienti, considerati sia il tenore generico dei capitoli nn. 60, 62 e 63 di comparsa, sia il testo novellato dell'art. 2103, co. 2 e 3, c.c.

Il mancato puntuale assolvimento dell'obbligo di *repêchage*, in ogni caso, non comporta la tutela reintegratoria, ma solo quella indennitaria di cui all'art. 18, co. 5, st. lav. Che l'impossibilità di diversa collocazione del dipendente licenziato non sia elemento costitutivo del giustificato motivo oggettivo è affermato dalla stessa disposizione di legge, laddove, nella seconda parte del co. 7, considera, ai fini della differenziazione della tutela del lavoratore, il «*fatto posto a base del licenziamento*» e le «*altre ipotesi in cui...non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo oggettivo*»; da tali locuzioni si evince che:

a) il fatto legittimante il licenziamento, in forza dell'aggettivo verbale «*predetto*», altro non è che lo stesso giustificato motivo oggettivo, sicché la norma, pur nelle due articolazioni propositive, dimostra di riferirsi alla medesima cosa;



b) poiché, tuttavia, vengono distinte le «*altre ipotesi*» del giustificato motivo oggettivo, si deve necessariamente concludere che il «*fatto posto a base del licenziamento*» alluda al giustificato motivo oggettivo in senso essenziale, ossia individuato nei suoi due unici elementi costitutivi (evento riorganizzativo dell'impresa e nesso di causalità con la soppressione del posto di lavoro) – mentre l'altra espressione (altrimenti incomprensibile) non può che fare riferimento agli ulteriori elementi accessori, tra cui l'impossibilità di altra proficua collocazione alternativa in ambito aziendale del lavoratore licenziato.

4. Ne discende, come si è detto, l'applicazione dell'art. 18, co. 5 e 7, st. lav., con conseguenti risoluzione del rapporto di lavoro e condanna del datore a corrispondere al lavoratore un'indennità risarcitoria che si stima equo parametrare (tenuto conto dell'anzianità di servizio e delle dimensioni dell'impresa) su 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (nella misura incontestata di € 3.802,00 lordi mensili), oltre agli accessori di legge.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo; la novità giurisprudenziale citata ne legittima la compensazione in misura non superiore a un quarto, anche per stigmatizzare l'eccessiva e inopportuna rigidità conciliativa di parte resistente.

#### **P.Q.M.**

Visto l'art. 1, co. 49, l. 92/12;

ogni diversa istanza, eccezione e deduzione respinta;

dichiara risolto il rapporto di lavoro tra [REDACTED] e la [REDACTED] S.r.l. a far data dal 14/09/2015 e condanna parte resistente al pagamento in favore del ricorrente dell'indennità risarcitoria pari a n. 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto in misura di € 3.802,00 lordi mensili, oltre a interessi e rivalutazione come per legge;

condanna la società resistente a rimborsare a parte ricorrente le spese processuali, liquidate in complessivi € 8.800,00, oltre a rimborso forfettario 15%, I.V.A., C.P.A. e contributo unificato (se versato) come per legge;

dispone che le spese di lite come sopra liquidate siano compensate nella misura di un quarto in favore di parte resistente.

Così deciso in Torino, il 5/04/2016.

Il Giudice



Rgl. n.

Dott. Fabrizio Aprile

