

N. R.G. 2019/275



TRIBUNALE ORDINARIO di NUORO
PROCEDIMENTI SPECIALI (ALTRI) CIVILE

Nella causa civile iscritta al n. r.g. 275/2019 promossa da:

G. AL M (C.F.) con il patrocinio
dell'avv. dell'avv. dell'avv. ,
elettivamente domiciliato in VIA L. I presso il difensore avv.

RICORRENTE

Contro

P. S.R.L. - I (C.F.) con
il patrocinio dell'avv. O e dell'avv. ,
domiciliato in VIA L. I , presso il difensore avv.

RESISTENTE

Il Giudice dott. ssa Tiziana Longu,
letti gli atti e sciogliendo la riserva
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Con ricorso depositato in data 4.7.2019 ha convenuto innanzi a questo Tribunale la chiedendo dichiararsi la nullità del licenziamento comunicato il 21.5.2019 e per l'effetto condannarsi la società alla reintegra del lavoratore e al pagamento delle retribuzioni maturate dal licenziamento fino all'effettiva reintegra, oltre al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali e a interessi e rivalutazione secondo il dettato dell'art. 18, commi 1 e 3, L. 300/1970 ovvero, in via subordinata, secondo il dettato dell'art. 18, commi 4 e 7, L. 300/1970; in via ulteriormente subordinata, dichiararsi l'illegittimità del licenziamento e condannarsi la società convenuta al pagamento dell'indennità risarcitoria pari a 24 mensilità o ad altra misura ritenuta di giustizia, secondo il dettato dell'art. 18, commi 5 e 7, L. 300/1970; in via ulteriormente subordinata dichiararsi l'illegittimità del licenziamento e condannarsi la società convenuta alla riassunzione e al pagamento di un'indennità dell'importo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi e rivalutazione.



Il ricorrente ha dedotto di aver lavorato per la _____ r.l. come operatore di mezzi meccanici, con inquadramento nell'ambito del livello CS di cui al CCNL lapidei dall'1.2.2005 al 9.3.2018, quando è stato licenziato per giusta causa; che in seguito all'impugnazione del licenziamento, le parti hanno raggiunto un accordo giudiziale in virtù del quale l'I _____ si è impegnata a riassumere il lavoratore dall'1.2.2019 alle medesime condizioni economiche e contrattuali di cui al precedente rapporto di lavoro; che il lavoratore è stato riassunto in data 20.2.2019 con le mansioni inferiori di filista; che in data 26.4.2019 la società convenuta ha incardinato la procedura preventiva di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 7, L. 604/1966; che con comunicazione del 21.5.2019 la società ha licenziato il sig. _____ per giustificato motivo oggettivo con dispensa dal preavviso; che il licenziamento è nullo per insussistenza delle ragioni poste a fondamento dello stesso in quanto il _____ avrebbe dovuto svolgere le mansioni di operatore di mezzi meccanici, per violazione dei criteri di scelta dettati dall'art. 5, L. 223/1991, per violazione dell'obbligo di repêchage e in quanto ritorsivo.

Con comparsa depositata l'8.8.2019 si è costituita in giudizio l'_____ s.r.l.

_____, la quale ha chiesto il rigetto dell'avversa domanda. In particolare la società ha dedotto di avere esternalizzato il trasporto degli scarti di marmo con il dumper e altri mezzi in data 1.9.2018; che per tale motivo al _____ sono state attribuite le mansioni di filista; che negli ultimi anni c'è stato un importante calo della percentuale delle commesse; che nel primo trimestre 2019 si è registrata una perdita di € 100,000,00; che già da tempo l'I _____ s.r.l. aveva deciso di ottimizzare i costi, attraverso una riorganizzazione del personale sulla base delle attività svolte nella struttura; che per tali motivi sono state soppresse le posizioni lavorative del _____ (filista), di _____ (palista), di _____ (motoseghista), di _____ (motoseghista); che è stato adottato il criterio dell'anzianità nella mansione; che il _____ non poteva essere adibito ad altre mansioni in quanto privo della professionalità specifica e della relativa esperienza.

Il ricorso è fondato e va accolto.

Secondo ciò che risulta dalla documentazione prodotta, il sig. _____ è stato assunto dalla società convenuta in data 1.2.2005 come operatore di mezzi meccanici. Come hanno dichiarato i testimoni, fino al primo licenziamento intervenuto in data 7.3.2018, il sig. _____ si occupava prevalentemente della conduzione dei Dumper da cava e a volte della conduzione dell'escavatore e della pala. In seguito all'impugnazione del primo licenziamento, le parti hanno raggiunto un accordo in sede giudiziale in cui è stata prevista la riassunzione del sig. I _____ le medesime condizioni economiche e contrattuali di cui al precedente rapporto di lavoro a decorrere dall'1.2.2019 con la medesima anzianità di servizio. Il sig. _____ è stato assunto in data 20.2.2019



come filista, nel reparto la cui lavorazione richiede l'utilizzo della macchina a filo diamantato (cfr. doc. 9 fasc. ricorrente). In data 26.2.2019, dopo appena due mesi, la società ha comunicato l'avvio della procedura del licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 7, L. 604/1966, in ragione dell'importante calo della percentuale delle commesse dovute alla grave e nota crisi del settore della lavorazione dei lapidei. In particolare si dà atto che il margine d'impresa nel 2018, rispetto al 2017 è calato del 74%. Nel primo trimestre del 2019, si registra una perdita di 100.000,00. A causa di tale situazione si è ritenuto di ottimizzare i costi, attraverso una riorganizzazione del personale sulla base della attività svolte nella struttura; si è pertanto deciso di sopprimere alcune posizioni organizzative, compresa quella del sig. I _____, che risultano eccedenti rispetto alle esigenze della società. "I criteri adottati sono quelli legati unicamente ad esigenze tecnico, organizzative e produttive. Nello specifico si è fatto ricorso all'anzianità nella mansione. Per quanto riguarda la figura del filista, detta figura è stata soppressa in quanto tale mansione, all'occorrenza sarà svolta dal collega con la qualifica di motoseghista". Come emerge dall'allegato A, l'anzianità di _____ è stata considerata esclusivamente nella mansione di filista, mentre non è stata considerata l'anzianità nella mansione di operatore di mezzi meccanici.

In data 21.5.2019 la _____ r.l. ha comunicato al lavoratore il licenziamento per giustificato motivo oggettivo con effetto immediato dalla ricezione della comunicazione.

Sotto il profilo giuridico va rilevato che nell'ipotesi di recesso datoriale intimato per giustificato motivo oggettivo, come quello in esame, il controllo del giudice è limitato all'effettività delle ragioni addotte e alla sussistenza di un nesso causale fra tali ragioni e il licenziamento.

In tal senso è stato precisato che il predetto nesso causale sussiste ogni qualvolta il datore di lavoro proceda al licenziamento di un dipendente per far fronte a "sfavorevoli situazioni – non meramente contingenti ... perché una volta accertata l'effettiva necessità della contrazione dei costi ... ogni risparmio attuabile si rivela in diretta connessione con tale necessità e quindi da questa giustificato" (così Cass. n. 2874 del 24.2.2012).

Nel caso di specie, va preliminarmente evidenziato che il sig. _____ è stato assunto quale filista nel febbraio 2019. Considerato che la figura professionale di filista non è stata ritenuta più necessaria nel mese di aprile 2019, deve ritenersi che il mutamento delle condizioni patrimoniali della _____ che hanno indotto il datore di lavoro a considerare tale posizione eccedente rispetto alle esigenze della società si siano verificate nel periodo intercorrente tra il mese di febbraio e il mese di aprile 2019. Tuttavia la parte convenuta si è limitata ad allegare la riduzione dei ricavi nel primo semestre 2019, ma non ha prodotto alcuna documentazione utile per dimostrare tale contrazione, non potendo ritenersi sufficiente a tal fine la stampa della liquidazione IVA relativa al periodo gennaio – maggio 2019. Peraltro dall'esame del raffronto dei ricavi di vendita dei blocchi



elaborato dalla stessa società convenuta risulta una significativa riduzione dei ricavi rispetto ai corrispondenti mesi nell'anno 2018 a febbraio (€ 41.274,38 rispetto a € 176.564,59), mentre a marzo c'è stato un notevole aumento (€ 212.606,74 rispetto a € 92.234,28). A maggio, secondo quanto allegato da parte ricorrente, c'è stata un'ulteriore detrazione dei ricavi, ma considerato il periodo estremamente limitato preso in esame (da febbraio, data dell'assunzione, a maggio), non può ritenersi solo da tali dati che la situazione di crisi non sia meramente contingente.

Va evidenziato inoltre che tra l'anno 2017 e l'anno 2018 c'è stata una notevole riduzione dell'utile netto (pari nel 2018 a € 129.009 e nel 2017 a € 507.544), ma l'utile netto indicato nel 2018 risulta comunque più elevato di quello registrato nel 2015 (pari a € 59.161,00) e nel 2016 (pari a € 86.645,00).

Alla luce di tali considerazioni, non può ritenersi dimostrato che il licenziamento del ricorrente sia giustificato dalla necessità di fronteggiare una situazione sfavorevole non contingente.

Va rilevato, inoltre, che anche là dove volesse ritenersi dimostrato il calo della percentuale delle commesse e la crisi del settore lapideo, sulla base dei dati dei bilanci relativi agli anni 2015-2018, tale che – come sostenuto dalla società – “già da tempo la r.l. decideva di ottimizzare i costi, attraverso una riorganizzazione del personale sulla base delle attività attualmente svolte presso la nostra struttura” (v. comparsa pag. 20), la scelta di destinare, nel mese di febbraio 2019, il lavoratore alle mansioni di filista, quando la società doveva essere già consapevole che tale posizione era destinata ad essere soppressa, determina l'illegittimità del licenziamento, in quanto il nesso causale tra il riassetto organizzativo e la soppressione del posto di lavoro occupato dal lavoratore licenziato è eliso da una condotta datoriale obiettivamente e palesemente artificiosa, in quanto diretta all'esercizio di un potere di selezione arbitraria del personale da licenziare (v. Cass., n. 7167/2019).

Non può neppure ritenersi che la scelta di assegnare il lavoratore alle mansioni di filista fosse obbligata in ragione dell'esternalizzazione dell'attività svolta in precedenza dal , in quanto tale circostanza non avrebbe comunque impedito l'assegnazione del lavoratore alle altre mansioni svolte nell'azienda, considerato che il sig. è stato assunto come operatore di mezzi meccanici ed è in possesso del patentino necessario per la guida dei relativi mezzi.

Di conseguenza, dev'essere ritenuta l'illegittimità del licenziamento disposto nei confronti del lavoratore.

Per quanto riguarda le conseguenze, va rilevato che, secondo quanto dispone l'art. 18, L. 300/1970, comma 7, “Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è



stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo”.

Come ha evidenziato la giurisprudenza di legittimità, l'indagine, che deve compiere il giudice del merito al fine di stabilire se una data fattispecie di licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia o meno caratterizzata dalla "manifesta insussistenza del fatto", si compone di due momenti concettualmente distinti, ma coesistenti nell'unitarietà dell'accertamento giudiziale: nel senso che, con il primo di essi, che attiene alla struttura tipica della specifica fattispecie espulsiva, il giudice è chiamato ad accertare il "fatto" del licenziamento in ciascuno degli elementi che concorrono a delinearlo, e pertanto, a procedere ad un'opera di ricognizione tanto della effettiva sussistenza di un processo di riorganizzazione o riassetto produttivo, come della necessaria sussistenza del nesso di causalità fra tale processo e la perdita del posto di lavoro ed inoltre dell'impossibilità per il datore di lavoro di ricollocare il proprio dipendente nell'impresa riorganizzata e ristrutturata (Cass. n. 24882/2017 e numerose conformi); con il secondo, il giudice è chiamato ad una penetrante analisi e valutazione di tutte le circostanze del caso concreto, quale unico mezzo per determinare l'eventuale riconduzione del fatto sottoposto al suo esame all'area di una insussistenza che deve porsi come "manifesta" e cioè contraddistinta da tratti che ne segnalano, in modo palese, la peculiare difformità rispetto alla mera assenza dei presupposti del licenziamento (Cass., n. 7167/2019).

Nel caso di specie, non solo non è stata dimostrata la sussistenza di una situazione di crisi non contingente, ma, anche ammettendo l'esigenza di procedere ad un riassetto organizzativo, è stata esclusa l'esistenza del nesso effettivo tra tale riassetto e il licenziamento del ricorrente in ragione della condotta datoriale obiettivamente artificiosa. Di conseguenza, deve ritenersi la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento.

Pertanto, considerato che non costituisce oggetto di contestazione il numero dei lavoratori dipendenti della sede aziendale superiore a 15 unità, in applicazione dell'art. 18, comma 4, il datore di lavoro dev'essere condannato alla reintegrazione nel posto di lavoro ed al pagamento di



un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione con il tetto delle dodici mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per il medesimo periodo.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale di Nuoro, in accoglimento del ricorso:

- annulla il licenziamento impugnato e condanna la . s.r.l. a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro ed al pagamento a favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, nel limite massimo delle 12 mensilità, e al versamento dei relativi contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura di legge;

- condanna la s.r.l. a corrispondere alla parte ricorrente le spese di lite che liquida in euro ,00 per compensi, oltre IVA e CPA e spese generali.

Si comunichi.

Nuoro, 16 dicembre 2019.

Il Giudice
dott.ssa Tiziana Longu

