

Archivio selezionato: Sentenze Tribunale

Autorità: Tribunale Bari sez. lav.

Data: 13/10/2011

Numero:

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto: licenziamento - - per giusta causa

TRIBUNALE DI BARI
SEZIONE LAVORO
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Lavoro, Dott.ssa Angela Vernia, nell'udienza del giorno 13.10.2011 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

dando lettura della motivazione e del dispositivo ai sensi dell'art. 281 sexies c.p.c. nella controversia in materia di lavoro

TRA

S.L.,

RICORRENTE

E

UFFICIO 2000 SERVICE S.R.L.,

RESISTENTE

Fatto

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 9.1.1998 e ritualmente notificato S. L., premesso di aver prestato la propria attività di lavoro alle dipendenze della Ufficio 2000 Service S.r.l., in persona del legale rappr. p.t., dal 2.1.1995 (e regolare assunzione a fini contributivi dal 2.3.1996) al 25.9.1997 (data del licenziamento); con mansioni di commesso di cui al IV liv. CCNL di categoria; di essere stato licenziato con lettera del 25.9.1997 e successiva comunicazione dei motivi (missiva del 2.10.1997) per giustificato motivo oggettivo sulla base di una motivazione che censurava come non corrispondente al vero e comunque inidonea a giustificare il recesso, chiedeva accertarsi e dichiararsi l'illegittimità del licenziamento intimargli e condannarsi la società convenuta alla sua reintegrazione e connessa tutela risarcitoria ex art. 18, L. n. 300/1970 ovvero, in subordine, alla sua riassunzione o, in mancanza, al risarcimento del danno nella misura di cui all'art. 2 della l. n. 108/1990; con vittoria di spese, competenze ed onorari del giudizio.

Deduceva prova per testi.

Produceva documenti.

Con memoria ritualmente depositata si costituiva la Ufficio 2000 Service S.r.l., in persona del legale rappr. p.t., contestando la fondatezza delle domande di parte ricorrente. Argomentava, dunque, a sostegno della legittimità del licenziamento. Concludeva per il rigetto delle domande avversarie.

Con vittoria delle spese di lite.

Deduceva prova testimoniale.

Produceva documenti.

Veniva ammessa ed espletata la prova per testi. Autorizzato il deposito di note difensive, all'odierna udienza la causa veniva decisa.

Il ricorso è infondato per i motivi di seguito illustrati.

Osserva preliminarmente il giudicante che l'art. 3 della legge n. 604/1966 identifica il giustificato motivo oggettivo in ..., rimettendo al giudice la ricognizione dell'effettività delle

denunciate esigenze tecniche ed economiche dell'organizzazione produttiva, dell'esistenza di un nesso di causalità tra le scelte imprenditoriali ed il provvedimento di licenziamento e della mancanza di possibilità di utilizzazione alternativa del lavoratore (cosiddetto "repechage") mediante l'adibizione a mansioni equivalenti (si veda, ex plurimis, Cass. n. 15894/2000).

L'onere probatorio della sussistenza del giustificato motivo oggettivo grava, ai sensi dell'art. 5 l. cit., sul datore di lavoro, cui spetta dimostrare non solo la concreta riferibilità del licenziamento individuale ad iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo e/o organizzativo, ma anche l'impossibilità di utilizzare il lavoratore estromesso in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, in relazione al concreto contenuto professionale dell'attività cui era stato precedentemente adibito (si veda, ex plurimis, Cass. n. 4688/1991).

Se dunque è pressoché incontrastata l'affermazione dell'insindacabilità giudiziale delle scelte imprenditoriali, in quanto espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. (si veda ex plurimis Cass. n. 12554/1998, Cass. n. 7376/2001, Cass. n. 5777/03), nondimeno si discute sull'essenza del giustificato motivo oggettivo. In altri termini ci si chiede se al giustificato motivo obiettivo di licenziamento siano riconducibili le sole ragioni dirette a fronteggiare situazioni sfavorevoli "non contingenti che influiscano decisamente sulla normale attività produttiva, imponendo una riduzione dei costi", così da salvaguardare gli equilibri economici dell'impresa e quindi la possibilità di mantenimento dei livelli occupazionali (su cui si veda Cass. n. 3030/1999, Cass. n. 11646/98, Cass. n. 12999/95), ovvero qualunque processo di riorganizzazione o ristrutturazione che tragga la sua legittimità dall'effettiva ragione economica che l'abbia determinato, sia essa rappresentata da motivi estranei alle determinazioni imprenditoriali (esigenze di mercato), o anche da modifiche organizzative finalizzate all'incremento dei profitti (si veda Cass. n. 6222/98 e Cass. n. 9310/2001).

In accordo con tale seconda impostazione, consapevolmente recepita da Cass. n. 5777/2003, si ritiene che la ragione giustificativa del licenziamento, sempreché seria ed effettiva e non già pretestuosa, possa rinvenirsi sia nei fattori (sfavorevoli) di mercato, sia nelle modificazioni tecnico-produttive ovvero nelle iniziative di riorganizzazione inerenti alla gestione d'impresa orientate al contenimento dei costi e quindi all'aumento dei profitti, dovendosi ravvisare piuttosto nella previsione dell'obbligo di repechage quel "certo temperamento tra l'interesse dell'impresa e quello del lavoratore ugualmente protetti dalla normativa costituzionale" (si veda Cass. n. 5777 cit.). In particolare, l'onere della prova dell'impossibilità del "repechage" (si veda ex plurimis Cass. n. 2881/1992).

Orbene, la società convenuta ha giustificato il licenziamento del ricorrente (cfr. lettera di comunicazione dei motivi del 2.10.1997 all. sub doc. n. 8 fascicolo ricorrente) intimato con missiva del 25.9.1997 (cfr. doc. n. 6 fascicolo ricorrente), in buona sostanza, con il progressivo calo delle vendite che aveva causato la riduzione del personale, affermando "Come a lei ben noto, a seguito della notevole contrazione delle vendite, la Società versa in precarie condizioni economiche. Ciò non ci consente di conservare i livelli occupazionali in quanto il personale è in esubero rispetto agli adempimenti da svolgere. Nostro malgrado abbiamo dovuto procedere al Suo licenziamento in quanto risulta essere l'ultimo assunto".

Alla luce di quanto sopra si è osservato, non è, innanzitutto, revocabile in dubbio, in linea generale, la riconducibilità al giustificato motivo oggettivo di licenziamento di una scelta gestionale che porti alla riduzione dell'organico aziendale e ciò anche indipendentemente dalla necessità di fronteggiare situazioni di crisi e nell'ottica di una organizzazione più conveniente e remunerativa. Nel caso di specie, ad ogni modo, dalla documentazione in atti e dall'istruttoria espletata, emerge la prova dell'effettivo e non pretestuoso riassetto organizzativo dell'azienda, attuato anche al fine di una più economica gestione di essa, a fronte di sfavorevoli situazioni, non meramente contingenti, influenti in modo decisivo sulla sua normale attività produttiva.

Ciò posto si osserva che dal libro matricola versato in atti si evince che la società convenuta, all'epoca dei fatti, aveva 6 dipendenti: un impiegato di concetto di secondo livello, il sig. L., un impiegato di terzo livello con mansioni amministrative part-time, la sig. A. (cfr. anche verbali

di causa, dichiarazioni della teste A.), e quattro dipendenti di quarto livello, di cui tre con mansioni di commesso al banco (C., F. e S.) ed uno di installatore ed operatore informatico (C.). Nel giugno 1997 F. rassegnò le proprie dimissioni (cfr. docc. nn. 13,14,15 fascicolo società resistente). Dall'istruttoria, inoltre, è emerso che il C. svolgeva mansioni in tutto differenti da quelle del ricorrente, infatti, non era un commesso al banco, ma sin dalla sua assunzione, aveva svolto compiti di installatore ed operatore informatico del settore hardware e software; era l'unico in grado di intervenire presso i clienti nel caso fossero insorti problemi connessi al materiale venduto. Tale circostanza è stata peraltro confermata dai testi escussi; il L., infatti, ha dichiarato che "il C. è l'unico dipendente della resistente" che svolgeva le suddette mansioni. Analogamente, la teste A. ha confermato che "il sig. C. P. è l'unico dipendente della società che svolge mansioni di tecnico installatore, operatore informatico del settore hardware. Il C. non lavora al banco. E' vero che interviene presso i clienti nel caso si verificassero inconvenienti sul materiale software e hardware che sia stato venduto". Il teste T., infine, ha ribadito ancora una volta che "C. è l'unico dipendente della società resistente che svolge mansioni di tecnico installatore riparatore del settore informatico ed interviene presso i clienti per le riparazioni". Quindi, dalle surriferite dichiarazioni testimoniali, della cui attendibilità non si ha ragione di dubitare, si evince la prova dell'indispensabilità dell'attività del C., tecnico informatico, per la società resistente che opera proprio nel settore della vendita di materiale informatico, computer stampanti, libri e riviste con allegati software, moduli di denunce Irpef, Ilor, Iva. Pertanto, in base ai suindicati rilievi, considerato che A. e L. erano gli unici impiegati d'ordine con mansioni ed inquadramento diverso da quello del ricorrente, il F. (di quarto livello) aveva rassegnato le proprie dimissioni, la scelta datoriale di licenziare è ricaduta sull'unità lavorativa divenuta eccedente a causa del calo dell'attività (e non in forza di un atto arbitrario del datore di lavoro), ossia sul ricorrente, commesso di quarto livello, ultimo assunto (21.3.1996) rispetto all'altro commesso C. (assunto il 5.2.1996). Sul punto è solo il caso di aggiungere che il ricorrente non ha fornito alcuna prova di essere stato assunto in data anteriore a quella del C. Né si può invocare, a sostegno dell'illegittimità del licenziamento, la diversa data di assunzione dell'istante rispetto al C. in quanto i due, come sopra detto, svolgevano mansioni del tutto diverse e può ritenersi provata con tranquillante certezza la necessità per l'azienda dell'attività di un tecnico informatico, rispetto a quella del commesso, in un'epoca di dimostrato calo delle vendite. Alla luce di tanto, deve riconoscersi la sussistenza del giustificato motivo addotto.

E' pur vero che ai fini della legittimità del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 della legge n. 604 del 1966, sul datore di lavoro incombe la prova, non solo della concreta riferibilità del licenziamento ad iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo - organizzativo sussistenti all'epoca della comunicazione del licenziamento (in ordine alle quali nella specie non è lecito nutrire riserve), ma anche 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 (v. Cass. n. 14815/2005). In proposito il Giudicante ritiene che l'immunità dal controllo giurisdizionale delle strategie d'impresa invocate a motivo di licenziamento, fatte salve la verifica dell'effettività delle ragioni addotte e del nesso di causalità con la misura espulsiva, trova proprio sul terreno del cd. "repechage" il suo più corposo contrappeso, gravando sull'imprenditore recedente l'obbligo di dimostrare di avere fatto tutto il possibile per ricollocare altrove il lavoratore privato del posto soppresso, ma di non esservi riuscito per effettiva impossibilità di una diversa utilizzazione dello stesso in altro posto equivalente che egli sarebbe stato in grado di ricoprire, desumibile dalla correlativa indisponibilità al tempo del licenziamento ovvero dalla mancanza di assunzioni mirate entro un arco di tempo ragionevole. L'onere probatorio relativo all'elemento in parola, secondo la giurisprudenza maggioritaria, concernendo un fatto negativo, va assolto mediante la dimostrazione di correlativi fatti positivi, come il fatto che i residui posti di lavoro relativi a mansioni equivalenti fossero, al tempo del

recesso, stabilmente occupati, o il fatto che dopo il licenziamento - e per un congruo periodo - non sia stata effettuata alcuna assunzione nella stessa qualifica (vedi Cass. n. 10527/1996, Cass. n. 3030/99, Cass. n. 17928/02). Detto onere, come ha precisato la Suprema Corte, deve essere comunque mantenuto entro limiti di ragionevolezza, sicché esso può considerarsi assolto anche mediante il ricorso a risultanze di natura presuntiva ed indiziaria (si veda Cass. n. 3198/1987, Cass. n. 8254/1992), con l'ulteriore precisazione che il lavoratore, pur non avendo il relativo onere probatorio, che grava per intero sul datore di lavoro, ha comunque un onere di deduzione e di allegazione di tale possibilità di repectage (si veda Cass. n. 10559/1998, Cass. n. 8254/1992). Nel caso di specie, dalla documentazione in atti (cfr. libri matricola in atti) emerge che non sono state effettuate assunzioni di personale con la medesima qualifica rivestita dal ricorrente per un tempo apprezzabile in relazione al licenziamento. Irrilevante è l'assunzione a tempo determinato, a circa un anno di distanza dal licenziamento de quo, di un fattorino di sesto livello (M.), in quanto trattasi di mansioni non equivalenti a quelle dell'istante, nonché quella di B., intervenuta a quasi tre anni dall'espulsione del ricorrente, periodo di tempo decisamente congruo rispetto al licenziamento per cui è causa. Del resto, tali circostanze hanno trovato conferma anche in sede istruttoria. Il teste L., infatti, ha espressamente dichiarato che "non sono state fatte altre assunzioni con la stessa qualifica e le stesse mansioni" del ricorrente", nello stesso senso la teste A. ha riferito che "successivamente al licenziamento di S. non è stato assunto altro dipendente con la stessa qualifica e mansioni", circostanza testualmente confermata anche da T. Del resto, l'organico aziendale al momento del licenziamento (cfr. libri matricola), peraltro non contestato, era al completo, senza che sussistessero vacanze in mansioni compatibili con quelle dell'istante. Ne consegue che sussiste prova sufficiente del fatto che il datore non avrebbe potuto impiegare la ricorrente in altre mansioni. D'altro canto, il lavoratore, come suaccennato, aveva l'onere di allegare, tra gli elementi posti a fondamento dell'azione e tra i presupposti della sua domanda, la possibilità di essere adibito ad altre mansioni, allo scopo di sollecitare, con l'indicazione di realtà idonee ad una sua possibile diversa collocazione, il relativo onere probatorio datoriale (cfr. Cass. n. 8207/2000, cass. n. 13134/2000). Ma, nel caso di specie, l'istante non ha dedotto alcunché sul punto.

Infine, è solo il caso di precisare che non può valere a confutare la legittimità del licenziamento sotto il profilo della crisi aziendale, conseguente riassetto organizzativo e riduzione del personale il fatto che venisse richiesto lavoro straordinario al personale all'epoca del licenziamento (cfr. ricorso, pag. 3). Infatti, tale circostanza ha trovato piena smentita nelle difese e nella produzione documentale della società convenuta. Infatti, proprio dalle buste paga dei dipendenti L. e C., relative al periodo Luglio - Novembre 1997 si evince che non è stato svolto lavoro straordinario (cfr. docc. nn. 16 - 21 fascicolo parte resistente).

In conclusione, nel caso di specie, hanno trovato pieno riscontro probatorio le condizioni in tesi legittimanti il licenziamento (considerato, peraltro, che l'asserito motivo ritorsivo posto alla base del licenziamento dedotto a pag. 2 del ricorso, genericamente allegato dal ricorrente è rimasto del tutto sfornito di prova); pertanto, la domanda va integralmente rigettata.

Le spese di lite vanno interamente compensate tra le parti stante la peculiarità della questione, l'incertezza della lite, la qualità delle parti ed i motivi della decisione.

Diritto

PQM

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da S. G. nei confronti di UFFICIO 2000 SERVICE S.R.L., in persona del legale rappresentante p.t., con ricorso depositato in data 9.1.1998, così provvede:

- Rigetta la domanda;
- compensa per intero tra le parti le spese del giudizio.

Bari, 13.10.2011
Il Giudice Angela Vernia

Note

Utente: Studio Garofalo - www.iusexplorer.it - 27.03.2014

© Copyright Giuffrè 2014. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156