

N. R.G. 4048/2015



TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO

Sezione Lavoro CIVILE

Il Tribunale, nella persona del giudice, dott. F. Scarzella
all'esito dell'udienza del 15.5.2015
nel procedimento iscritto al n. r.g. **4048/2015** promosso da:
MARY MAE CALAMANAN

RICORRENTE/I

contro

ESTAR SRL

RESISTENTE/I

ha emesso la seguente

ORDINANZA

Ritiene il Tribunale il ricorso, “prima facie”, fondato.

In via preliminare di merito va innanzitutto evidenziato che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ex. art. 3 L.n.604/1966, può essere intimato per fatti relativi “all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa” conseguenti, generalmente, alla cessazione dell’attività e a un nuovo e diverso assetto dell’organizzazione aziendale e del processo produttivo o a fatti attinenti la sfera del lavoratore rilevanti sul contesto aziendale. Nel primo caso, in particolare, rientrano tutte quelle esigenze aziendali “che non debbono necessariamente presentare i caratteri dell’eccezionalità, dell’imprevedibilità e della permanenza, potendo concernere anche solo ordinarie variazioni del normale andamento dell’impresa, purchè effettive e non fittizie e tali da non essere compatibili con l’utilizzazione del personale divenuto superfluo in altre mansioni equivalenti a quelle che gli erano già proprie (v. Cass. n. 986/1988). In sintesi, nel caso di giustificato motivo oggettivo, la legge riconosce una prevalenza delle esigenze dell’impresa rispetto a quelle del lavoratore alla conservazione del posto. Compito del giudice, in questi casi, non è il sindacato del merito e dell’opportunità



delle scelte organizzative e gestionali compiute dal datore di lavoro all'interno della propria impresa quanto l'esame della effettività delle ragioni giustificatrici dedotte, della asserita riorganizzazione e della sussistenza del nesso di causalità tra queste ultime e il licenziamento conseguente; ne deriva che è onere del datore di lavoro provare l'effettività delle ragioni organizzative e gestionali poste a base del licenziamento e l'impossibilità di utilizzare diversamente e proficuamente il lavoratore licenziato, costituendo il recesso l'"extrema ratio"; in particolare, "il licenziamento individuale per **giustificato motivo oggettivo**, ex art. 3 della legge 15 luglio 1996, n. 604, è determinato non da un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale, ma dalla 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; il lavoratore ha quindi il diritto che il datore di lavoro (su cui incombe il relativo onere) dimostri la concreta riferibilità del licenziamento individuale ad iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo, e non ad un mero incremento di profitti, e che dimostri, inoltre, l'impossibilità di utilizzare il lavoratore stesso in altre **mansioni** equivalenti a quelle esercitate prima della ristrutturazione aziendale" (v. Cass. n. 19616/2011); l'onere probatorio relativo a tale ultimo elemento, concernendo un fatto negativo, va assolto anche mediante la dimostrazione di fatti positivi come la circostanza che i residui posti di lavoro relativi a mansioni equivalenti fossero, al tempo del recesso, stabilmente occupati e quella che, dopo il licenziamento, e per un congruo periodo, non sia stata effettuata alcuna assunzione nella stessa qualifica; la prova circa la superfluità del lavoro del dipendente licenziato può essere fornita anche attraverso il ricorso a risultanze di natura presuntiva e indiziaria relativa all'intero ambito aziendale" (v. Cass. n. 14093/2001; 9967/1997; 8057/1998; 1891/1998). Tale prova, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere 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” (3040/2011).

Nel merito va innanzitutto rilevato che il licenziamento impugnato è fondato sulla cessazione dell'attività del punto vendita Upim, sito a Milano in Piazzale Loreto, cui era assegnata la ricorrente al momento del recesso, circostanze queste pacifiche fra le parti in causa.

Parte resistente, pur avendo provato l'effettiva chiusura del punto vendita cui era assegnata la ricorrente al momento della risoluzione del rapporto (v. doc. n. 3 di parte resistente), non ha dimostrato, con sufficiente attendibilità, come era suo onere, ex. art. 2697 c.c, la propria effettiva impossibilità a proseguire il rapporto di lavoro dedotto in giudizio, avuto particolare riguardo alla eventuale possibile ricollocazione della ricorrente in analoga mansione.

A fronte della incontestata disponibilità, in capo alla resistente, nella provincia di Milano, di una ventina almeno di punti vendita cui destinare i propri dipendenti in servizi di pulizia (v. dich. Blaga) e della pacifica assunzione, successivamente al licenziamento per cui è causa, di nuovi dipendenti (v. pag. 10 della memoria difensiva e doc. n. 8 di parte resistente) appare infatti del tutto verosimile, ex. art. 2729 c.c, l'effettiva possibilità della resistente di ricollocare la ricorrente in altra analoga mansione al posto, evidentemente, di uno o più dei neo assunti. I capitoli istruttori dedotti in memoria a pagina 15 sono comunque sul punto inammissibili per vertere, rispettivamente, su circostanze non contestate e generiche e valutative. La resistente non ha del resto nemmeno dedotto di aver effettivamente offerto alla ricorrente mansioni, anche a orari ridotti, da lei rifiutate e successivamente assegnate ai neo assunti.

Va da ultimo rigettata anche l'eccezione sollevata dalla resistente in merito all'asserita inapplicabilità, al caso di specie, della tutela prevista dall'art. 18 stat. Lav tenuto conto che, per costante giurisprudenza di legittimità, “in tema di riparto



dell'onere probatorio in ordine ai presupposti di applicazione della tutela reale o obbligatoria al licenziamento di cui sia accertata l'invalidità... le dimensioni dell'impresa, inferiori ai limiti stabiliti dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970, costituiscono, insieme al giustificato motivo del licenziamento, fatti impeditivi del suddetto diritto soggettivo del lavoratore e devono, perciò, essere provati dal datore di lavoro” (v. Cass. sez. un. n. 141/2006); che la resistente non allega in atti alcuno specifico e attendibile conteggio conforme alle proprie deduzioni; che è in ogni caso incompatibile con la sommarietà della fase processuale in oggetto il deferimento di ctu contabile, la cui istanza pare peraltro allo stato esplorativa; che, peraltro, il doc. n. 11 prodotto dalla resistente, oltre a costituire un semplice prospetto unilateralmente predisposto dalla parte, come tale inattendibile, fa riferimento ai soli lavoratori impiegati presso il comune di Milano e non a quelli comunque assunti dalla resistente dalla sede milanese ammontanti, in media, per il 2014, a 149 unità (v. visura in atti e dich. resistente).

Quanto fin qui esposto è assorbente rispetto all'esame delle restanti istanze ed eccezioni delle parti e comporta l'ingiustificatezza e, quindi, l'illegittimità del recesso in esame, ex. art. 18 VII comma stat. Lav, con risoluzione del rapporto di lavoro alla data del recesso e conseguente condanna della resistente a corrispondere alla ricorrente dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita, pari a complessivi euro 16950,31 lordi (importo conforme alle risultanze della documentazione in atti e non specificamente contestato dalla resistente), tenuto soprattutto conto della esigua anzianità di servizio della ricorrente, di poco superiore a due annualità, e dell'avvenuta effettiva chiusura dell'unità operativa cui quest'ultima era addetta al momento del licenziamento.

Sull'importo liquidato vanno corrisposti gli interessi legali, dalla maturazione dei ratei al saldo, sulla somma annualmente rivalutata, ex. art. 429 cpc.

Compensi professionali liquidati nella misura indicata in dispositivo, tenuto conto della natura, del valore e della esigua durata della causa (circa un mese dal deposito del ricorso).

P.Q.M.



dichiara illegittimo il licenziamento impugnato e per l'effetto condanna Estar srl, in persona del legale rappresentante pro-tempore, a corrispondere alla ricorrente euro 16950,31 lordi, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, oltre al rimborso dei compensi professionali liquidati in complessivi euro 2200,00, oltre accessori di legge, in favore dell'avvocato antistatario.

Milano, 15.5.2015

Il giudice
dott. F.Scarzella

