

N. R.G. 2015/13700



TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO

Sezione Lavoro

Nel procedimento iscritto al n. r.g. **13700/2015** promosso da:

PAONESSA ROSANNA

RICORRENTE/I

contro

SMERALDO SOCIETA' A RESPONSABILITA' LIMITATA SEMPLIFICATA

RESISTENTE/I

Il Giudice dott. Fabrizio Scarzella,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 12/04/2016,
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Il ricorso in esame va accolto.

In via preliminare di merito va innanzitutto rilevato, per costante e autorevole giurisprudenza di legittimità, 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, nel caso in esame, in base a un giudizio necessariamente sommario, proprio della odierna fase processuale, il licenziamento impugnato appare, "prima facie", ingiustificato e, pertanto, illegittimo, ex art. 1 e ss l. n. 604/1966, avuto particolare riguardo alla effettiva impossibilità della resistente di adibire la ricorrente presso altro appalto in altra mansione equivalente, circostanza questa neanche accennata dalla società nella lettera di licenziamento (v. doc. n. 20 di parte ricorrente).

A fronte dell'avvenuta deduzione in ricorso, da parte della ricorrente, di posizioni lavorative compatibili con la propria professionalità asseritamente disponibili presso gli appalti Hotel Manin, Hotel Domenichino, Hotel Galles, tutti siti a Milano, la resistente non ha dedotto



e provato, come era suo onere, ex. art. 2697 c.c, la concreta inutilizzabilità della lavoratrice su tali siti.

L'incontestata perdita dell'appalto cui era adibita al ricorrente al momento del recesso e la mancata dimostrazione, da parte della resistente, della effettiva impossibilità di ricollocare la lavoratrice presso altro appalto comporta l'ingiustificatezza del licenziamento impugnato, ex. artt. 1 e ss L. n. 604/1966, con risoluzione del rapporto di lavoro con effetto alla data del licenziamento e con condanna della resistente, ex. art. 18 VII e V comma stat. Lav., stante l'accertata sussistenza della ragione tecnico organizzativa indicata in sede di recesso, a corrispondere alla ricorrente una indennità risarcitoria omnicomprensiva pari a 16 mensilità dell'ultima retribuzione globale percepita tenuto conto della rilevante anzianità di servizio maturata dalla lavoratrice nella mansione (superiore a 10 anni), delle indimostrate rilevanti dimensioni dell'attività economica della resistente, dell'età della ricorrente, sicuramente non funzionale al rapido reperimento di altra attività lavorativa, e della indimostrata insussistenza, da parte della resistente, come era suo onere, ex. art. 2697 c.c, dei requisiti dimensionali previsti dall'art. 18 stat. lav.

Quanto fin qui esposto è assorbente rispetto all'esame delle restanti istanze ed eccezioni, anche di natura formale, sollevate dalla parte stante la gradata richiesta, nelle conclusioni del ricorso, delle diverse tipologie di tutela previste dalla legge.

Compensi professionali liquidati nella misura indicata in dispositivo, tenuto conto della natura, del valore e della esigua durata della causa.



P.Q.M.

dichiara illegittimo il licenziamento intimato il 18.6.2015;
dichiara risolto il rapporto di lavoro tra le parti in data 18.6.2015 e per l'effetto condanna Smeraldo Società a responsabilità limitata semplificata, in persona del legale rappresentante pro-tempore, a corrispondere alla ricorrente una indennità risarcitoria pari a sedici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita, oltre al rimborso dei compensi professionali liquidati in complessivi euro 2500,00, oltre accessori di legge, in favore dell'avvocato antistatario.

Milano, 12/04/2016

Il Giudice
dott. Fabrizio Scarzella

