

N. R.G. 2012/14965



TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO

Sezione Lavoro

(copia conforme all'originale cartaceo sottoscritto dal giudice)

Nel procedimento cautelare iscritto al n. r.g. **14965/2012** promosso da:

con il patrocinio dell'avv. TROTTI ANTONIO e dell'avv.

ANTONIO

RICORRENTE/I

contro
I.V.R.I. - S.P.A. (C.F.) con il patrocinio dell'avv. avv.

RESISTENTE/I

Il Giudice dott. FABRIZIO SCARZELLA,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 21/02/2013,
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Ritiene il tribunale la fondatezza, "prima facie", del ricorso.

In via preliminare di merito va innanzitutto rilevato 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, in caso di "licenziamento per giustificato motivo oggettivo - nella cui nozione rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativi attuati per la più economica gestione dell'azienda purchè non pretestuosi e strumentali, bensì volti a fronteggiare situazioni sfavorevoli e non contingenti che influiscano decisamente sulla normale attività produttiva, imponendo l'effettiva necessità di riduzione di costi - grava sull'imprenditore l'onere della prova tanto dell'effettività delle ragioni poste a base del licenziamento quanto dell'impossibilità di impiego del dipendente licenziato nell'ambito dell'organizzazione aziendale; 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).”In materia di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo determinati da ragioni inerenti all'attività produttiva, il datore di lavoro ha l'onere di provare, con riferimento alla capacità professionale del lavoratore ed alla organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento, anche attraverso fatti positivi, tali da determinare presunzioni semplici (come il fatto che dopo il licenziamento e per un congruo periodo non vi siano state nuove assunzioni nella stessa qualifica del lavoratore licenziato), l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore in mansioni diverse da quelle che prima svolgeva, giustificandosi il recesso solo come "extrema ratio" (7382/2010). “In caso di licenziamento per giustificato motivo, il datore di lavoro che adduca a fondamento del licenziamento la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore licenziato ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa, alla quale avrebbe potuto essere assegnato il lavoratore per l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte, ma anche di aver prospettato, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un reimpiego in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale, purchè tali mansioni siano compatibili con l'assetto organizzativo aziendale insindacabilmente stabilito dall'imprenditore... possono considerarsi equivalenti a quelle espletate le mansioni oggettivamente comprese nella stessa area professionale e salariale e che, soggettivamente, si armonizzano con la professionalità già acquisita dal lavoratore nel corso del rapporto, si da impedirne la dequalificazione (cfr, ex plurimis, Cass., n. 7370/1990) conseguentemente, ove nel breve periodo successivo si addivenga a nuove assunzioni, per ritenere raggiunta la prova della inutilizzabilità aliunde del lavoratore licenziato, il cui onere grava sul datore di lavoro, è necessario che questi indichi le mansioni affidate ai nuovi assunti, specificando le ragioni per cui



esse non siano da ritenersi equivalenti a quelle svolte dal lavoratore licenziato (cfr, ex plurimis, Cass., nn. 12548/1997; 12367/2003).” (v. Cass. 21579/2008). “ Le Sezioni Unite (cfr, Cass., SU, n. 7755/1998), in ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo rappresentato dalla sopravvenuta infermità permanente del lavoratore e dalla conseguente impossibilità della prestazione lavorativa, hanno affermato, in sede di composizione di conflitto, che il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato deve ritenersi legittimo non solo se risulta ineseguibile l'attività svolta in concreto dal prestatore, ma anche se, alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede, è esclusa la possibilità dello svolgimento di altra attività riconducibile alle mansioni assegnate o ad altre equivalenti ai sensi dell'art. 2103 c.c., e altresì, in difetto di altre soluzioni, a mansioni inferiori, purché l'attività sia compatibile con l'idoneità del lavoratore e sia utilizzabile nell'impresa senza mutamenti dell'assetto organizzativo insindacabilmente scelto dall'imprenditore. A quest'ultimo riguardo le Sezioni Unite hanno osservato che l'adibizione del lavoratore, con il suo necessario consenso, a mansioni inferiori, neppure configurerebbe una vera dequalificazione, ma solo un adeguamento del contratto alla nuova situazione di fatto, dovendo ritenersi le esigenze di tutela del diritto alla conservazione del posto di lavoro (artt. 4 e 36 Cost.) prevalenti su quelle di salvaguardia della professionalità del lavoratore (art. 2103 c.c., ed anche art. 35 Cost., comma 2). Il testè ricordato orientamento interpretativo delle Sezioni Unite è stato poi seguito da altre pronunce di questa Corte rese in tema di licenziamento disposto per sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore (cfr, ex plurimis, Cass., n. 10339/2000, ove pure viene rilevata a necessità che il lavoratore, sia pure senza forme rituali, abbia manifestato la sua disponibilità ad accettare rassegnazione a mansioni non equivalenti), mentre, in tema di recesso determinato da ragioni organizzative aziendali, altre pronunce hanno ritenuto che l'onere probatorio, a carico del datore di lavoro, della inutilizzabilità del lavoratore licenziato riguarda soltanto la cosiddetta mobilità orizzontale, ovvero la possibilità di questi di



svolgere mansioni equivalenti, tenuto conto della sua specifica professionalità (cfr. ex plurimis, Cass., 12362/2003); secondo un orientamento parzialmente diverso è stata inoltre ritenuta la legittimità del licenziamento, nonostante che nella ricerca di possibili nuovi impieghi non fosse stata presa in considerazione la possibilità di ricorrere ad una dequalificazione concordata, sempreché il lavoratore non dimostri che tale soluzione sia dipesa da ostacoli alla conclusione di un patto di demansionamento frapposti dal datore di lavoro con un comportamento non improntato a buona fede (cfr. Cass., n. 16106/2001).

Osserva il Collegio che le ragioni poste a fondamento della ricordata pronuncia delle Sezioni Unite n. 7755/1998 conservano piena validità anche nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo conseguente a soppressione del posto di lavoro in conseguenza di riorganizzazione aziendale; anche in questa ultima ipotesi è infatti ravvisabile una nuova situazione di fatto (inerente al nuovo assetto dell'impresa anziché alla sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore) legittimante il conseguenziale adeguamento del contratto, così come identiche sono le esigenze di tutela del diritto alla conservazione del posto di lavoro (prevalenti su quelle di salvaguardia della professionalità del lavoratore). Al contempo analoghi devono ritenersi i limiti alla rilevanza della utilizzabilità del lavoratore in mansioni inferiori, da individuarsi nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'impresa insindacabilmente stabilito dall'imprenditore e nel consenso del lavoratore all'adibizione a tali mansioni.

A quest'ultimo riguardo deve poi convenirsi che in tanto il consenso del lavoratore potrà essere espresso in quanto il datore di lavoro, in ottemperanza al principio di buona fede nell'esecuzione del contratto, abbia prospettato al lavoratore, ove compatibile con il suo bagaglio professionale specifico e con il nuovo assetto aziendale, la possibilità di un'utilizzazione in mansioni inferiori. Pertanto, ove risulti, come nel caso all'esame, che un'utilizzazione del lavoratore licenziato in mansioni inferiori (nello specifico quelle a cui è stata adibita l'impiegata assunta dopo il licenziamento del) ricomprese nelle sue capacità professionali,



sia compatibile con il nuovo assetto aziendale, il recesso del datore di lavoro per soppressione del posto di lavoro potrà ritenersi legittimo soltanto qualora la parte datoriale abbia ritualmente allegato e provato di avere prospettato al lavoratore la possibilità del suo impiego in tali mansioni e che quest'ultimo non aveva espresso il proprio consenso al riguardo (v. Cass. n. 21579/2008).

Nel merito appare attendibilmente provata la cessazione dell'appalto presso il Tribunale di Milano, cui era stabilmente adibito il ricorrente al momento del recesso per cui è causa, mentre non risulta altrettanto attendibilmente dimostrata una rilevante contrazione dell'attività imprenditoriale della resistente visto che la stessa, a fronte della perdita e/o cessazione di alcuni appalti ([redacted] dichiarava, solo pochi mesi prima del recesso impugnato, che il fatturato della società era in crescita, attestandosi intorno ai 200 milioni di euro grazie all'acquisizione di nuovi clienti - fra cui Unicredit, Lottomatica e Carrefour - con la previsione, entro il 2015, del raggiungimento di 300 milioni di fatturato (v. doc. 14 di parte ricorrente). Quanto appena esposto appare ancor più rilevante tenuto conto che la cessazione e la perdita di alcuni degli appalti indicati in memoria difensiva si verificavano fin dalla seconda metà del 2011, in epoca cioè in parte precedente la menzionata comunicazione aziendale.

Non appare poi in ogni caso attendibilmente provato, da parte della resistente, il rispetto dell'obbligo di repace, avuto particolare riguardo all'assunzione, pochi mesi dopo il licenziamento in oggetto, di alcuni dipendenti ([redacted], [redacted]) adibiti allo svolgimento delle stesse o a mansioni equivalenti a quelle precedentemente affidate al ricorrente a cui veniva richiesto, a causa evidentemente della mole di lavoro, il rispetto di un orario giornaliero anche di 12/13 ore ([redacted]). La stessa resistente non contestava in udienza l'orario lavorativo straordinario svolto dai lavoratori indicati in ricorso. A ciò va aggiunto sia che la resistente ha in corso una selezione di alcuni dipendenti non armati da "passare armati", pari a circa "60 unità fra armati e disarmati", da adibire a un servizio già in parte iniziato presso Coima sia che



presso la centrale operativa, dopo il recesso del ricorrente, veniva assegnato un nuovo capo turno con contestuale ingresso al suo interno, a settembre 2012, attraverso un corso di formazione, di altre guardie giurate ([redacted]). Da quanto esposto appare pertanto evidente che la resistente era nelle condizioni, al momento del recesso, di adibire il ricorrente alle stesse o a equivalenti mansioni presso altri appalti tenuto sul punto conto che, in assenza di specifica e attendibile prova contraria, è del tutto verosimile che Ivri, già a maggio 2012, conoscesse le proprie esigenze occupazionali anche per i mesi successivi, trattandosi di appalti già in corso o, comunque, stipulati o individuati mesi prima rispetto al loro effettivo inizio.

La resistente non ha poi comunque provato l'impossibile adibizione del ricorrente anche a mansioni inferiori e l'eventuale dissenso del ricorrente a tale "soluzione". Quanto fin qui esposto pare assorbente rispetto all'esame delle restanti istanze ed eccezioni delle parti e comporta l'ingiustificatezza e, quindi, l'illegittimità e il conseguente annullamento del recesso impugnato con condanna della resistente, stante le incontestate dimensioni occupazionali, a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro precedentemente ricoperto e a corrispondendogli un'indennità pari alle retribuzioni globali di fatto maturate dal giorno del licenziamento all'effettiva riammissione in servizio, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali maturati nello stesso periodo.

Sulle somme liquidate a titolo risarcitorio vanno corrisposti gli interessi legali e la rivalutazione monetaria, ex. art. 429 cpc.

Compensi professionali come da dispositivo, secondo il principio di soccombenza, tenuto conto della natura e dell'esigua durata della causa.

P.Q.M.

Dichiara illegittimo e annulla il licenziamento impugnato e condanna IVRI istituti di vigilanza riuniti spa, in persona del legale rappresentante pro-tempore, a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro precedentemente ricoperto e a corrispondergli un'indennità pari alle retribuzioni globali di fatto maturate dal



giorno del licenziamento all'effettiva riammissione in servizio, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali maturati nello stesso periodo, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria;

condanna IVRI istituti di vigilanza riuniti spa, in persona del legale rappresentante pro-tempore, a rimborsare al ricorrente i compensi professionali liquidati in complessivi euro 2000,00, oltre accessori di legge.

Milano, 23/02/2013

Il Giudice
dott. FABRIZIO SCARZELLA

