

RGAC 31225 del 2013

8472/14



**TRIBUNALE DI ROMA**  
**Sezione Lavoro**  
**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Roma, in funzione di Giudice del Lavoro, nella persona del dott. Flavio Baraschi, nella causa tra:

**[REDACTED]**  
In persona del legale rappresentante pro-tempore,  
ricorrente in opposizione,  
rappresentato e difeso dall'avv.to Giampiero Falasca  
**E**

**[REDACTED]**  
resistente,  
rappresentata e difesa dall'avv.to Massimo Di Celmo e  
dall'avv.to Giuliana De Pasquale

all'udienza del 22 settembre 2014 ha pronunciato la seguente

**sentenza**

**Respinge il ricorso in opposizione e la domanda riconvenzionale;**

**Condanna [REDACTED] al pagamento delle spese di lite che liquida in complessivi € 4.039,00, con distrazione.**

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso ritualmente notificato la società [REDACTED] ha convenuto in giudizio [REDACTED] ed ha proposto opposizione, ai sensi dell'art. 1 comma 51 legge

92/2012, avverso l'ordinanza resa tra le parti da questo Tribunale in data 8.8.2013.

Con il ricorso introduttivo della fase sommaria, introdotto ai sensi della legge 92/2012, art.1 commi 48 e 49, la [redacted] aveva esposto di avere lavorato per la società oggi ricorrente sin dal gennaio 2005 inquadrata da ultimo nel 1° livello del CCNL di settore come responsabile dell'ufficio paghe presso la Direzione Generale di Roma.

In data 25.2.2013 il datore di lavoro le ha intimato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo fondato sulla decisione di sopprimere l'ufficio paghe affidando tale funzione a soggetti esterni anche al fine di ridurre i costi operativi.

Dedotta sotto vari profili la illegittimità del licenziamento in questione la [redacted] ha chiesto al Giudice del Lavoro di disporre la sua reintegrazione nel posto di lavoro, ai sensi dell'art.18 legge 300/70.

Dopo la costituzione e la difesa della società [redacted] il Giudice della fase sommaria ha solo parzialmente accolto le domande della [redacted] ritenendo, da un lato, sussistente il giustificato motivo posto a fondamento del licenziamento, ossia la soppressione del posto di lavoro al quale era assegnata la lavoratrice, ma sotto altro profilo violato da parte della società il c.d. obbligo di repecteche.

Per questi motivi, ai sensi del 5° comma dell'art.18 legge 300/70, come modificato dalla legge 92/2012, il Giudice ha dichiarato risolto il rapporto di lavoro ed ha condannato la società a pagare alla lavoratrice una indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Con ricorso depositato il 9.9.2013 la società [redacted] ha quindi proposto opposizione alla citata ordinanza nella parte in cui ha ritenuto violato l'obbligo di repecteche ed ha inoltre chiesto, in via subordinata, la riduzione della indennità liquidata dal Giudice della fase sommaria.

Si è costituita in questa fase del giudizio [redacted] ed ha chiesto il rigetto della opposizione nonché, in via riconvenzionale, l'annullamento del licenziamento in questione per insussistenza del giustificato motivo oggettivo con conseguente reintegra nel posto di lavoro e condanna della

società al pagamento in suo favore della indennità prevista dalla legge in misura pari a 12 mensilità.

Sul contraddittorio così instauratosi sono state autorizzate note difensive e la causa è stata poi discussa e decisa con separata sentenza, nel corso dell'udienza del 22 settembre 2014.

### MOTIVI DELLA DECISIONE

L'ordinanza emessa dal Giudice della fase sommaria è del tutto condivisibile e non si ravvisano motivi per la sua riforma.

Il licenziamento intimato alla ricorrente in data 25 febbraio 2013 si qualifica come *recesso individuale per giustificato motivo oggettivo*.

Infatti a norma dell'art.3 legge 604 del 1966 tale licenziamento è determinato *da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa*.

A norma del successivo art.5 *l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro*.

In tale ambito, dunque, al fine di dimostrare la legittimità del recesso si richiede che il datore di lavoro offra la prova:

- 1) delle ragioni organizzative o produttive che hanno reso necessaria la soppressione del posto di lavoro occupato dal lavoratore licenziato,
- 2) della impossibilità di una diversa utilizzazione della sua attività lavorativa all'interno della azienda (cfr. Cass.4688 del 1991 cit. nonché la Cass. 11312/90).

Orbene, è incontestato tra le parti che la società **ARTICOLO 1** abbia effettivamente soppresso l'ufficio paghe al quale era adibita la lavoratrice affidando tale funzione ad un soggetto esterno.

Sotto questo primo aspetto, dunque, si devono ritenere sussistenti le ragioni organizzative o produttive che hanno reso



necessaria la soppressione del posto di lavoro occupato dal lavoratore licenziato.

Per quanto riguarda il secondo requisito richiesto dalla costante giurisprudenza, ossia l'impossibilità di una diversa utilizzazione della attività lavorativa del dipendente licenziato all'interno della azienda ( c.d. repechage ) la S.C. ha più volte chiarito che "in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, 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 che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa alla quale avrebbe potuto essere assegnato il lavoratore licenziato per l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte, tenuto conto della professionalità raggiunta dal lavoratore medesimo, e deve inoltre dimostrare di non avere effettuato per un congruo periodo di tempo successivo al recesso alcuna nuova assunzione in qualifica analoga a quella del lavoratore licenziato" ( Cass. 12367 del 2003 ).

Ancora, la S.C. ha confermato che "Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 della legge n. 604 del 1966 e' determinato dalla necessita' di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui e' addetto il singolo lavoratore. Ai fini della legittimita' dello stesso, sul datore di lavoro incombe la prova della concreta riferibilita' del licenziamento a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo - organizzativo e della impossibilita' di utilizzare il lavoratore in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, in relazione al concreto contenuto professionale dell'attivita' cui il lavoratore stesso era precedentemente adibito" ( Cass. 10554 del 2003 ).



Recentemente infine la S.C. ha precisato che tale onere probatorio impone al datore di lavoro di dimostrare l'impossibilità di utilizzare il lavoratore stesso in altre mansioni equivalenti a quelle esercitate prima della ristrutturazione aziendale ( Cass. 19616 del 2011, Cass. 18416 del 2013 ).

in altre parole la verifica in questione non può essere limitata alle sole mansioni che comportino il pieno impiego della professionalità acquisita dal lavoratore licenziato ma deve essere

estesa a tutte le mansioni equivalenti ossia a quelle affini, simili e comunque non incompatibili con le mansioni svolte prima del licenziamento.

Nel caso in esame la **SINCRON** ha puntualmente esposto che la società aveva operato, nel mese di gennaio 2013, l'assunzione a tempo indeterminato di una lavoratrice assunta a termine presso la sede di Nocera Umbra.

La **SINCRON** nel suo atto di opposizione conferma di avere effettuato nel periodo di tempo immediatamente precedente il licenziamento della **SINCRON** una serie di nuove assunzioni o di stabilizzazione di lavoratori precari (almeno 10). Tra queste, appunto, la sig.ra **MARINI** (contratto trasformato a tempo indeterminato il 18 dicembre 2012) con mansione di assistente di filiale. La descrizione di tale mansione (svolgere tutte le attività necessarie per l'esecuzione dei contratti stipulati con i clienti) non appare incompatibile con la professionalità della ricorrente.

Ritiene quindi il Giudice che la società **ANACOLLO** non abbia adeguatamente e completamente dimostrato di aver ricercato nell'ambito della propria organizzazione posizioni lavorative nelle quali impiegare la **MARINI** onde evitare il suo licenziamento.



Si consideri al riguardo che secondo la giurisprudenza della S.C. è possibile evitare il licenziamento anche adibendo il lavoratore a mansioni di livello inferiore, pur sempre con il suo consenso.

Correttamente, poi, il Giudice della fase sommaria ha escluso che nel caso in esame possa trovare applicazione la tutela reintegratoria prevista dal nuovo 4 comma dell'art.18 legge 300/70, come modificato dalla legge 92/2012.

Dispone infatti il 7 comma che la tutela reintegratoria di cui al comma 4 possa essere riconosciuta solo in caso di "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo" mentre, come si è detto, nel caso in esame è stata dimostrata la avvenuta soppressione del posto di lavoro al quale era adibita la lavoratrice. Non è dunque manifestamente insussistente il fatto posto a base del licenziamento ma lo stesso è illegittimo per violazione del c.d. obbligo di *repechage*.



Deve quindi trovare applicazione il 5 comma del nuovo art. 18; il Giudice quando "non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo" deve dichiarare risolto il rapporto di lavoro e condannare il datore di lavoro al pagamento di una indennità compresa tra 12 e 24 mensilità della ultima retribuzione globale di fatto.

Corretta appare anche la quantificazione della suddetta indennità operata dal Giudice della fase sommaria. Tenuto conto infatti della non eccessiva anzianità della lavoratrice ( 8 anni ), delle dimensioni medie del datore di lavoro ( 50 dipendenti ) e del comportamento delle parti ( durante la fase sommaria la società ha offerto a titolo conciliativo 6 mensilità, ridotta a 5 in questa fase di opposizione ) ritiene il Giudice di poter confermare le 15 mensilità fissate dal Giudice della fase sommaria e proposte, alle parti, anche durante il tentativo di conciliazione in sede di opposizione.

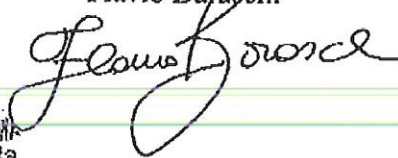
In conclusione, l'opposizione della [redacted] deve essere respinta così come la domanda riconvenzionale proposta dalla [redacted]

Le spese di lite sono a carico della [redacted] parte soccombente sul punto decisivo del giudizio e tenuto anche conto del fatto che la società, a differenza della lavoratrice, non ha accolto la proposta conciliativa formulata dal Giudice nella fase di opposizione.

Tali i motivi della decisione riportata in epigrafe.

Così deciso in Roma,  
il 22 settembre 2014

Il Giudice del Lavoro  
Flavio Bayaschi



TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA  
Deputato in Cancelleria

12/9/14  
