



TRIBUNALE DI BARI
SEZIONE LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Lavoro, Dott.ssa Angela Vernia, nell'udienza del giorno 18.6.2019 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Dando contestuale lettura del dispositivo e della motivazione ai sensi dell'art. 429 c.p.c. nella controversia individuale di lavoro recante n.r.g. 8661/2014 vertente

TRA

RADICCI FABRIZIO,

rappresentato e difeso dall'Avv. R. Felicini

RICORRENTE

E

METAL COSTRUZIONI NETWORK di Lorenc Stanislawa Krystyna, in persona del legale rappr. p.t.,

CONTUMACE

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso ritualmente depositato il 26.6.2014 e tempestivamente notificato il ricorrente in epigrafe indicato chiedeva l'accoglimento delle conclusioni rassegnate nell'atto introduttivo del giudizio, con vittoria di spese, competenze ed onorari del giudizio. Nonostante la rituale notificazione del ricorso, la parte convenuta rimaneva contumace.



All'odierna udienza, rientrata questo Giudice in servizio dopo aver fruito del periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro per maternità ai sensi degli art. 16 co. 1 lett. a) e c), d.lgs. 151/2001, nonché di un periodo di congedo parentale ai sensi dell'art. 32, d.lgs. n. 151/2001, successivamente alla definizione dell'abnorme numero di controversie ricevute in carico dal Giudicante sin dall'immissione in servizio aventi iscrizione a ruolo di gran lunga più risalente rispetto alla presente, tra cui quelle provenienti alle ex preture circondariali risalenti ai primi anni '90 (nell'ordine di svariate migliaia) nonché tutte quelle iscritte presso la Sezione Lavoro di codesto Tribunale a partire dall'anno 2000 assegnate a questo Giudice, nonché tutte le procedure urgenti anche ex art. 1, commi 47 e ss. l. n. 92/2012 attribuite al Giudicante a seguito del trasferimento ad altri uffici dei precedenti titolari - dott.ssa Procoli, Garcea, Avarello, Tarantino, Deceglie, dott. Ariola -, la causa veniva decisa. Il ricorso fondato per i motivi di seguito illustrati e va pertanto accolto.

Osserva preliminarmente il Giudicante che il ricorrente deduce di aver svolto attività di lavoro subordinato in favore della parte convenuta in giudizio nel periodo 4.3.2013 - 27.01.2014, con mansioni di assemblatore, ed inquadramento nel V liv. CCNL di categoria Area Meccanica (Artigianato), osservando l'orario 8.00 - 13.00 e 14.00 - 17.00 dal lunedì al venerdì. Allega altresì di essere stato licenziato con telegramma del 27.1.2014, asserendo l'illegittimità dell'espulsione per insussistenza di giustificato motivo oggettivo.

Ciò premesso, osserva il Giudicante che dalla documentazione in atti emerge che il recesso datoriale è stato intimato per iscritto con telegramma del 27.1.2014 (cfr. fascicolo parte ricorrente) del seguente tenore: *"... Vi comunichiamo che il motivo di licenziamento è la riduzione di personale determinata dalla grave crisi economica che sta affliggendo il nostro paese con la conseguente riduzione delle vendite"*.



In virtù di tanto, può senz'altro riconoscersi al licenziamento di cui trattasi la natura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Orbene, in linea generale, si osserva che l'art. 3 della legge n. 604/1966 identifica il giustificato motivo oggettivo in <<ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di esso>>, 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).

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. 7474/2012, Cass. n. 5777/03, Cass. n. 7376/2001, Cass. n. 12554/1998), 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. 9310/2001, Cass. n. 6222/1998).

In accordo con tale seconda impostazione, consapevolmente recepita da Cass. n. 5777/2003 (sul punto, si veda anche Cass. n. 2874/2012), si ritiene che la ragione giustificativa del licenziamento 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, purchè sia seria, effettiva e non già pretestuosa, dovendosi ravvisare piuttosto nella previsione dell'obbligo di *repechage* quel *"certo contemperamento tra l'interesse dell'impresa e quello del lavoratore ugualmente protetti dalla normativa costituzionale"* (si veda Cass. n. 5777 cit.).

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).

Oran, nel caso *de quo*, il datore di lavoro, peraltro rimasto contumace, non ha fornito alcuna prova della sussistenza del giustificato motivo oggettivo posto alla base dell'atto espulsivo. Invero, il datore di lavoro, gravato del relativo onere probatorio non ha dimostrato né la sussistenza della riduzione di personale né la riduzione delle vendite.

Anzi, dall'istruttoria svolta pare emergere un certo stato di floridità economica della parte resistente, Infatti, il teste Ragone, dipendente dell'azienda nello stesso periodo del



ricorrente, ha dichiarato che "la ditta resistente aveva incrementato il fatturato nell'anno 2013".

Ne deriva che la causale del licenziamento impugnato non ha trovato alcun riscontro istruttorio.

A ciò aggiungasi che nel caso di specie, il ricorrente ha specificamente dedotto che successivamente al licenziamento era stata effettuata una nuova assunzione nella stessa qualifica da egli prima rivestita. Invero, dall'istruttoria svolta si evince che, effettivamente, dopo l'intervenuto licenziamento, la resistente ha assunto altro dipendente che svolgeva mansioni analoghe a quelle del ricorrente.

Ebbene, tale circostanza è stata confermata in sede istruttoria in quanto il teste Ragone, della cui attendibilità non si ha motivo di dubitare, ha dichiarato che "nel mese di febbraio 2014 ... la ditta resistente ha assunto una o due persone. Ricordo che il nuovo assunto abbia sostituito il sig. Radicci Fabrizio". Da tanto si evince che la nuova assunzione è stata effettuata soltanto un mese dopo il licenziamento del ricorrente (27.1.2014), arco temporale che non può certo considerarsi congruo, se si considera che la scelta di licenziare deve restare sempre una "extrema ratio" (cfr. Cass. n. 7381/2010 che ha confermato la sentenza della corte territoriale che aveva ritenuto non assolto dal datore di lavoro l'onere probatorio, sul rilievo delle assunzioni nell'anno seguente a quello del licenziamento, di personale con la medesima qualifica del lavoratore licenziato).

In buona sostanza emerge a chiare lettere che la società resistente, a brevissima distanza di tempo dal licenziamento, ha provveduto ad assumere un altro lavoratore per lo svolgimento dei compiti prima effettuati dall'istante. E' evidente, allora che risulta violato anche il cd. obbligo di repechage. In virtù di quanto innanzi esposto, dunque, il licenziamento va dichiarato illegittimo.

Quanto alle conseguenze dell'illegittimità del licenziamento, va detto che alla declaratoria d'illegittimità, in presenza del



pacifico requisito dimensionale per l'applicazione del regime di tutela obbligatoria (cfr. verbale di prima udienza in cui il ricorrente ha dichiarato che la resistente aveva 8 dipendenti e precisazione della domanda effettuata a verbale e nelle note difensive autorizzate), consegue la tutela alternativa della riassunzione nel termine di tre giorni o del risarcimento del danno, che si stima equo ragguagliare ad una indennità parametrata a 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto lorda pari ad € 1.323,12 (cfr. ultima busta paga di gennaio 2014) mensili, alla luce di tutti i criteri indicati dall'art.8 della Legge n.604/1966 nella versione novellata, ossia avuto riguardo alle modeste dimensioni dell'impresa (8 dipendenti), alle condizioni delle parti, al fatto che il ricorrente aveva svolto attività di lavoro subordinato per circa un anno.

In conclusione, per tutte le considerazioni sin qui esposte, va dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente il 27.1.2014 e la parte resistente va condannata a riassumerlo entro il termine di tre giorni ovvero, in difetto, a risarcirgli il danno versandogli un'indennità di importo pari a 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto pari ad euro 1.323,12 lordi (cfr. busta paga giugno 2014) mensili.

La società convenuta dev'essere, infine, condannata, in base al reviviscente combinato disposto di cui agli artt.429 c.p.c. e 150, disp. att., c.p.c. [stante la sopravvenuta declaratoria d'illegittimità costituzionale dell'art.22, 36° co., della legge n.724/1994 nei confronti dei crediti di lavoro privato (v. C. cost. n.459/2000)], al pagamento in favore dell'istante della rivalutazione monetaria e degli interessi legali sugli importi sin qui indicati.

La rivalutazione monetaria va calcolata sulle somme dovute secondo gli indici ISTAT delle singole scadenze, mentre gli interessi in misura legale devono essere computati sui ratei via via rivalutati.



Rivalutazione ed interessi spettano dal giorno di maturazione dei crediti (nel caso in esame dalla data di cessazione del rapporto) sino al momento del saldo.

Le considerazioni sin qui svolte sono dirimenti ed assorbono ulteriori questioni in fatto o in diritto eventualmente contestate tra le parti.

Le spese del giudizio, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza.

Tali sono i motivi della presente decisione.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da RADICCI FABRIZIO, nei confronti della METAL COSTRUZIONI NETWORK di Lorenc Stanislawa Krystyna, in persona del legale rappr. p.t., con ricorso depositato in data 26.06.2014, così provvede:

ogni diversa domanda ed eccezione rigettate o assorbite, dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente il 27.1.2014 e condanna, per l'effetto, la parte convenuta a riassumerlo entro il termine di tre giorni ovvero, in difetto, a risarcirgli il danno mediante versamento in suo favore di una indennità ragguagliata a 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto lorda dovutagli pari ad euro 1.323,12 lordi mensili, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali secondo i criteri di cui in motivazione;

condanna la parte convenuta a pagare, in favore della ricorrente, le spese di lite che liquida in complessivi € 6.050,00, oltre accessori di legge e di tariffa e distrae in favore del procuratore antistatario.

Bari, 18.6.2019

**Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Angela Vernia**

