



Tribunale Ordinario di Milano

Sezione Lavoro

Il Giudice Paola Di Lorenzo ,

letti gli atti e i documenti della causa iscritta al N. 5438/2014 R.G.

pendente tra:

con i proc. dom.

- r i c o r r e n t e -

c o n t r o

con i proc. dom. Avv.ti Boffoli

- r e s i s t e n t e -

sciogliendo la riserva

#### OSSERVA IN FATTO ED IN DIRITTO

Con ricorso ex art. 1, commi 48 e ss., L. n. 92/2012 depositato nella cancelleria dell' intestato Tribunale in data 9.5.14 il ricorrente indicato in epigrafe, convenendo in giudizio la società , (nel prosieguo, per brevità, ), ha impugnato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (soppressione della posizione lavorativa), intimatogli con lettera raccomandata a mani del 7.11.13 (cfr. doc. n. 12 del fascicolo attoreo) - ha chiesto l' applicazione del regime di tutela di cui all' art. 18 L. n. 300/1970 in punto di reintegrazione nel posto di lavoro e di risarcimento del danno, svolgendo anche una serie di domande



subordinate per il caso di applicabilità all'atto di recesso oggetto di causa delle forme di tutela diverse dalla reintegrazione nel posto di lavoro previste dall' art. 18 comma 4 e 7 cit., come modificato dall' art. 1, comma 42, L. n. 92/2012, con vittoria di spese di lite.

Ritualmente costituitasi in giudizio, la società resistente ha contestato la fondatezza delle domande avversarie, di cui ha chiesto il rigetto, con vittoria di spese di lite.

All' udienza del 25.6.2014, esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione: interrogate le parti, è stata disposta istruttoria all' esito della quale, all' udienza del 8.9.2014 i procuratori si sono riportati alle difese, eccezioni ed istanze svolte con i rispettivi atti ed il giudice si è riservato di decidere.

\*\*\*\*\*

Il ricorso non è fondato e non merita accoglimento per i seguenti motivi:

1. In data 16.10.2013 la \_\_\_\_\_ (da ora \_\_\_\_\_) a mezzo raccomandata a mano comunicava al sig. \_\_\_\_\_ la risoluzione del rapporto di lavoro in essere dal gennaio 2004 ( dapprima con \_\_\_\_\_ e quindi transitato in GL nel 2007 in occasione della cessione del ramo d' azienda cui il ricorrente era addetto) per giustificato motivo oggettivo determinato dal "*graduale esaurimento dei lavori di realizzazione - Autoparcheggio interrato per residenti di \_\_\_\_\_*" cui "*il sig \_\_\_\_\_ era addetto*" e dell' "*impossibilità di reperire altra posizione equivalente*" cui adibirlo" .
2. Le censure formali: premesso che è priva di pregio ogni questione relativa alla presenza nella comunicazione di un cognome diverso - Reale, appunto, poiché frutto di evidente errore materiale che d' altra parte non ha impedito al lavoratore, destinatario materiale della missiva di



comprenderne il significato, parimenti appaiono non fondate le doglianze relative alla supposta genericità della indicazione delle ragioni del licenziamento poiché risulta specificata sia la chiara volontà di licenziare che le ragioni che hanno determinato tale iniziativa datoriale ovvero il *“ graduale esaurimento dei lavori di realizzazione dell’ Autoparcheggio interrato per residenti di \_\_\_\_\_ cantiere cui lei è adibito- e della conseguente soppressione del Suo posto di lavoro di manovale, nonché dell’ impossibilità di reperire altra posizione lavorativa equivalente da assegnarle”* .

3. Quanto al merito occorre considerare che spetta al datore di lavoro la prova della legittimità del licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo, ossia della concreta riferibilità dello stesso ad iniziative ricollegate ad effettive ragioni di carattere produttivo, organizzativo dell’ impresa. Spetta dunque, al datore di lavoro la prova della effettività delle ragioni indicate come motivi del licenziamento nonché la ricollegabilità causale delle stesse alla posizione del lavoratore interessato al provvedimento espulsivo (cfr. Cass. 10554/2003, Cass. 12270/2003, Cass. 3030/1999).
4. Ebbene, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato *“ da ragioni inerenti all’ attività produttiva, all’ organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”* (art 3 L. 604/1966). Queste ultime possono richiedere la soppressione di un determinato posto di lavoro che diviene superfluo in considerazione di nuove scelte produttive o di una nuova organizzazione di lavoro operata dall’ imprenditore.
5. Secondo la costante giurisprudenza spetta al Giudice accertare, ossia verificare che le esigenze aziendali siano effettive e che sussista un nesso causale fra le stesse e il licenziamento del dipendente. Secondo l’ orientamento pacifico della Suprema Corte infatti, *“ il giustificato*



*motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni tecniche, organizzative produttive è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall' art. 41 Cost. Pertanto, spetta al giudice il controllo in ordine all' effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, e l' onere probatorio grava per intero sul datore di lavoro, che deve dare prova anche dell' impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, onere che può essere assolto anche mediante il ricorso a risultanze di natura presuntiva ed indiziaria, mentre il lavoratore ha comunque un onere di deduzione e di allegazione di tale possibilità di reimpiego” . (Cass. 22 agosto 2007 n. 17887).*

6. Nel caso in esame appare a questo giudice che parte datoriale abbia provato la ricollegabilità eziologica delle ragioni addotte, ossia quelle del progressivo esaurimento delle attività nel cantiere cui da ultimo era addetto il ricorrente e la impossibilità di adibirlo ad altra commessa rispetto alla superfluità e conseguente soppressione della posizione di lavoro della ricorrente.
7. In particolare, è provato che        nell' arco temporale compreso tra agosto 2013 e febbraio 2014 ha provveduto a risolvere almeno 3 rapporti di lavoro oltre a quello del ricorrente (cfr. docc. 3-4-5); che dopo l' assunzione del ricorrente e successivamente al suo licenziamento non sono state effettuate nuove assunzioni ed anzi la        ha avviato altro personale in cassa integrazione (cfr. libro unico e deposizione teste        ). E' poi pacifica in quanto documentale la circostanza della cessazione del cantiere        ( doc 6) e degli ulteriori cantieri Accursio, Leoncavallo, Albania, Bergamo e Arezzo, questi ultimi in date tutte precedenti al licenziamento del ricorrente.



8. Ancora, è provato per quanto emerge dalla documentazione in atti che dopo il licenziamento del ricorrente, la società non ha acquisito nuovi appalti e che gli unici cantieri aperti erano e sono quelli di Milano Gattamelata e di Arcisate già stabilmente occupati da personale con mansioni equivalenti per i quali è stata attivata la Cig ordinaria e straordinaria: è evidente che il ricorrente non avrebbe potuto essere ricollocato su tali cantieri. In tale senso hanno anche deposto i testi \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_. Lo stesso teste di parte ricorrente \_\_\_\_\_, a sua volta licenziato, ha dichiarato che "nell'ultimo anno non vi erano altri manovali in Piazza Novelli - nei due-tre anni precedenti ve ne erano molti.
9. Pertanto poiché parte resistente ha fornito la prova cui era onerata circa l'effettività delle ragioni addotte e la riferibilità eziologica delle stesse rispetto alla superfluità della posizione lavorativa del ricorrente, e dell'impossibilità di utilmente adibirlo in altri cantieri ne deriva che la domanda di impugnativa del licenziamento da questo svolta sotto questo profilo non merita accoglimento.
10. Neppure appare violato l'obbligo di buona fede nell'individuazione del ricorrente come lavoratore da licenziare.
11. Si deve per intanto considerare che il sig \_\_\_\_\_ risulta essere stato tra gli ultimi operai ad essere licenziati dalla \_\_\_\_\_ man mano che i cantieri andavano ad esaurimento e ciò non solo con riferimento al cantiere di \_\_\_\_\_ dove è stato l'ultimo manovale ad essere licenziato (teste \_\_\_\_\_) - ma in generale, posto che lui stesso afferma di aver lavorato anche in altri siti dai quali evidentemente è stato spostato una volta che era venuta a cessare la necessità di impiegarvelo (ed avendo tra l'altro i cantieri presso i quali il ricorrente sostiene di aver lavorato



-Accursio , Certosa e Leoncavallo- terminato i lavori ben prima del suo licenziamento).

12. Inoltre, pur risultando in linea teorica corretta l' indicazione , fatta dal ricorrente, dei criteri da utilizzare per l' individuazione del personale da licenziare ( anzianità, carichi di famiglia , posizioni lavorative equivalenti), in concreto risulta che tali criteri sono stati rispettati.
- 13.) Ed invero, per quanto riguarda i sigg e , occorre rilevare da un lato la non fungibilità della prestazione atteso che trattasi di operai specializzati e non di manovali; dall' altro che dopo breve tempo rispetto al licenziamento del ricorrente ( e precisamente il 17/12/13 il primo ed il 26.2.14 il secondo - docc 4 e 5 ) sono stati anch' essi licenziati, sempre per le medesime ragioni che hanno fondato il licenziamento del ricorrente, il che avvalorata la effettività della ragione giustificatrice del licenziamento e della scelta.
14. Quanto al sig , trattasi di lavoratore che aveva lavorato nel cantiere di anni addietro; aveva quindi subito un infortunio ed al rientro era stato trasferito ad altro incarico, dapprima a Firenze e quindi altrove per ragioni di ordine organizzativo (testi , e ) anche legate all' infortunio: per tali ragioni la sua posizione, benchè trattasi operaio con qualifica di manovale come il ricorrente, non appare sovrapponibile di tal che non pare di potersi affermare che la convenuta, determinandosi a licenziare il ricorrente al momento della chiusura dell' ultimo cantiere ove stava operando, abbia violato nella scelta il principio di Buona fede.
15. Lo stesso può dirsi con riguardo alla posizione , atteso che trattasi di operaio che oltre ad essere carpentiere specializzato non era già più in forza alla essendosi dimesso il 22.10.12.



In conclusione il licenziamento intimato non pare presenti profili di illegittimità né sotto il profilo delle ragioni oggettive che l' hanno giustificato, né per violazione dei criteri di scelta del ricorrente né infine per violazione dell' obbligo di repechage essendo stato provato dalla convenuta come era suo onere che non vi erano posizioni libere sulle quali utilmente impiegare il sig .

16.La correttezza della condotta processuale tenuta dalla parte ricorrente giustifica compensazione delle spese di lite

P.Q.M.

Rigetta la domanda di impugnativa del licenziamento.

Compensa le spese di lite

Ordinanza immediatamente esecutiva.

Milano, 6.10.2014

