



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI ROMA

SEZIONE LAVORO - PRIMO GRADO 3[^]

IL GIUDICE, Dott. Umberto Buonassisi, quale giudice del lavoro, all'udienza del 06.12.2022 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. R.G e vertente

TRA

elettivamente domiciliato in Roma,

rappresentato e difeso

dall'Avv. Emanuele De

Lucia per procura in atti

RICORRENTE

in persona del legale
rappresentante pro-tempore, elettivamente domiciliata in Roma, viale

FATTO E DIRITTO

ha convenuto in giudizio la _____ per

sentir accogliere nei confronti della medesima le seguenti conclusioni: *“piaccia al Giudice adito, contrariis reiectis, accogliere il presente ricorso e per l'effetto, 1) accertare che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo adottati dal datore di lavoro, dichiarare risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannare la società resistente al pagamento di un'indennità, non soggetta a contribuzione previdenziale, di importo pari ad almeno sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, sulla base di € 1.616,68, in applicazione del parametro di congruità dell'indennizzo indicato in atto o la diversa somma che sarà determinata in via equitativa, dichiarando, ove occorra, l'illegittimità della cassa integrazione; 2) condannare la società resistente al pagamento, in favore del ricorrente, della somma di € 12.136,37 a titolo di differenze retributive, di cui € 675,52 per trattamento di fine rapporto residuo a quello richiesto in via monitoria, ed € 1.910,23 per indennità sostitutiva del preavviso, come da conteggio analitico allegato che deve intendersi parte integrante del ricorso, o della maggiore o minore somma che vorrà liquidare anche con valutazione equitativa; 3) Con determinazione del danno derivante dalla svalutazione*

monetaria ex art. 429 c.p.c., dal maturare dei crediti al soddisfo ed interessi sempre con decorrenza dal sorgere dei crediti, da calcolarsi sulle somme rivalutate. Con vittoria di spese e compensi legali, oltre i.v.a. e c.p.a. e rimborso spese forfetarie del 15%..”.

La società resistente si è costituita rassegnando a sua volta le seguenti conclusioni: *“nel merito ed in via principale: - accertare e dichiarare la nullità della domanda introdotta con ricorso ex art. 414 c.p.c. per mancata notifica e specificazione nel corpo dell’atto dei conteggi analitici e per la assoluta genericità della domanda di condanna al pagamento delle differenze retributive; in subordine: - accertare e dichiarare, per i motivi esposti nella presente memoria, l’infondatezza nel merito, in fatto ed in diritto, delle domande di parte ricorrente e delle relative deduzioni ed eccezioni, con l’integrale rigetto delle medesime e del ricorso che le contiene. In ogni caso: Il tutto con vittoria di spese competenze onorari, del presente giudizio, oltre IVA, CPA e spese generali al 15%, giusti i parametri riferimento di cui al D.M. 10 marzo 2014, n. 55, e/o eventuali successive modifiche ed integrazioni, parametrato sull’importo della causa indicato dalla ricorrente e con valore massimo..”.*

E’ stata tentata inutilmente la conciliazione e il giudice ha autorizzato il deposito di note illustrative, giuridiche e contabili.

All’odierna udienza la causa è stata infine decisa.

L'eccezione di nullità è infondata.

E' noto infatti che il ricorso ex art. 414 c.p.c. non deve essere necessariamente accompagnato da un conteggio analitico essendo sufficiente l'indicazione dei titoli (tra le altre: Cass. n. 16649 del 1° ottobre 2012) e nessuna nullità può derivare dalla omessa notifica/erroneità/incomprensibilità dei conteggi.

Di sicuro non si è in presenza di un ricorso nullo/inammissibile per violazione dell'art. 414 cpc, non potendo detta nullità essere pronunciata per il solo fatto dell'omissione di alcuni elementi formali ma solo quando ne risulti impossibile l'individuazione attraverso l'esame complessivo dell'atto (Cass. n. 3463 del 11-3-2002; Cass. n. 5794 del 23/3/2004; Cass. n. 17076/2004; Cass. n. 820/2006; Cass. S.U. n. 24657/07; Cass. n. 3126/2011; Cass. n. 5951/2013; Cass. 17122/2013; Cass. n. 8684/2015; Cass. n. 6610/2017; Cass.n.11833/2018 ecc.).

Questi principi sono stati ribaditi dalla recente ordinanza della Cassazione n. 3143 del 1/2/2019: *"questa Corte ha più volte affermato il principio in base al quale nel rito del lavoro, per aversi nullità del ricorso introduttivo del giudizio di primo grado, non sia sufficiente l'omessa indicazione in modo formale dell'oggetto della domanda e degli elementi di fatto e delle ragioni di diritto su cui la stessa si fonda, essendo invece necessario che sia omesso o del tutto incerto il petitum sotto il profilo sostanziale e processuale, nel senso che non ne sia possibile l'individuazione*

mplessivo dell'atto (Cass. 22/3/2018 n. 7199, Cass. 4/3/2017 n. n. 3126, Cass. 16/1/2007 n. 820). Si è talvolta anche precisato si nullità tutte le volte in cui sia comunque possibile tali elementi attraverso l'esame complessivo dell'atto ed i riferimenti anche ai documenti contenuti nella domanda introduttiva (Cass. 25/7/2001 n.10154, Cass. 9/8/2003 n.12059, Cass. 21/9/2004 n.18930)....."

Ciò premesso, l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato tra le parti non è in contestazione e risulta per tabulas.

è stato infatti assunto dalla dal
02.01.2017 con contratto a tempo indeterminato e formale inquadramento nel livello 7° del c.c.n.l. commercio dal 02.01.2017 al 28.02.2018, nel livello 6° dal 01.03.2018 al 28.02.2019 e infine nel livello 5° dal 01.03.2019 sino alla data del 05.01.2022 di cessazione del rapporto per licenziamento per giustificato motivo oggettivo conminatogli con lettera raccomandata datata 29.12.2021, con indicazione della data di cessazione del rapporto alla data del 31.12.2021.

Pertanto, il preavviso che spetta al _____ quantificarsi correttamente nella somma di euro 1.215,30, come indicato dalla convenuta, in base alle risultanze delle buste paga.

Sul punto non può però essere accolta l'eccezione della _____ sollevata solo e per la prima volta con le note autorizzate, per la quale detto importo dovrebbe essere ridotto in quanto il _____ avrebbe goduto di 16 giorni in più di ferie cui non avrebbe avuto diritto.

Trattasi infatti di una eccezione nuova e come tale tardiva ed inammissibile secondo le regole del processo del lavoro, considerando che nella sua

comparsa di costituzione la società non aveva in alcun modo contestato di dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso al lavoratore e non aveva sollevato alcuna eccezione sul punto, tantomeno di compensazione.

Il ricorrente ha impugnato poi il licenziamento per l'insussistenza del dedotto giustificato motivo oggettivo e la violazione dell'obbligo di repectage.

Nella lettera raccomandata 29.12.2021, ricevuta il 05.01.2022, si legge:

“Oggetto: risoluzione del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo. Con la presente, come già anticipato telefonicamente; Le comunichiamo la nostra intenzione di risolvere il rapporto ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/1966 per giustificato motivo oggettivo sulla base delle seguenti ragioni: 1) mancato rinnovo da parte delle istituzioni degli ammortizzatori sociali nonostante la proroga dello stato di emergenza causa Covid fino al 31/03/2022; 2) rallentamento dell'attività lavorativa, a causa delle restrizioni dovute allo stato di emergenza Covid e impossibilità di mantenere tutta l'attuale forza lavoro. Le confermiamo altresì l'impossibilità oggettiva di collocarla proficuamente nell'ambito aziendale in diverse mansioni. Il periodo di preavviso contrattualmente previsto è di 20 giorni di calendario, in base a quanto previsto dal CCNL del Commercio applicato al Suo rapporto di lavoro. Pertanto, il Suo rapporto di lavoro cesserà alla data del 31/12/2021. Le sarà

comunicato successivamente la data in cui saranno pronte le sue competenze di fine rapporto. RingraziandoLa per la Sua collaborazione, Le porgiamo distinti saluti”.

Si tratta di un licenziamento sufficientemente motivato.

Né rilevano le contestazioni sollevate dal difensore della ricorrente che nelle sue note autorizzate ha contestato il calo del fatturato che secondo la convenuta risulterebbe dai bilanci prodotti, evidenziando che anzi da questi emerge che nel 2021 il fatturato della società è aumentato e che la relativa attività non si sarebbe neppure ridotta nel periodo di emergenza dovuto al covid.

La società ha effettuato infatti una valutazione della propria situazione, non importa se fondata o meno sul piano economico, tenendo conto, anche in prospettiva futura, del venir meno di contributi statali ed ammortizzatori sociali, e detta valutazione, come si vedrà meglio in seguito, non può essere sindacata dal giudice .

Alla materia si applicano infatti i principi generali.

E' vero infatti che l'onere della prova del motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti l'attività produttiva (art.3 della legge n. 604 del 1966) è a carico del datore di lavoro.

In pratica il datore di lavoro deve provare: a) che l'evento posto a base del licenziamento sia effettivo e non pretestuoso, mentre non è necessario che le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato siano soppresse, ben potendo le stesse essere solo diversamente ripartite ed attribuite; b) che non sussista la possibilità di una utilizzazione del lavoratore in altre mansioni equivalenti (v., fra le tante, Cass., 7 dicembre 1982 n. 6694; 21 gennaio 1987 n.540; 14 dicembre 1998 n. 12554; 29 marzo 2001 n. 4670; 30 maggio 2001 n. 7376; 9 luglio 2001 n. 9310; 23 ottobre 2001 n. 13021; 16 maggio 2003 n. 7717; 18 agosto 2004 n.16163; 4 novembre 2004 n. 21121; 2 ottobre 2006 n. 21282; Cass. 17 dicembre 2007 n.26563; Cass. 7 aprile 2010 n. 8237; Cass. 30 novembre 2010 n. 24235 ecc.).

E a tale proposito la Corte di Cassazione (sent. n.23620 del 18/11/2015 e altre conformi) ha avuto modo di precisare che il giustificato motivo sussiste anche se il fine dell'imprenditore è solo quello di incrementare gli utili dell'impresa e quindi i profitti: *"deve ritenersi che il contratto di lavoro possa essere sciolto a causa di un'onerosità non prevista, alla stregua delle conoscenze ed esperienze di settore, nel momento della sua conclusione (art. 1467 cod. civ.) e tale sopravvenienza ben può consistere in una valutazione dell'imprenditore che, in base all'andamento economico dell'impresa rilevato dopo la conclusione del contratto, ravvisi la possibilità di sostituire un personale meno qualificato con dipendenti maggiormente*

dotati di conoscenze e di esperienze e quindi di attitudini produttive. Né l'esercizio di tale potere è sindacabile nel merito dal giudice, e ciò tanto più vale quando il legislatore, come indica l'art. 30 L. n. 183 del 2010 inclina a tutelare più intensamente la libertà organizzativa dell'impresa. Al controllo giudiziale sfugge necessariamente anche il fine, di arricchimento o di non impoverimento, perseguito dall'imprenditore (anche nei casi in cui questo controllo sia tecnicamente possibile), considerato altresì che un aumento del profitto si traduce non, o non solo, in un vantaggio per il suo patrimonio individuale, ma principalmente in un incremento degli utili dell'impresa ossia in un beneficio per la comunità dei lavoratori".

Nel caso in esame scelto di modificare il proprio modello organizzativo, rinunciando ad alcune posizioni lavorative.

Ha scelto di eliminare la posizione che aveva minor interesse a conservare.

Tale scelta, a prescindere dall'esistenza e dall'entità del risparmio ottenuto e dalla fondatezza delle ragioni economiche su cui si fonda, non è sindacabile dal giudice e per tale ragione i rilevi del difensore del ricorrente, anche quanto al fatturato della società, appaiono sostanzialmente irrilevanti.

Tuttavia, come si è detto, il datore di lavoro deve dimostrare, non solo che la posizione è stata effettivamente soppressa (ovvero che le relative mansioni sono state diversamente ripartite e distribuite) ma anche che non vi erano altre posizioni equivalenti da assegnare al lavoratore.

Il relativo onere negativo può essere assolto di regola attraverso la dimostrazione dei correlativi fatti positivi (come la circostanza che tutti i posti fossero stabilmente occupati al momento del licenziamento o che dopo il recesso, e per un congruo periodo non vi siano state nuove assunzioni (tra le numerose altre: Cass. n. 3030 del 29/3/99).

Nel caso di specie il ricorrente ha specificatamente allegato (p. 16, lett.c del ricorso) che “la società resistente subito dopo il licenziamento ha assunto altro personale”.

Tale affermazione non risulta in effetti specificatamente contestata dalla convenuta che nella sua comparsa di costituzione si è limitata a descrivere la propria situazione occupazionale al momento del licenziamento al fine di spiegare le ragioni, fondate essenzialmente sull’anzianità di servizio, per le quali la scelta è caduta sul ricorrente e non su altri lavoratori suoi colleghi.

Peraltro, quanto al *repechage*, la Suprema Corte ha chiarito che l’onere probatorio è a carico del datore di lavoro, restando escluso che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili». (in tal senso, Cass. n. 24882/2017, ma anche - tra le numerose altre - Cass. n. 12101/2016, n. 6678/2019, n. 4946/2019, n. 27380/2018, n. 9869/2017, n. 160/2017).

Comunque, a fronte della specifica allegazione del _____, la società non ha articolato alcun mezzo istruttorio e non ha chiesto alcuna prova idonea a dimostrare di non avere effettuato nuove assunzioni successive al licenziamento, e quindi l'impossibilità del repechage.

La società, come già evidenziato, si è limitata a chiedere di provare che gli altri lavoratori in carico al momento del licenziamento avevano una anzianità di servizio inferiore a quella del _____ senza dire e contestare nulla per il periodo successivo a fronte della specifica allegazione del ricorrente.

Prova che non si ricava nemmeno dai documenti allegati alla comparsa di costituzione.

Il licenziamento va quindi dichiarato illegittimo.

Poiché è pacifico che la convenuta ha meno di 15 dipendenti la tutela prevista dalla legge, rispetto ad una assunzione successiva alle note riforme del governo Renzi, è quella prevista dal Jobs Act.

Quindi la convenuta dovrà corrispondere al lavoratore una indennità che, valutati tutti i criteri previsti dalla legge, ed in particolare la durata del rapporto di lavoro (quasi 5 anni), può ben essere determinata in n. 5 mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del tfr, da calcolarsi

ai sensi del 5° livello del CCNL del Commercio di inquadramento del
(€ 1.042,46 mensili).

In conclusione il ricorso va accolto solo in punto licenziamento e indennità
sostitutiva del preavviso e va per il resto respinto .

Tale esito del giudizio, giustifica la

condanna della convenuta a rifondere al

la somma di € oltre spese generali (15%), iva e cap.

Le spese seguono la soccombenza, pur se parziale, come da dispositivo.

P.Q.M.

Condanna la l a pagare al ricorrente la somma di
€ 1.215,30 a titolo di indennità sostitutiva del preavviso;

Dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente e, per l'effetto,
condanna la a corrispondergli una indennità pari a n. 5 mensilità
dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr ai sensi del 5°
livello del CCNL del Commercio (€ 1.042,46);

oltre rivalutazione ed interessi sull'importo via via rivalutato fino al
pagamento;

condanna la società resistente a rifondere a la
somma di euro oltre spese generali (15%), Iva e cap.

Roma 06.12.2022

Il GIUDICE

Umberto Buonassisi