

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI LECCO

La dott.ssa Federica Trovò, in funzione di Giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente  
SENTENZA

nella causa iscritta al numero di ruolo generale 287/2022, avente per oggetto "opposizione ex  
lege 92/2012 - licenziamento per giustificato motivo oggettivo", promossa

DA

(...) S.p.A. (c.f. (...)) - con il patrocinio dell'Avv. PA.BA.,  
parte opponente;

CONTRO

(...) (c.f. (...)) - con il patrocinio dell'Avv. AG.MA.,  
parte opposta.

- MOTIVI DELLA DECISIONE IN FATTO E DIRITTO -

1. Con ricorso ex art. 1, comma 51, legge 28 giugno 2012 n. 92, depositato il 10.6.2022, la società (...) S.p.A. ha convenuto in giudizio (...), proponendo opposizione avverso l'ordinanza del 10.5.2022, che ha accertato l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore e ha dichiarato risolto il rapporto di lavoro intercorso tra le parti, con conseguente condanna della società a corrispondere al dipendente (che ne ha fatto richiesta) l'indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (indicata in Euro 2.934,55), oltre all'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, per tutto il periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'ordinanza, previa deduzione dell'aliunde perceptum per l'attività di lavoro dipendente svolta dall'(...) dopo il licenziamento ed in ogni caso entro il limite delle dodici mensilità. Nell'odierno ricorso la società opponente ha ribadito e precisato quanto già esposto nella fase sommaria, assumendo fermamente di aver fornito adeguata prova in ordine al giustificato motivo di licenziamento, sia con riferimento al riassetto organizzativo esistente al momento della comunicazione del recesso ed al nesso causale tra tale riassetto ed il licenziamento del sig. (...), sia con riferimento al rispetto dei principi di correttezza e buona fede nella scelta del dipendente da licenziare e dell'obbligo di repechage.

A supporto della propria tesi, la difesa attorea ha prodotto nell'odierno giudizio nuovi documenti (in particolare, una relazione sottoscritta da (...), responsabile commerciale della società (...) S.r.l. - di cui l'opponente è concessionaria - ed un campione delle schede di lavorazione dei colleghi del lavoratore licenziato), nonché ha formulato richieste di prova orale.

(...) S.p.A. ha chiesto pertanto l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

IN VIA PRINCIPALE sul licenziamento: accertare e dichiarare, la legittimità del licenziamento comminato dalla soc. (...) S.p.a. al sig. (...) con lettera del 13.12.2022 per tutti i motivi esposti nel presente atto; in ogni caso rigettare tutte le domande proposte dal sig. (...) nei confronti della soc. (...) S.p.a. aventi ad oggetto l'impugnazione del licenziamento comunicato con lettera del 13.12.2021; per l'effetto condannare, il sig. (...) all'immediata restituzione in favore della soc. (...) S.p.a. di quanto già corrisposto in esecuzione della condanna statuita nell'ordinanza impugnata, e nello specifico del complessivo importo di Euro 47.065,67 di cui al doc. 22 e 23 (o per l'altra somma risultante di giustizia) che la soc. (...) S.p.a. ha già provveduto a corrispondere al sig. (...). Con interessi e rivalutazione. IN VIA SUBORDINATA sul licenziamento: laddove il Giudice, anche a seguito della presente opposizione, ritenga di confermare la legittimità del licenziamento, voglia applicare la disciplina prevista dall'art. 18 co. 5 L. n. 300/1970, così come richiamata dall'art. 18 co. 7 l. cit., dichiarando comunque risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e limitando la condanna al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva pari al minimo di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto pari ad Euro 2.934,55 lordi, per tutte le ragioni esposte nel presente ricorso. In ogni caso sulle spese: Con vittoria di spese diritti ed onorari di causa, sia della presente fase di giudizio, sia della fase sommaria ex art. 1 co. 48 ss. L. n.92/2012.

Si è costituito in giudizio (...), chiedendo l'integrale rigetto delle domande attoree e la conferma dell'ordinanza opposta, in particolare evidenziando che la difesa dell'azienda si sarebbe limitata a riprodurre le difese già svolte nella precedente fase, tuttavia producendo solo in questa sede copiosa documentazione - che avrebbe potuto allegare in precedenza, essendo già nella sua disponibilità - e senza comunque assolvere agli oneri della prova su di essa gravanti in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La parte opposta ha eccepito altresì che le richieste di prova testimoniale dedotte dalla controparte non siano pertinenti, precise e circostanziate rispetto al thema decidendum, giacché nulla potrebbero dimostrare al riguardo.

Tentata inutilmente la conciliazione tra le parti, con ordinanza riservata del 14.10.2022, ritenuto non necessario procedere ad istruttoria, è stata fissata l'udienza per la discussione finale, all'esito della quale è stata emessa la presente decisione.

2. Merita osservare che, pochi giorni dopo il deposito dell'ordinanza qui impugnata, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 125 del 19 maggio 2022, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del secondo periodo del comma settimo dell'art. 18 St. Lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, limitatamente alla parola "manifesta", il che corrobora l'impianto argomentativo sulla base del quale, all'esito della prima fase, è stata ritenuta sussistente l'ipotesi di "evidente e facilmente verificabile assenza dei presupposti giustificativi del licenziamento", da cui deriva l'applicabilità della tutela reintegratoria, tra l'altro quest'ultima non più facoltativa in seguito al precedente intervento correttivo della Corte Costituzionale (sent. n. 59/2021).

In particolare, con la sentenza n. 125/2022, il Giudice delle leggi (davanti al quale il Tribunale di Ravenna aveva sollevato questione di legittimità costituzionale - in riferimento agli artt. 1, 3, 4, 24 e 35 della Costituzione - rispetto all'art. 18 St. Lav. nella parte in cui prevede che, in caso di insussistenza del fatto, per disporre la reintegra occorra un quid pluris rappresentato dalla dimostrazione della "manifesta insussistenza del fatto stesso", posto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo), ritenendo fondate le censure formulate dal tribunale rimettente, ha ribadito anzitutto che: "Nel peculiare sistema delineato dalla L. n. 92 del 2012, la reintegrazione, sia per i licenziamenti disciplinari sia per quelli economici, si incardina sulla nozione di insussistenza del fatto, che chiama in causa l'aspetto qualificante dei presupposti di legittimità del licenziamento (sentenza n. 59 del 2021, punto 9 del Considerato in diritto)" e che "È onere del datore di lavoro dimostrare tali presupposti, alla luce dell'art. 5 della L. 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali) che completa e rafforza, sul versante processuale, la protezione del lavoratore contro i licenziamenti illegittimi. In armonia con le indicazioni delineate da questa Corte (sentenza n. 45 del 1965, punto 4 del Considerato in diritto), la prospettiva sostanziale e quella processuale convergono nell'attuare le "doverose garanzie" che il dettato costituzionale prescrive, allo scopo di salvaguardare la dignità della persona del lavoratore ingiustamente licenziato per "notevole inadempimento degli obblighi contrattuali" o per "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" (art. 3 della L. n. 604 del 1966)". Quindi la Corte Costituzionale ha chiarito che "Il fatto che è all'origine del licenziamento per giustificato motivo oggettivo include tali ragioni e, in via prioritaria, il nesso causale tra le scelte organizzative del datore di lavoro e il recesso dal contratto, che si configura come extrema ratio, per l'impossibilità di collocare altrove il lavoratore. Al fatto si devono dunque ricondurre l'effettività e la genuinità della scelta imprenditoriale. Su questi aspetti il giudice è chiamato a svolgere una valutazione di mera legittimità, che non può "sconfinare in un sindacato di congruità e di opportunità" (sentenza n. 59 del 2021, punto 5 del Considerato in diritto)". Fatte queste premesse, la Corte Costituzionale ha ritenuto che il requisito del carattere "manifesto", in quanto riferito all'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, è, oltre che indeterminato, anche svincolato dal disvalore dell'illecito, potendo dunque "condurre a soluzioni difformi, con conseguenti ingiustificate disparità di trattamento" e ad un aggravio irragionevole e sproporzionato del processo, perciò ha così statuito: "La previsione del carattere manifesto di una insussistenza del fatto, già delimitata e coerente con un sistema che preclude il sindacato delle scelte imprenditoriali, presenta i profili di irragionevolezza

intrinseca già posti in risalto nella sentenza n. 59 del 2021, che ha preso in esame il carattere meramente facoltativo della reintegrazione".

3. In applicazione di tali principi, si ritiene che l'odierno ricorso non meriti accoglimento e che a tale conclusione si pervenga senza necessità di espletare attività istruttoria, per le ragioni che si vanno ad esporre.

Come già ritenuto nell'ordinanza impugnata - la cui parte argomentativa qui si richiama, con particolare riferimento ai principi di diritto applicabili in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo - si ribadisce che, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il contenuto dell'onere probatorio gravante sul datore di lavoro consiste non solo nella effettiva sussistenza delle ragioni aziendali e del nesso causale tra queste ed il recesso datoriale, ma altresì nell'inutilizzabilità aliunde del lavoratore licenziato.

È certo, quindi, che ricorra un'ipotesi di insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento quando il nesso causale tra il riassetto organizzativo e la soppressione del posto di lavoro occupato dal lavoratore licenziato sia eliso da una condotta datoriale obiettivamente artificiosa, in quanto diretta all'esercizio di un potere di selezione arbitraria del personale da licenziare, ma anche quando sia evidente l'insussistenza della ragione inerente l'attività produttiva ovvero dell'impossibilità di una diversa utilizzazione del lavoratore (v. sentt. Cass. Civ., Sez. Lav., n. 7167 e 3129/2019).

Si osserva allora che, nel caso di specie, il datore di lavoro non ha assolto all'onere della prova su di lui gravante e ciò va detto anche alla luce del materiale probatorio riversato in questa causa e delle richieste istruttorie formulate in ricorso, che appaiono inidonee a provare il giustificato motivo oggettivo posto alla base del licenziamento.

3.1. Deve anzitutto rilevarsi che non è stata fornita dal datore di lavoro la prova dell'effettiva riorganizzazione dell'azienda.

La società ricorrente infatti ha ribadito quanto affermato in fase sommaria in ordine alla circostanza che "dal 2015 il mercato dei carrelli elevatori si è lentamente spostato sui carrelli elettrici fino a raggiungere nel 2020/2021 una netta e definitiva predominanza a discapito della vendita dei carrelli a motore diesel benzina che, al contrario, non sono più stati oggetto di evoluzione tecnologica" e che "negli ultimi 20 anni, dunque, è avvenuta una repentina transizione da un regime che vedeva una ripartizione tra il 70% e l'80% di mezzi a motore diesel ed un 20% - 30% a motore elettrico, ad una odierna ripartizione tra 95% di mezzi a motore elettrico e un 5% residuale di mezzi a motore diesel" (cfr. pag. 16 ricorso).

A supporto della propria posizione, la difesa attorea ha allegato quindi una relazione sottoscritta dal sig. (...), responsabile commerciale della (...) S.r.l. - di cui la società opponente è concessionaria per la zona di Lecco, Como e Milano Nord Ovest - che, a suo dire, dimostrerebbe i "presupposti" della riorganizzazione.

Tuttavia, anche a voler dare per ammessa la competenza del sig. (...) e la veridicità di quanto da egli stesso esposto in ordine all'andamento del mercato dei carrelli elevatori e della transizione dal carrello a motore diesel a quello a motore elettrico, si deve evidenziare come tale relazione contenga riferimenti al mercato dei carrelli in generale e non alla specifica situazione dell'odierna opponente. Il sig. (...) conclude infatti la propria relazione affermando che: "(...) negli anni 2015 il mercato dei carrelli elevatori si è nettamente spostato sui carrelli elettrici fino a raggiungere nel 2020/2021 una netta definitiva predominanza a discapito della vendita dei carrelli a motore diesel/benzina. Ad oggi le prestazioni lavorative dei carrelli ad alimentazione elettrica sono identiche se non superiori a quelle degli equivalenti con alimentazione endotermica. Chiaramente tutte queste innovazioni sulle batterie hanno portato anche ad un completo rinnovo degli impianti elettrici per la distribuzione della corrente ai vari componenti idraulici dei mezzi (Trazione/Sollevamento/Brandeggio/Impianti ausiliari) con l'introduzione di complicati componenti elettronici di controllo. Pertanto anche il Personale del Service ha avuto una notevole evoluzione ed oggi è richiesta per la loro formazione tecnica preferibilmente una estrazione scolastica derivante da studi relativi all'elettronica ed all'informatica. L'utilizzo dei carrelli endotermici a motore diesel / benzina si è ridotto a mezzi di grande portata (dai 10.000 in avanti). (...) non commercializza mezzi per questo range di mercato. (...) continua commercializzare carrelli

endotermici (benzina/diesel) da 1.800 a 8.000 Kg di portata ma questi carrelli rappresentano solamente il 5/6 % del suo mercato in Italia" (cfr. relazione prodotta sub doc. n. 3 di parte ricorrente). In definitiva, la relazione in esame potrebbe al più rappresentare un indizio della riorganizzazione (anche) dell'assetto della società opponente, ma questa stessa valenza indiziaria è destinata a sfumare a fronte della totale mancanza di riferimenti specifici ai concreti cambiamenti che vi sarebbero stati negli ultimi anni rispetto al "parco carrelli" dell'odierna opponente. Infatti, in nessun punto della relazione si fa menzione della società (...) S.p.A. e dei cambiamenti della sua organizzazione aziendale.

Ne consegue che anche l'eventuale conferma testimoniale (v. cap. n. 53 da sottoporre al sig. (...)) di considerazioni generiche sull'evoluzione tecnologica dei beni commerciati dall'azienda risulti superflua ai fini della prova della legittimità del licenziamento del sig. (...).

Come già rilevato nell'ordinanza impugnata, la società avrebbe potuto (e dovuto) documentare, per esempio, l'effettiva trasformazione del suo parco macchine, con riferimento alla situazione aziendale preesistente e a quella attuale. Ad oggi infatti rimangono ancora non allegati, oltre che indimostrati, gli elementi indicatori del rinnovamento e della sua evoluzione negli anni, non rispetto alla generica situazione di mercato, ma in relazione alla specifica situazione della (...) S.p.A..

È ovvio che, sotto tale profilo, nessuna valenza probatoria hanno le fotografie allegate al ricorso sub doc. 5 (le quali mostrano la differenza tra gli impianti elettrici basilari montati sui carrelli di fine anni '90/inizio anni 2000 e quelli montati sui carrelli elettrici dal 2015 in poi), sia le brochures allegate sub doc. da n. 6 a 13 (attestanti la presenza di componenti elettronici accessori che riguardano la sicurezza e il controllo da remoto, che sono montati sui carrelli elettrici di ultima generazione anni 2020/2021 a riprova ulteriore dell'evoluzione tecnologica), trattandosi, ancora una volta, di elementi probatori adottati a dimostrazione dell'andamento generale del mercato, ma niente affatto idonei a dimostrare quanto pretenderebbe la difesa attorea e cioè che la struttura aziendale della (...) S.p.A. si sia aggiornata "compatibilmente alla progressiva implementazione tecnologica dei mezzi da essa trattati" (cfr. pag. 19 del ricorso).

In definitiva, continua a difettare la prova che sia avvenuta in concreto la transizione in azienda da un regime di prevalenza dei motori a diesel ad un regime con il 95% di mezzi a motore elettrico.

4. Il difetto di prova della riorganizzazione aziendale sarebbe di per sé sufficiente a determinare il rigetto del ricorso.

Ma anche ammesso che tale riorganizzazione vi sia stata, difetterebbe comunque la prova che da essa sarebbe conseguita l'inutilizzabilità del lavoratore licenziato. Sul punto la società ha affermato che, considerato l'intero organico dei dipendenti, (...) era "l'unico tecnico esterno con competenze esclusivamente di tipo meccanico e con nessuna capacità (se non banali interventi di sostituzione delle batterie o smontaggio di un teleruttore) in campo elettrico ed elettronico" (cfr. pag. 22 ricorso) e che: "il sig. (...): - si occupava quasi esclusivamente di interventi su carrelli elevatori, mentre in modo assai eccezionale operava su gru, trattori e macchine pulitrici;

- effettuava interventi soltanto di tipo meccanico sui mezzi, non essendo in grado di intervenire sulla parte elettrica ed elettronica se non per banali operazioni quali, ad esempio, la sostituzione di una batteria o di un teleruttore" (cfr. pag. 24 ricorso).

Tuttavia, parte opponente non si è premurata di produrre le schede di lavorazione dell'(...), che sarebbero state decisive per illustrare il calo, od anche solo il mutamento, del tipo di interventi affidatigli nel corso degli anni. Considerazione quest'ultima che merita particolare attenzione, tenuto conto che tale carenza è emersa *ictu oculi*, proprio a fronte della copiosa produzione delle schede degli altri dipendenti (v. doc. 15 di parte ricorrente), mentre, rispetto alla posizione dell'(...) la difesa attorea si è limitata a contestare nuovamente le schede prodotte in fase sommaria dal lavoratore e ad osservare quanto segue: "come si può ben vedere, gli interventi sulle parti elettriche svolti dal sig. (...) oltre ad essere estremamente saltuari, riguardano operazioni di una banalità estrema quali la carica, la pulizia o la sostituzione di una batteria, oppure nel caso di maggiore complessità lo smontaggio di un teleruttore!" (cfr. ricorso pag. 33).

Trattasi all'evidenza di considerazioni scarsamente significative ai fini della prova dell'inutilità del lavoratore, laddove la "saltuarietà" e la "banalità" non possono essere apprezzate in mancanza di termini di paragone (quali avrebbero potuto essere il numero e la qualità degli interventi effettuati dall'(...) negli anni precedenti ed il numero degli interventi effettuati nell'attualità dagli altri dipendenti). In particolare, manca in ricorso l'allegazione e la prova della quantità delle riparazioni effettuate dall'(...), le quali, a prestare fede all'impostazione difensiva dell'azienda, avrebbero dovuto subire una netta diminuzione a partire dal 2015, a fronte della sempre crescente commercializzazione e riparazione di carrelli elettrici, al posto di quelli meccanici.

Non è dimostrato pertanto che la produttività dell'(...) sia cambiata significativamente nel corso degli anni, tant'è che - in mancanza di prova contraria - non si può escludere che essa sia rimasta pressoché invariata.

5. Si evidenzia infine che, nel caso di specie, non trattandosi di soppressione della posizione lavorativa e pacificamente non sussistendo una situazione di crisi aziendale, l'onere della prova in ordine all'asserita sopravvenuta inutilità del lavoratore si presenta come particolarmente rigoroso.

Tanto va detto perché in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo vanno necessariamente bilanciati gli interessi delle parti coinvolte, anche nel rispetto dei fondamentali principi di buona fede e correttezza, in ragione dei quali il Giudice non può esimersi dal verificare scrupolosamente non solo la sussistenza del nesso tra la riorganizzazione e il licenziamento, ma anche l'entità dello "sforzo" compiuto dal datore di lavoro nel valutare se il dipendente sia in qualche modo riutilizzabile all'interno dell'azienda, eventualmente tramite reimpiego in mansioni diverse, prima di ricorrere all'estrema ratio del recesso.

Per suffragare la presunta inidoneità dell'(...) a svolgere interventi di tipo elettrico ed elettronico la società non può allora semplicemente affermare che egli non fosse qualificato per il tipo di interventi richiesti, pretendendo di trarre tale conclusione soltanto dal fatto che al momento dell'assunzione la sua mansione era quella di "operaio meccanico addetto alla riparazione dei veicoli industriali" (cfr. doc. 14 ricorso, contratto di assunzione) ed invece nulla deducendo in ordine alla sua formazione ed alle competenze effettive.

Inoltre, nel comparare la posizione dell'(...) a quella degli altri dipendenti, la società non doveva limitarsi ad enunciare le mansioni dei vari dipendenti dell'organico aziendale, ma avrebbe dovuto spiegare per quale ragione gli altri lavoratori fossero da considerare più qualificati di lui e quindi avrebbe dovuto individuare gli elementi caratterizzanti le diverse professionalità (quali ad es. i diplomi od i titoli di studio conseguiti, ma anche i percorsi lavorativi od i corsi di specializzazione, che dimostrerebbero le competenze specifiche in campo elettrico/elettronico degli altri dipendenti ed il loro difetto in capo all'(...)). Sempre in questa prospettiva, se è vero che in linea generale tra gli obblighi del datore di lavoro non rientra quello di curare la formazione professionale del dipendente per permettergli di eseguire correttamente la prestazione lavorativa, tuttavia, nei casi in cui la professionalità del lavoratore sia considerata obsoleta a seguito di una riorganizzazione dell'azienda, l'applicazione dei sopra richiamati principi di buona fede e correttezza implica che il datore di lavoro, prima di risolvere il rapporto, valuti non solo l'impossibilità del *repechage*, ma anche l'impossibilità (o quantomeno l'antieconomicità) della riqualificazione professionale del dipendente (ad esempio attraverso corsi professionali o l'affiancamento ad altri colleghi). Per queste ragioni si ritiene che nemmeno in questa fase di opposizione sia stato provato il giustificato motivo del licenziamento, di cui va perciò confermata la dichiarazione di illegittimità.

Le domande attoree vanno pertanto rigettate, con conseguente conferma dell'impugnata ordinanza.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo, tenendo conto che non è stata svolta attività istruttoria.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando nel merito del giudizio proposto da (...) S.p.A. nei confronti di (...), ogni diversa istanza ed eccezione disattesa od assorbita, rigetta

l'opposizione proposta da (...) S.p.A. e, per l'effetto,  
conferma

integralmente l'ordinanza del 10.5.2022, emessa ex art. 1, comma 49, legge 28 giugno 2012 n. 92;  
condanna

(...) S.p.A. a rifondere ad (...) le spese del giudizio, che liquida in Euro 3.000,00 per compensi professionali, oltre rimborso delle spese forfettarie pari al 15% dei compensi professionali, iva e cpa, come per legge;

fissa

il termine di giorni 15 per il deposito della sentenza.

Così deciso in Lecco il 24 ottobre 2022.

Depositata in Cancelleria il 31 ottobre 2022.