



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA**  
**SEZIONE LAVORO**

Sent. Nr. 96/2015  
Del 27/03/2015  
Dep. 27/03/2015  
Fasc. Nr. 74/2015  
Cron. Nr. 778/2015

in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della dott.  
MARIA RITA SERRI ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la seguente:

**SENTENZA**

Nella causa di lavoro iscritta al n.75 del Ruolo Generale dell'anno  
2014 promossa con ricorso depositato in data 21 gennaio 2014 da

[REDACTED]  
elettivamente domiciliato a Reggio Emilia, [REDACTED] presso e  
nello studio dell'avv. [REDACTED] rappresenta e difende  
come da procura in calce al ricorso introduttivo

**RICORRENTE**

**Contro**

[REDACTED]  
In persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente  
domiciliata a Reggio Emilia vi [REDACTED] e nello  
studio dell'avv. [REDACTED] rappresenta e difende  
come da procura in calce alla memoria di costituzione e risposta

**RESISTENTE**

In punto a : licenziamento.

**CONCLUSIONI:**

Il procuratore di parte ricorrente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 27 marzo 2015

Il procuratore delle parti resistenti ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 27 marzo 2015

**MOTIVI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con ricorso regolarmente notificato [redacted]  
conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Reggio Emilia in  
funzione di giudice del lavoro [redacted] srl affinché il Tribunale  
dichiarasse ingiustificato nullo e/o inefficace il licenziamento  
intimato allo stesso con comunicazione in data 26 luglio 2013.

Chiedeva, quindi, che la società resistente fosse condannata a  
riassumerlo o a corrispondergli una somma corrispondente a 10  
mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto a titolo di  
risarcimento per il recesso illegittimo o la diversa somma ritenuta di  
giustizia fino ad un minimo di 6 mensilità.

Esponeva dettagliatamente le proprie ragioni.

Si costituiva con memoria depositata in data 18 marzo 2014 [redacted]  
srl chiedendo il rigetto del ricorso per motivi che esponeva  
dettagliatamente.

La causa istruita con l'escussione di testi e la produzione di

documenti veniva discussa e decisa dando lettura ex art. 429 c.p.c. della sentenza.

Occorre, innanzitutto, verificare se sussista il giustificato motivo oggettivo di licenziamento dedotto nella lettera di licenziamento.

Orbene nella lettera di licenziamento si legge: “ Con la presente siamo spiacenti di comunicarLe che, a causa di una riorganizzazione interna resasi necessaria a causa anche di un forte calo del lavoro che ha portato a rivedere i servizi offerti ai clienti abbiamo dovuto sopprimere il Suo posto di lavoro di addetto alla predisposizione delle attrezzature date in comodato. E’, infatti, venuta meno la convenienza economica per l’azienda dell’attività cui lei era adibito”.

A questo proposito si osserva che secondo quanto asserito dalla giurisprudenza della Suprema Corte ( Cass. lav n. 3040/2011) “In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice - che non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell’impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall’art. 41 Cost. - il controllo in ordine all’effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale il datore di lavoro ha l’onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l’impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte; tale prova, tuttavia, non deve essere intesa

in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugnò il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile "repechage", mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti. “

Tanto premesso si ritiene che dall'istruttoria espletata e dalla documentazione in atti sia risultato provato il giustificato motivo oggettivo posto alla base del licenziamento.

Si osserva, infatti, innanzitutto, che il ricorrente era effettivamente addetto alla movimentazione, manutenzione e riparazione di piccole attrezzature per bar e pubblici esercizi che la società resistente dava in comodato d'uso ai clienti e che si trattava della sua attività prevalente o quantomeno di attività che occupava non meno della metà del suo orario di lavoro.

Il teste ██████████ dipendente della resistente ha, infatti, così descritto le mansioni del ricorrente: “Quando ho iniziato a lavorare ho visto il ricorrente che lavorava sia in magazzino sia ad aggiustare le vetrine frigo dei bar, le sorbetterie e i forni micro – onde. Quando sono arrivato è stato il ricorrente a insegnarmi a lavorare in magazzino. Poi io sono diventato responsabile del magazzino dopo circa un anno che ero lì e il ricorrente si occupava sia della riparazione di quanto sopra detto sia di preparare gli ordini al pomeriggio. Il ricorrente la mattina riparava i piccoli

elettrodomestici e se avevo bisogno di una mano lo chiamavo e al pomeriggio lavorava in magazzino a fare i carichi per i trasportatori che vanno a fare le consegne”.

La teste [redacted] dipendente della resistente con mansioni di impiegata d'ufficio ha parimenti confermato che il ricorrente era addetto alla movimentazione e riparazione delle piccole attrezzature per bar e pubblici esercizi date in comodato e che tale attività occupava quasi la totalità del tempo di lavoro del ricorrente.

In particolare detta teste ha così risposto al capitolo n.6 di parte resistente: “ Sì è vero, ciò so in quanto lo vedevo attraverso le finestre e comunque gli andavo a dire quali lavori dovesse svolgere che mi aveva riferito il titolare”

Anche il teste [redacted] agente di commercio della società resistente ha confermato che il ricorrente era addetto alla movimentazione e riparazione delle piccole attrezzature per bar e pubblici esercizi date in comodato precisando di essere a conoscenza della circostanza in quanto aveva fatto da tramite per la consegna di detti beni e così pure il teste [redacted] cliente della resistente.

I testi escussi hanno altresì confermato che la movimentazione delle attrezzature da bar da consegnare in comodato d'uso gratuito negli ultimi anni due o tre anni si è annullata o quantomeno drasticamente ridotta a causa della cessazione di numerosi piccoli esercizi commerciali.

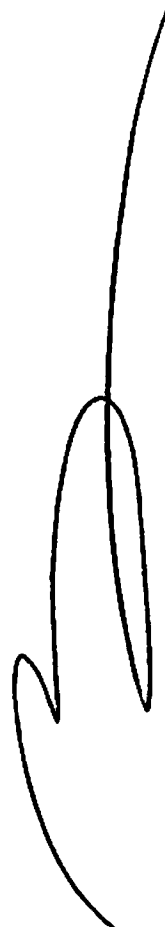
In particolare la teste [redacted] rispondendo al capitolo n.8 ha detto che: "Sì è vero. Preciso che certamente dal 2013 è un'attività che non si fa più. Negli anni precedenti era diminuita. Ciò so in quanto dovevo preparare i bollettari relativi al comodato per ciascun cliente."

Analogamente il teste [redacted] rispondendo al capitolo n.8 ha asserito che : " Da circa un anno la movimentazione dell'attrezzatura da bar è diminuita abbastanza. Attualmente è il titolare che si occupa ogni tanto di mettere a posto quando serve e se c'è da mettere il gas chiama il frigorista" e il teste [redacted] rispondendo al medesimo capitolo ha riferito che: " Non annullata ma certamente diminuita. Ciò so in quanto rientra nella mia attività".

I testi [redacted] hanno poi confermato che dopo luglio 2013 non è stato assunto alcun nuovo dipendente.

Dal bilancio al 31 dicembre 2012 prodotto risulta , poi, che il valore della produzione è sceso da 3.971.958 del 2011 a 3.741.733 del 2012 e che gli utili sono diminuiti da 132.574 del 2011 a 38.431 del 2012

Orbene tenuto conto di quanto sopra esposto si deve ritenere che sussista il giustificato motivo oggettivo di licenziamento essendo provato che l'attività a cui era addetto il ricorrente per la maggior parte del suo tempo lavorativo o quantomeno per la metà dello stesso è stata sostanzialmente soppressa e che nessun lavoratore è stato assunto dopo il suo licenziamento.



In merito all'obbligo di repechage si rileva che dall'istruttoria espletata è risultato che la società resistente nel 2013 aveva 9 dipendenti e cioè il legale rappresentante, quattro impiegate addette agli ufficio commerciali e amministrativi, due camionisti, il magazziniere e il ricorrente.

Orbene considerato ciò e tenuto conto di quanto riferito dai testi non si ritiene che vi fossero altri posti ove collocare il ricorrente.

In particolare considerato il calo della produzione e la circostanza che non è stato assunto alcun nuovo dipendente si deve escludere che il ricorrente potesse essere reimpiegato come un'unità aggiuntiva in magazzino.

Parte ricorrente ha, poi, contestato il licenziamento in relazione al profilo dei criteri di scelta utilizzati dalla resistente per l'individuazione del lavoratore da licenziare deducendo di dover essere preferito in base ai criteri dell'anzianità di servizio e dei carichi di famiglia.

Si osserva, peraltro, che il ricorrente al momento del licenziamento svolgeva da anni l'attività sopra specificata e solo per parte del proprio tempo lavorava in magazzino, mentre [REDACTED] è diventato il responsabile del magazzino e vi lavorava per tutto il proprio tempo lavorativo.

Ne consegue, quindi, che a rigore non trattandosi di lavoratori omogeni e fungibili in quanto addetti a mansioni diverse e trattandosi di licenziamento per soppressione di un'attività ben

specifica non si devono applicare i criteri di scelta.

Come asserito dalla Suprema Corte ( Cass. lav n. 16144/2001), infatti, "Quando il giustificato motivo oggettivo di licenziamento si identifica nella generica esigenza di riduzione di personale assolutamente omogeneo e fungibile, ai fini del controllo della conformità della scelta dei lavoratori da licenziare ai principi di correttezza e buona fede di cui all'art. 1175 cod.civ. non essendo utilizzabili ne' il normale criterio della "posizione lavorativa" da sopprimere in quanto non più necessaria, ne' tanto meno il criterio della impossibilità di "repechage" (in quanto tutte le posizioni lavorative sono equivalenti e tutti i lavoratori sono potenzialmente licenziabili), ben può farsi riferimento, pur nella diversità dei rispettivi regimi, ai criteri che l'art. 5 della legge n. 223 del 1991 ha dettato per i licenziamenti collettivi per l'ipotesi (peraltro non riproducibile nel caso considerato) in cui l'accordo sindacale ivi previsto non abbia indicato criteri di scelta diversi e, conseguentemente, prendere in considerazione in via analogica i criteri dei carichi di famiglia e dell'anzianità (non assumendo, invece, rilievo le esigenze tecnico - produttive e organizzative data la indicata situazione di totale fungibilità tra i dipendenti)."

Si evidenzia, infine, che il mancato ricorso alla cassa integrazione non può determinare di per sé l'illegittimità del licenziamento e ciò se si tiene appunto conto che il licenziamento è stato irrogato per soppressione della posizione lavorativa.

Il ricorso deve, pertanto, essere rigettato.

Stante la peculiarità della fattispecie devono essere compensate le spese giudiziali tra le parti.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Reggio Emilia in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria domanda, istanza ed eccezione respinta, definitivamente pronunciando sulla causa n. 74/2014 R.G., così provvede :

- 1) Rigetta il ricorso
- 2) Compensa le spese giudiziali tra le parti

Reggio Emilia, 27 marzo 2015

Il Giudice

Dott. Maria Rita Serri

