

**TRIBUNALE DI ROMA**

**IV SEZIONE LAVORO - PRIMO GRADO**

Nel procedimento instaurato ai sensi dell'art. 1, comma 48 L. n. 92/2012

N. 6383/2016 R.G. vertente

TRA

[REDACTED], elettivamente domiciliata in Roma, Via della Giuliana n. 44, presso lo studio dell' Avv. [REDACTED] che la rappresenta e difende per procura a margine del ricorso;

**RICORRENTE**

E

[REDACTED] M. [REDACTED] - in persona del legale rappresentante pro-tempore, elettivamente domiciliata in Roma via Basento n. 37 presso lo studio dell'avvocato [REDACTED] che la rappresenta e difende, anche disgiuntamente, con [REDACTED] per procura a margine della memoria di costituzione e risposta;

**RESISTENTE**

Il Giudice designato Dott.ssa Paola Crisanti;

letti gli atti ed i documenti di causa;

a scioglimento della riserva di cui all'udienza del 28 settembre 2016;

**OSSERVA**

Con ricorso in data 22 febbraio 2016 ritualmente notificato e proposto ai sensi dell'art. I, comma 48 della Legge 92/2012, la ricorrente in epigrafe indicata conveniva in giudizio la [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] O.N.L.U.S. - in persona del legale rappresentante pro-tempore, impugnando il licenziamento per giustificato motivo oggettivo a lei intimato dal

6

datore di lavoro il 30 luglio 2015, chiedendo al Tribunale, quale giudice del lavoro, *“in via principale di accertare e dichiarare la nullità e/o illiceità e comunque illegittimità del licenziamento per i motivi di cui al presente atto e per l'effetto annullare il medesimo licenziamento descritto nonché condannare il datore di lavoro resistente alla reintegrazione del lavoratore nel suo posto di lavoro e, per l'effetto, anche al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza soluzione di continuità, oltre alla condanna del medesimo datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione maggiorati degli interessi legali a favore della ricorrente. In via subordinata, nella denegata ipotesi in cui non fosse accolta la domanda principale, accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato alla ricorrente e per l'effetto condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a 24 mensilità e la minore somma che sarà ritenuta di giustizia;”* con vittoria di spese di lite, da distrarsi in favore del procuratore in antistatario.

A fondamento della domanda evidenziava di essere stata assunta nel 1989 con qualifica di terapeuta della riabilitazione, con inquadramento nel sesto livello del C.C.N.L. sanità privata e di essere stata destinata, unitamente ad altre risorse di personale, al settore della riabilitazione ambulatoriale per pazienti adulti; esponeva, in via ulteriore, che a seguito di contenzioso insorto tra i lavoratori aderenti al sindacato Cgil e l'organizzazione resistente, avente ad oggetto il pagamento di differenze retributive dovute al personale, a seguito del fallimento della trattativa condotta tra le predette parti e della indisponibilità manifestata dai dipendenti dell'organizzazione datrice di lavoro in ordine alla proposta formulata da quest'ultima, la datrice di lavoro, accampando l'esistenza di un giustificato motivo oggettivo - da ravvisare nella crisi economica in cui la stessa versava - si era determinata a licenziare essa ricorrente, assieme ad altre dipendenti che si erano rese parti attive nella trattativa in sede sindacale. Per tale ragione, deducendo la natura



ritorsiva e discriminatoria del licenziamento irrogato, da ravvisare nella volontà di punire essa ricorrente per le iniziative assunte in ordine alle rivendicazioni economiche in favore dei dipendenti dell'organizzazione convenuta, allegato in via ulteriore l'insussistenza di qualsivoglia giustificato motivo oggettivo fondante l'atto di recesso, concludeva nel senso innanzi indicato.

Instaurato il contraddittorio tra le parti, si costituiva in giudizio ~~\_\_\_\_\_~~ ~~\_\_\_\_\_~~ - O.N.L.U.S. - in persona del legale rappresentante pro-tempore, evidenziando di essere un'organizzazione priva del carattere imprenditoriale, essendo deputata a perseguire finalità di tutela della salute e di inserimento nella società di soggetti affetti da distrofie muscolari progressive e da altre malattie neuromuscolari; osservava, in via ulteriore, che a decorrere dal 2009 aveva iniziato a registrare una progressiva e considerevole flessione economica, come documentato dai bilanci allegati agli atti, determinata in gran parte dal blocco delle tariffe sanitarie della regione Lazio. Evidenziava, ancora, che, per fronteggiare lo stato di crisi, dal 2011 aveva posto in essere diversi provvedimenti atti a contenere i costi di gestione, che infatti risultavano non più sostenibili; esponeva che, effettivamente, a seguito di contenzioso sindacale, come esposto nell'atto introduttivo del giudizio, era stata sottoposta alla sua attenzione la situazione di tutti i lavoratori, per complessive 45 unità, e non solo della ricorrente e delle altre risorse licenziate, con specifico riferimento alla questione dei livelli retributivi; rilevava, ancora, che a seguito del fallimento della trattativa sindacale, si era resa necessaria una riorganizzazione del servizio di riabilitazione ambulatoriale adulti, al fine di salvaguardare la sopravvivenza stessa di essa organizzazione, in considerazione del margine operativo lordo negativo riscontrato in tale settore, pari ad euro 27.235,00, per una redditività negativa del 14,93%.

In considerazione, quindi, della crisi di tale settore, l'organizzazione resistente aveva deciso di esternalizzare il servizio, affidandolo a strutture professionali che garantissero, da un lato, la qualità e quantità delle prestazioni, in linea con i requisiti



richiesti dal servizio sanitario regionale e, dall'altro, una maggiore efficienza e contenimento dei costi, in modo da renderli compatibili con l'entità dei rimborsi previsti dalle tariffe di accreditamento regionale.

Per tale ragione, aveva deciso di procedere alla esternalizzazione dell'organizzazione dell'ambulatorio adulti con conseguente soppressione di tutti i posti di lavoro dei terapeuti ivi addetti e, conseguente, al licenziamento del personale sanitario (terapisti) già adibito all'ambulatorio, come dettagliatamente indicato nella lettera di licenziamento.

Deduceva, infine, l'impossibilità di utilizzare altrimenti la ricorrente nell'ambito della propria organizzazione e, tantomeno, contrariamente a quanto da costei asserito, nel settore della riabilitazione dell'età evolutiva, non essendo la lavoratrice munita della necessaria qualificazione professionale di neuropsicomotricista, inidonea per tale motivo ad essere assegnata alla riabilitazione delle malattie neuropsichiatriche infantili, contrariamente a quanto dalla stessa asserito.

Per tutte le ragioni sin qui evidenziate concludeva per il rigetto del ricorso, con vittoria di spese.

La causa veniva istruita in via documentale.

La domanda non appare fondata e, pertanto, deve essere respinta.

Il giudice ritiene assolutamente condivisibili le ragioni di fatto e di diritto evidenziate dalla società datrice di lavoro nell'atto di costituzione in giudizio.

Parte ricorrente ha in primo luogo dedotto la natura ritorsiva del licenziamento a lei irrogato, desumibile dalla circostanza che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo sarebbe in realtà intervenuto per colpire una lavoratrice che si era resa parte attiva nel corso della trattativa intrapresa dal sindacato con l'organizzazione datrice di lavoro e sarebbe stato intimato a ridosso del fallimento della trattativa stessa, avente ad oggetto le differenze retributive reclamate da tutti i dipendenti della resistente.

Osserva il giudicante che la Corte di Cassazione, con sentenza n. 14319 del 6 giugno 2013, ha affermato che in tema di provvedimento del datore di lavoro a carattere ritorsivo, l'onere della prova su tale natura dell'atto grava sul lavoratore, potendo esso essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici, tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia, il quale deve aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione del provvedimento illegittimo. Ne consegue che il lavoratore deve indicare elementi idonei ad individuare la sussistenza di un rapporto di causalità tra le circostanze allegare e l'asserito intento di rappresaglia.

Va al riguardo rilevato che il carattere ritorsivo dell'atto di recesso del datore di lavoro, oltre a dover essere provato in modo rigoroso dalla parte che lo deduce, per poter assumere il carattere innanzi citato deve aver avuto efficacia determinativa con carattere esclusivo; la ragione ritorsiva deve cioè essere stata l'unica determinante il licenziamento in questione: tali aspetti non sono stati né dedotti né sufficientemente allegati né provati da parte ricorrente, di talché qualsiasi istanza istruttoria appare al riguardo irrilevante.

Peraltro, anche a prescindere da tale considerazione, non può non rilevarsi che il contenzioso tra sindacato e datore di lavoro - determinato dallo stato di crisi economica dell'organizzazione resistente, comprovata dai dati emergenti dai bilanci in atti - ha riguardato non già solo le dipendenti assegnate al settore riabilitazione adulti, ma tutti i lavoratori della resistente, pari a 45 unità. In via ulteriore, deve osservarsi che la legittima decisione assunta in ordine alla mancata conclusione dell'accordo proposto dal datore di lavoro ha tuttavia determinato quest'ultimo ad assumere la decisione di riorganizzarsi in modo diverso, in considerazione delle difficoltà economiche sussistenti, dovendosi rilevare, da un lato, che tale scelta non appare connotata da intento ritorsivo per le ragioni già esposte e, dall'altro, che detta scelta integra indubbiamente un giustificato motivo legittimante l'atto di recesso, non essendo peraltro sindacabile da parte del giudice.



In linea generale, va ricordato che l'onere della prova del motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'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 il riassetto 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; Cass. 11 giugno 2014 n. 13112 ecc.).

Ne consegue che il datore di lavoro deve dimostrare che la posizione è stata effettivamente soppressa (ovvero che le relative mansioni sono state diversamente ripartite e distribuite) e che inoltre 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).

*"L'onere, incombente sul datore di lavoro, di dimostrare l'impossibilità di adibire il lavoratore allo svolgimento di altre mansioni analoghe a quelle svolte in precedenza, concernendo un fatto negativo, va assolto mediante la dimostrazione di fatti positivi corrispondenti, quali la circostanza che i residui posti di lavoro, riguardanti mansioni equivalenti, fossero al tempo del licenziamento stabilmente occupati da altri lavoratori, ovvero che, dopo il licenziamento e per un congruo periodo, non sia*

*stata effettuata alcuna nuova assunzione nella stessa qualifica dei lavoratori licenziati" (così Cass. n.11402 del 6/7/2012).*

Soprattutto la più recente giurisprudenza della Suprema Corte (v., ad es., Cass. n. 25197 del 8.11.2013) ha affermato che la prova dell'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte può essere data anche mediante elementi presuntivi ed indiziari e che tale prova non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dello stesso lavoratore che impugni 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. Al riguardo, osserva il giudicante che la ricorrente ha allegato di poter essere utilizzata dal datore di lavoro nel diverso settore di terapeuta dell'età evolutiva mentre, al riguardo, il datore di lavoro ha negato siffatta possibilità, evidenziando che per poter essere addetti a tale settore occorre essere in possesso di specifica abilitazione professionale, di cui la dipendente risulta sprovvista. In ordine a tale specifica contestazione, nulla ha dedotto la ricorrente e, pertanto, per il principio di non contestazione di cui all'articolo 115 del codice di procedura civile, tale circostanza si può ritenere pacifica tra le parti. Pertanto, dovendosi rilevare in proposito che la ricorrente non ha indicato alcun altro posto a cui poteva essere assegnata, va ritenuto sussistente il giustificato motivo oggettivo evidenziato dalla società, costituito dalla esternalizzazione del servizio a cui era addetta l'odierna parte attrice, non potendo il giudice in questa sede sindacare la legittimità od opportunità delle scelte del datore di lavoro.

In altri termini, si deve ribadire che il motivo oggettivo di licenziamento è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, le cui scelte sono espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 della Costituzione, senza che il giudice possa sindacarle sotto il profilo della congruità e della opportunità. Ne consegue che il



giudice non può sindacare la scelta degli stessi criteri di gestione dell'impresa (Cass. n. 25045 del 13 ottobre 2008; Cass. n. 11465 del 9 luglio 2012).

Peraltro, il giustificato motivo oggettivo non è neppure escluso dal fatto che le mansioni in precedenza svolte dal lavoratore licenziato possano state successivamente affidate ad altri dipendenti: *"Le mansioni già assegnate al dipendente licenziato possono essere legittimamente affidate ovvero distribuite tra altri soggetti (siano essi lavoratori dipendenti o no della stessa impresa), dato che, in tal caso, il recesso è strettamente collegato "all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa", elementi questi, in relazione ai quali non può essere sindacata la scelta operata dal datore di lavoro, essendo la stessa espressione della libertà di iniziativa economica garantita dall'art. 41 Cost. della Costituzione. Opinare diversamente significherebbe affermare il principio, contrastante con quello sancito dal richiamato art. 41, per il quale l'organizzazione aziendale, una volta delineata, costituisca un dato non modificabile se non in presenza di un andamento negativo e non, anche ai fini di una più proficua configurazione dell'apparato produttivo, del quale il datore di lavoro ha il "naturale" interesse ad ottimizzare l'efficienza e la competitività"* (Cass. n. 10672 del 10/5/2007).

E ancora: *"Nella nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento è riconducibile anche l'ipotesi del riassetto organizzativo dell'azienda attuato al fine di una più economica gestione di essa e deciso dall'imprenditore non semplicemente per un incremento del profitto, ma per far fronte a sfavorevoli situazioni, non meramente contingenti, influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva ed imponenti un'effettiva necessità di riduzione dei costi; tale motivo oggettivo è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, atteso che tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 della Costituzione, mentre al giudice spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore.*



*Conseguentemente non è sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il lavoratore licenziato, sempre che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato" (così Cass. n. 23222 del 17/11/2010; v. anche, tra le altre, Cass. n. 22648/2009, Cass. n. 24501 del 21/11/2011, Cass. n. 4299 del 21/2/2013 e Cass. n. 20918 del 12/9/2013).*

Per cui anche l'esigenza di ridurre i costi con la soppressione del posto di lavoro per far fronte ad una situazione sfavorevole può giustificare il licenziamento (Cass. n.1461 del 2/2/2012).

In via conclusiva, va quindi rilevata l'infondatezza della domanda proposta dalla lavoratrice, con conseguente rigetto del ricorso. Spese secondo soccombenza.

**P.Q.M.**

rigetta il ricorso e condanna la ricorrente alla rifusione delle spese di lite, che liquida in complessivi euro 2.500,00, oltre iva e cpa come per legge.

Roma, 21 ottobre 2016

Il Giudice

Paola Crisanti

