



REPUBBLICA ITALIANA  
TRIBUNALE DI BARI  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, in composizione monocratica nella persona della dott.ssa Giovanna Campanile, all'udienza pubblica del giorno 18.1.19 ha pronunciato la seguente

**Sentenza**

dando lettura della motivazione e del dispositivo ai sensi dell'art. 429 c.p.c. nella causa per controversia di lavoro iscritta al n. 1591/2013 del R.G.

- avente ad oggetto: opposizione ex art. 1, comma 51, L.92/2012 - promossa da:

D. G            S.  
rappr. e dif. da avv. N.C.

-Opponente-

**Contro**

C            G            I            Spa  
rappr. e dif. da avv. G.M            e M.Goffredo

-Opposta-

**Fatto e diritto**

Si premette che la presente sentenza è redatta ai sensi dell'art. 118, comma 1, disp. att. c.p.c. e tratterà le sole questioni giuridiche e fattuali ritenute rilevanti ai fini della decisione, in quanto idonee a definire il giudizio, in applicazione del principio c.d. della "ragione più liquida".

La opposizione all'ordinanza di questo Tribunale - Sezione Lavoro, datata 7.1.2013 e resa tra le stesse parti, è infondata e, pertanto, deve essere rigettata.

Premesso che non è in discussione tra le parti che:

la D G            ha lavorato per la C            G            I            Spa con contratto part-time a tempo indeterminato dal 1.8.2006 all'1.10.2012 con mansioni di addetta ai servizi mensa presso la O P            - C            E            in M            ;

il contratto di appalto tra la C e la O cessava il 31.7.2012, senza che altra azienda subentrasse alla C nel servizio, così determinandosi il venir meno dei relativi posti di lavoro;

la C offriva alla D G la possibilità di essere reimpiegata presso la mensa dell'I di T, offerta rifiutata se non a condizione di conseguire la corresponsione delle spese di viaggio, dell'indennità di trasferta e della retribuzione delle ore necessarie per lo spostamento casa-lavoro;

la C intimava licenziamento per giustificato motivo oggettivo con missiva del 1.10.2012, impugnato ex art. 1, comma 47 e ss, L. 92/2012, cui seguiva ordinanza di rigetto suindicata.

Indiscusso il venir meno del posto di lavoro, ragione posta a fondamento del licenziamento per g.m.o., la presente opposizione verte unicamente sulla valutazione del rispetto da parte della C dell'obbligo di repechage.

La opponente sostiene che la C l'avrebbe potuta impiegare presso servizi mensa in appalto nelle province di B, B e F.

L'opposta replica che la contrazione economica subita sia per la congiuntura economica negativa, sia per la perdita di commesse, ha comportato anche una procedura di licenziamento collettivo successiva alla cessazione dell'appalto presso la O, con licenziamento di centinaia di lavoratori, tra cui anche quattro addetti al servizio mensa presso la B (una delle aziende indicate dalla D G).

Dalla comunicazione di apertura della procedura di licenziamento collettivo del 25.9.2012 si apprende che la C avrebbe risolto 665 rapporti di lavoro a tempo indeterminato con operai e che soffriva di una eccedenza occupazionale a fronte della riduzione delle esigenze di servizio pasti e catering, banchettistica, servizi di supporto, costo unitario dei servizi erogati, riduzione delle superfici produttive, abbattimento del valore dei consumi da parte dei dipendenti delle committenti.

Inoltre, nel corso del giudizio venivano risolti gli appalti della C con la V e con l'I (circostanza non contestata dalla D G).

Come è noto, gli estremi del giustificato motivo oggettivo di licenziamento non devono intendersi limitati alla soppressione in sé di un posto di lavoro per le ragioni di cui all'art. 3, l. n. 604 del 1966, ma devono estendersi anche all'assolvimento, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di

repêchage ed al rispetto dei criteri di correttezza e buona fede nell'individuazione in concreto del lavoratore da licenziare (v. Cass., sez. lav., 23 febbraio 2012, n. 2712). In questa prospettiva, costituisce ius receptum che, in linea generale, se il licenziamento discende dalla soppressione di un ben individuato posto di lavoro (ad esempio, per la soppressione di un ufficio o di una mansione, della esternalizzazione di un settore produttivo ovvero della chiusura di una filiale o di un cantiere), il datore di lavoro è gravato, ex art.5, l. n. 604 del 1966, dell'onere "di fornire la prova di fatti e circostanze esistenti di tipo indiziario o presuntivo idonei a persuadere il giudice della veridicità di quanto allegato circa l'impossibilità di una collocazione alternativa del lavoratore nel contesto aziendale" (Cass., sez. lav., 4 dicembre 2018, n. 31318; Cass., sez. lav., 2 maggio 2018, n. 10435). Si tratta, come è evidente, di un presupposto introdotto dalla giurisprudenza per rimarcare il carattere di extrema ratio del recesso, con la conseguenza che, in assenza di tale prova, il licenziamento è da ritenersi illegittimo per violazione dell'obbligo di repêchage.

L'impossibilità di ricollocare il dipendente comporta un onere della prova negativo a carico del datore di lavoro, per cui, nella elaborazione dottrinale giurisprudenziale in materia, è stato affermato che tale onere "va assolto mediante la dimostrazione dei correlativi fatti positivi, come il fatto che i residui posti di lavoro relativi a mansioni equivalenti fossero, al tempo del recesso, stabilmente occupati, o il fatto che dopo il licenziamento - e per un congruo periodo - non sia stata effettuata alcuna assunzione nella stessa qualifica" (Cass. 29 marzo 1999, n. 3030; Cass. 27 novembre 1996, n. 10527).

Nell'applicazione concreta, la questione della distribuzione degli oneri allegatori e probatori tra le parti in materia di repêchage è risultata assai controversa ed ha suscitato soluzioni contrastanti in giurisprudenza.

Secondo un primo orientamento, l'onere probatorio posto in capo al datore di lavoro andrebbe contenuto entro limiti di ragionevolezza e nell'ambito delle opposte deduzioni delle parti, prescindendo quindi da un rigido e prefissato schema di prova (Cass. 15 luglio 2002 n.10256). Pertanto, trattandosi di una prova negativa che non può risolversi in una prova impossibile e diabolica,

graverebbe sul dipendente un onere di dedurre ed allegare circostanze di fatto atte a dimostrare l'esistenza nell'ambito della struttura organizzativa di posti di lavoro disponibili, per mansioni equivalenti e compatibili con la sua professionalità, cui possa essere utilmente adibito (Cass., sez. lav., 10 maggio 2016, n. 9467, in motivazione; Cass., sez. lav., 8 febbraio 2011, n. 3040; Cass., sez. lav., 18 marzo 2010, n. 6559).

A tale orientamento se ne è contrapposto un altro (più recente), secondo cui, in materia di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, "il creditore attore (lavoratore impugnante il licenziamento come illegittimo) è onerato della (allegazione e) prova della fonte negoziale (o legale) del proprio diritto (rapporto di lavoro a tempo indeterminato) e dell'allegazione dell'inadempimento della controparte (illegittimo esercizio del diritto di recesso per giustificato motivo oggettivo), mentre il debitore convenuto (datore di lavoro) è onerato della prova del fatto estintivo (legittimo esercizio del diritto di recesso per giustificato motivo oggettivo nella ricorrenza dei suoi presupposti, tra i quali, come detto, anche l'impossibilità di repechage)" (così Cass., sez. lav., 22 marzo 2016, n. 5592). In quest'ordine di concetti, gravano quindi sul datore di lavoro gli oneri di allegazione e prova dell'impossibilità del repêchage, in quanto requisito di legittimità del recesso datoriale, con conseguente esclusione al riguardo di oneri di deduzione in capo al lavoratore, essendo contraria agli ordinari principi processuali una divaricazione tra i due suddetti oneri, entrambi spettanti alla parte deducente (Cass., sez. lav., 22 novembre 2017, n. 27792; Cass., sez. lav., 19 aprile 2017, n. 9869; Cass., sez. lav., 5 gennaio 2017, n. 160; Cass., sez. lav., 11 ottobre 2016, n. 20436).

In tale ottica ritiene questo giudice che la C ha adempiuto secondo correttezza e buona fede al suo obbligo di repechage, poiché ha offerto alla opponente una occasione alternativa di lavoro presso l'I (allo stato non più attuale), sul presupposto che il posto dalla stessa occupato era irrimediabilmente cessato e nella cornice di una più ampia situazione di contrazione aziendale per riduzione di commesse, coonestata dall'accesso alla procedura di licenziamento collettivo. Non vi è motivo, pertanto, di dubitare del fatto che negli altri siti lavorativi, genericamente indicati dalla D G senza alcuna allegazione di effettiva disponibilità di una posizione lavorativa equivalente o anche inferiore, le figure analoghe a quella della D G fossero già occupate o, addirittura, come nel caso della B , in

contrazione di quattro unità in conseguenza della procedura di licenziamento collettivo.

Sulla scorta delle precedenti assorbenti considerazioni l'opposizione deve essere rigettata, senza esame di ulteriori questioni.

Quanto alla regolamentazione delle spese del giudizio, esse seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo, tenuto conto dei criteri di cui al D.M. n. 140/2012.

**P.Q.M.**

definitivamente pronunciando sull'opposizione proposta da D. G. S. nei confronti della C. G. I. Spa, disattesa ogni diversa istanza o eccezione, così provvede:

- rigetta l'opposizione;
- condanna l'opponente al pagamento in favore dell'opposto delle spese di lite, che liquida in complessivi € 1.500, oltre accessori come per legge.

Bari, 18 gennaio 2019

Il Giudice del Lavoro

dott.ssa Giovanna Campanile