

TRIBUNALE DI BRINDISI
REPUBBLICA ITALIANA

In nome del popolo italiano

Il giudice del lavoro dr. ### ha pronunciato la seguente
SENTENZA CONTESTUALE

nella causa iscritta al n.2795/2025 del Registro Generale e
promossa da ### con l'avv. ### Ricorrente nei confronti di ###
S.R.L., con l'avv. ### Convenuto

E MOTIVI DELLA DECISIONE

La parte ricorrente ha chiesto: 1) la declaratoria di inefficacia (per mancanza di sottoscrizione) del licenziamento comunicatole a mezzo "Whatsapp" dalla società convenuta in data ### e, per l'effetto, la condanna datoriale alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento dell'indennità risarcitoria prevista dall'art.2 (co.2) d.lgs.23/2015, oltre che al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; 2) la declaratoria di illegittimità (per assenza di giustificato motivo oggettivo) del suddetto licenziamento e, per l'effetto, la condanna datoriale alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento dell'indennità risarcitoria prevista dall'art.3 (co.2) d.lgs.23/2015, oltre che al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; 3) la declaratoria di illegittimità (per mancanza di giustificato motivo oggettivo e/o omesso adempimento dell'obbligo di repêchage) del predetto licenziamento e, per l'effetto, la condanna datoriale al pagamento dell'indennità risarcitoria prevista dall'art.3 (co.1) d.lgs.23/2015; 4) la declaratoria di illegittimità del suddetto licenziamento (comunicatole senza la specificazione dei motivi) e, per l'effetto, la condanna datoriale al versamento dell'indennità risarcitoria prevista dall'art.4 d.lgs.23/2015; 5) in ogni caso, la condanna datoriale al pagamento dell'indennità di mancato preavviso.

La parte resistente si è costituita in giudizio contestando gli avversi assunti e chiedendo il rigetto del ricorso e, in via riconvenzionale, il risarcimento del danno che la controparte le avrebbe arrecato a un veicolo di sua proprietà.

Deve preliminarmente rilevarsi che l'assenza della sottoscrizione del file "word" contenente il licenziamento per cui è causa, trasmesso alla parte ricorrente a mezzo "Whatsapp" dalla società convenuta in data ### (circostanze pacifiche perché dedotte da entrambe le parti) è irrilevante ai fini della decisione del presente giudizio, in quanto "la scrittura con la quale sia intimato il licenziamento può ritenersi valida, ai sensi dell'art.2 della l. n.604 del 1966, anche quando non venga sottoscritta dal datore di lavoro o da un suo rappresentante, qualora venga esibita dalla parte nel giudizio pendente nei confronti del destinatario del recesso" (Cass., Sez. Lav., n.12106/2017 - Rv.644341-01).

Ciò chiarito, questo Giudice ritiene che il datore di lavoro non abbia adempiuto all'obbligo di repêchage, non avendo valutato (o, se lo ha fatto, non avendolo provato nel presente giudizio) la possibilità di adibire il lavoratore licenziato a mansioni diverse da quelle svolte immediatamente prima del licenziamento (anche inferiori a queste ultime) o, comunque, di collocarlo nell'ambito di unità produttive diverse da quella di ### ove lavorava al momento del licenziamento.

Come statuito dalla Suprema Corte, "l'obbligo di repêchage, ossia l'onere di non potere ragionevolmente utilizzare il dipendente interessato dal recesso in altre mansioni diverse da quelle che svolgeva, costituisce una creazione giurisprudenziale (tratta dalla esegesi della L. n.604 del 1966, art.3) formante indiscutibilmente parte del diritto vivente. È unanimemente riconosciuto che esso appartenga alla tematica del giustificato motivo oggettivo del licenziamento e che richieda la prova datoriale L. n.604 del 1966, ex art.5 [...] La finalità dell'istituto è quella di garantire, attraverso un contemperamento tra l'interesse del datore di lavoro a perseguire una organizzazione produttiva ed efficiente e quello del lavoratore diretto alla stabilità del posto, che il recesso datoriale rappresenti l'extrema ratio cui ricorrere [...] nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, può ritenersi che non vengono in

rilievo, ai fini dell'obbligo del repêchage, tutte le mansioni inferiori dell'organigramma aziendale, ma solo quelle che siano compatibili con il bagaglio professionale del prestatore (cioè che non siano disomogenee e incoerenti con la sua competenza) ovvero quelle che siano state effettivamente già svolte, contestualmente o in precedenza. Ciò è possibile affermare [...] in un'ottica di compatibilità e di non ingerenza nella determinazione dell'assetto aziendale, non essendo previsto un obbligo del datore di lavoro, secondo la precedente versione dell'art.2103 c.c., di fornire un'ulteriore o diversa formazione del prestatore per la salvaguardia del posto di lavoro” (Cass., Sez. Lav., n.###/2019). Ebbene, il datore di lavoro non ha assolto all'onere probatorio gravante sullo stesso, perché avrebbe dovuto depositare il LUL e un organigramma aziendale riferito a tutte le unità produttive (idonei a fotografare la situazione aziendale -sotto il profilo del personale prima, al momento e dopo il licenziamento della parte ricorrente), in modo da escludere che il lavoratore potesse essere reimpiegato, anche in unità produttive diverse da quella di ### presso cui era assunto (non potendo al contrario assolvere a tale onere probatorio attraverso la generica prova testimoniale chiesta nella memoria difensiva, non ammessa proprio in quanto generica e volta a dimostrare circostanze che avrebbero dovuto essere provate documentalmente).

Tra l'altro, solo costituendosi nel presente giudizio la parte resistente ha dedotto che il licenziamento per cui è causa sarebbe imputabile alla chiusura della sede operativa di ### (divenuta la mera sede ###conseguente soppressione della mansione di magazziniere, essendo la sede operativa stata trasferita a ### ove l'organico sarebbe al completo), circostanze non risultanti dalla visura camerale in atti e, in ogni caso, totalmente taciute nella missiva di licenziamento che parla genericamente di soppressione della posizione aziendale della parte ricorrente e dell'impossibilità di adibirla a mansioni equivalenti -e non, anche, inferiori, senza alcun riferimento a tale presunto trasferimento di sede operativa (ulteriore elemento che depone nel senso dell'accoglimento del ricorso, anche sotto il profilo dell'omessa specificazione dei motivi qualora si voglia per assurdo reputare

adempito l'obbligo di repêchage, ma così non è per le ragioni sopra ampiamente esplorate, trattandosi di una missiva di licenziamento dal tenore davvero troppo generico).

Dal mancato assolvimento dell'onere di dimostrare l'adempimento dell'obbligo di repêchage discende, a mente dell'art.3, co.1, d.lgs.23/2015, che il rapporto di lavoro deve essere dichiarato estinto alla data del licenziamento e che il datore di lavoro (il quale non ha provato di non raggiungere i limiti dimensionali di cui all'art.18, co.8 e 9, l.300/1970, pur essendo gravato da tale onere probatorio, in omaggio a quanto statuito da Cass., Sez. Un., n.141/2006) deve essere condannato al pagamento di un'indennità risarcitoria non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a otto mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (tenuto conto del fatto che il lavoratore aveva, al momento del licenziamento, un'anzianità di servizio di 3 anni e senza alcuna decurtazione degli emolumenti eventualmente percepiti, nel periodo di estromissione, per l'espletamento di altre attività lavorative - decurtazione non prevista dall'art.3, co.1, d.lgs.23/2015-), oltre accessori di legge. La parte ricorrente ha inoltre diritto alla corresponsione dell'indennità di mancato preavviso, come agevolmente ricavabile dal fatto che la missiva di licenziamento, pacificamente ricevuta dal destinatario in data ###, indica come ultimo giorno di lavoro proprio il ### (e, infatti, sul punto la parte resistente nulla ha osservato).

Deve invece essere rigettata la domanda riconvenzionale, spiegata dalla società convenuta, di condanna della controparte al risarcimento del danno che la seconda avrebbe cagionato a un veicolo della prima a seguito di un sinistro stradale provocato dalla parte ricorrente nello svolgimento delle sue mansioni lavorative, giacché la parte resistente non ha dimostrato che tale danno era sprovvisto di copertura assicurativa e che, dunque, non è già stato ristorato (in altri termini, il veicolo in questione ben avrebbe potuto essere assicurato con una polizza operante anche nei sinistri con colpa del conducente del veicolo assicurato, come correttamente eccepito dalla parte ricorrente nella comparsa di risposta alla domanda riconvenzionale, rilievo in ordine al quale la controparte

non ha preso alcuna posizione, con conseguente operatività del principio di non contestazione ex art.115 c.p.c.), non avendo prodotto la polizza assicurativa di tale veicolo (né avendo formulato alcuna richiesta di prova testimoniale al riguardo).

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo (tenuto conto del valore indeterminabile della causa e dell'assenza di attività istruttoria).

P.Q.M.

Accerta l'inadempimento dell'obbligo di repêchage da parte del datore di lavoro e, per l'effetto, dichiara l'estinzione del rapporto di lavoro oggetto del presente giudizio alla data del licenziamento e condanna la parte resistente al versamento, in favore della controparte, di un'indennità risarcitoria non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a otto mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (oltre interessi e rivalutazione come per legge dal momento del licenziamento e fino all'effettivo soddisfo).

Condanna la società convenuta alla corresponsione, in favore della controparte, dell'indennità di mancato preavviso, maggiorata di interessi legali e rivalutazione monetaria sino all'effettivo soddisfo. Rigetta per il resto il ricorso, così come la domanda riconvenzionale spiegata dal datore di lavoro.

Condanna la parte resistente al pagamento delle spese di lite, liquidate in euro 3.700 per compensi professionali, oltre spese generali, IVA e CPA come per legge (con distrazione).