



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI GENOVA**

Il Giudice del Lavoro in persona della dott.ssa Simona Magnanensi  
nella causa n. rg. 2343/2011 promossa da [redacted] o avverso I [redacted] I [redacted]  
spa

**OSSERVA**

Con atto depositato in data 26 gennaio 2011 Buono Mauro ha presentato ricorso in via di urgenza assumendo:

di essere stato dipendente di [redacted] s.p.a. con mansioni di guardia particolare giurata inserito al livello IV super del CCNL Vigilanza Privata;

di essere stato sospeso senza retribuzione dal lavoro con comunicazione del 19 gennaio 2010 all'esito di visita medica della ASL 3 genovese, nella quale si certificava la inidoneità "per anni uno alle mansioni proprie del profilo di appartenenza. Idoneo a mansioni di pari livello di carattere prevalentemente sedentario che non comportino lavoro notturno";

di essere stato sottoposto ad accertamenti da parte della Prefettura di Genova, volti ad accertare la permanenza delle condizioni per la conservazione del decreto di nomina a Guardia Particolare Giurata;

che, con comunicazione del 15 aprile 2010, la Prefettura lo ha invitato a produrre integrazioni documentali, poichè dal quadro complessivamente tracciato "sembra emergere una parziale idoneità allo svolgimento delle mansioni di guardia particolare giurata";

di aver radicato una procedura di Accertamento Tecnico Preventivo, all'esito della quale il CTU prof. [redacted] ha stabilito che "le patologie diagnosticate al ricorrente circoscrivono la idoneità del sig. [redacted] ad attività di tipo operativo semplice, quali ad esempio controllo degli accessi da una guardiola o attività in sala operativa";

che l'[redacted], con comunicazione del 24 dicembre 2010, ha intimato il licenziamento perché "la limitazione ai soli servizi sedentari di mero controllo accessi esclude la possibilità di mantenerla alle nostre dipendenze, considerato che non disponiamo di appalti di tale natura e che, comunque, la scrivente presta esclusivamente servizi armati sempre comportanti anche compiti di prevenzione furti e antirapina, non compatibili con le sue condizioni di salute";

che il licenziamento è illegittimo in quanto all'esito della CTU non è emersa la inidoneità alle mansioni ma una idoneità con restrizioni;

che controparte non ha assolto gli obblighi di repechage, senza dare dimostrazione di aver cercato di reinserire il lavoratore anche con mansioni inferiori;

che l'impossibilità di reimpiego deve essere accertata con riguardo all'intera struttura aziendale e non solo alla sede in cui il lavoratore è impiegato e la verifica va estesa a tutte le società del gruppo, qualora unico sia il centro di imputazione dei rapporti giuridici.

Ha, pertanto, chiesto in via cautelare la riassunzione e/o reintegra e/o reinmissione immediata nel posto di lavoro e la condanna della convenuta al pagamento delle retribuzioni a far data dalla sospensione cautelare disposta il 19 gennaio 2010.

La domanda è stata respinta e, con successivo ricorso depositato in data, il [redacted] ha avanzato le medesime domande in sede di merito.

Si è ritualmente costituita la [redacted] I [redacted], richiamando le stesse argomentazioni già svolte in sede di urgenza. La società ha dedotto:

che il profilo professionale del ricorrente comprende tutti i possibili servizi che la Guardia Particolare Giurata è chiamata a svolgere, i quali hanno natura squisitamente operativa e presuppongono che la Guardia sia in condizioni fisiche idonee per poter reagire prontamente;

che, in ragione delle conclusioni cui è pervenuto il CTU prof. [REDACTED], alla società non restava che licenziare il ricorrente, non disponendo di servizi di vigilanza sedentari e di mero controllo accessi da una guardiola;

che, all'epoca del licenziamento, esisteva una sola postazione di piantonamento fisso presso il [REDACTED] che prevedeva anche turni notturni e comportava, tra l'altro, l'esecuzione di ronde ispettive da eseguirsi su più piani e senza l'uso dell'ascensore;

che altri servizi di piantonamento fisso sono in ambito aeroportuale, ma per lo svolgimento di tali servizi è necessaria un'apposita certificazione abilitante rilasciata dall'ENAC, che in passato il Buono non era stato in grado di ottenere;

che il servizio di pronto intervento con radiomobili viene svolto in orari notturni e comporta il controllo, in macchina e a piedi, di un elevato numero di clienti divisi per zone;

che, in ogni caso, il ricorrente non ha la patente di guida;

che, all'epoca dei fatti, c'era un'unica centrale operativa a Piacenza, presso la quale opera personale appositamente addestrato;

che non vi erano posti di lavoro disponibili, in quanto già coperti dalle risorse necessarie;

che, comunque, la centrale operativa di Piacenza deve essere soppressa;

che l'obbligo di adibire ad altre mansioni il lavoratore divenuto fisicamente inidoneo non può determinare lo stravolgimento dell'assetto organizzativo dell'azienda;

che il ricorrente si è limitato a postulare di poter essere adibito ad altre mansioni, senza allegare, come richiesto dalla giurisprudenza di legittimità, quali altri posti di lavoro avrebbe potuto occupare;

che la sospensione senza retribuzione è stato atto legittimo, posto che la ASL aveva certificato l'inidoneità temporanea (per un anno) del [REDACTED] allo svolgimento della mansioni proprie del profilo di appartenenza.

La società ha, pertanto, chiesto la reiezione del ricorso.

La causa non è stata istruita oralmente, essendo state prodotte in atti le dichiarazioni rese in sede cautelare, dichiarazioni che esauriscono le esigenze probatorie inerenti anche a questa fase di merito.

Il ricorrente è stato sospeso dal servizio senza retribuzione con provvedimento del 19 gennaio 2010, quale conseguenza del fatto che in data 15 dicembre 2009 il competente Collegio medico della ASL 3 genovese aveva certificato la inidoneità "per anni 1 alle mansioni proprie del profilo di appartenenza. Idoneo a mansioni di pari livello di carattere prevalentemente sedentario che non comportino lavoro notturno".

L'Azienda così scrive: "essendo venuti temporaneamente a mancare i presupposti indispensabili, ai sensi di legge e di contratto, per lo svolgimento delle mansioni per le quali Lei è stato appositamente ed esclusivamente assunto, e non essendo possibile, in ogni caso, adibirla ad altri e diversi compiti, pur ritenendo sussistenti i presupposti che giustificerebbero l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro, allo stato e al solo fine di evitare il licenziamento sin da subito, non possiamo che confermare la sua sospensione dal servizio e, stante lo specifico pronunciamento della ASL, la sua sospensione anche dalla retribuzione".

Il ricorrente ha richiesto di essere adibito a mansioni compatibili con il proprio stato di salute, senza peraltro indicare a quali mansioni di carattere prevalentemente sedentario poter essere assegnato, e la società ha confermato "l'assenza di diversi posti di lavoro disponibili presso [REDACTED]".

In seguito a ciò, il ricorrente ha attivato la procedura di accertamento tecnico preventivo, nel corso della quale è stata espletata consulenza medica.

Il perito prof. [REDACTED] ha concluso che: a) "il Buono presenta un quadro di bronco pneumopatia cronica ostruttiva con ripetute riacutizzazioni di tipo asmatico e manifestazioni di insufficienza respiratoria, sindrome delle apnee notturne di entità moderata, ipertensione arteriosa

senza dimostrata compromissione di organi bersaglio ed eccesso ponderale”; b) “la broncopneumopatia cronica ed il marcato eccesso ponderale di cui il [redacted] è portatore incidono sulla tolleranza allo sforzo, rendendo consigliabile una attività motoria di tipo moderato, mentre le frequenti riacutizzazioni bronchitiche asmatiche rendono controindicata una esposizione a stress fisici intensi quali freddo prolungato e/o a sbalzi di temperatura. La presenza di una sindrome delle apnee notturne controindica la esecuzione di turni notturni”; c) “le patologie diagnosticate al ricorrente ne limitano la capacità lavorativa e le controindicazioni descritte circoscrivono la idoneità del Buono ad attività di tipo operativo semplice quali ad esempio controllo degli accessi da una guardiola o attività in sala operativa”.

Conseguentemente, [redacted] ha proceduto al licenziamento per sopravvenuta inidoneità al servizio, in quanto, si legge nella raccomandata del 24 dicembre 2010, “la limitazione ai soli servizi sedentari di mero controllo accessi esclude la possibilità di mantenerla alle nostre dipendenze, considerato che non disponiamo di appalti di tale natura e che, comunque, la scrivente presta esclusivamente servizi armati sempre comportanti anche compiti di prevenzione furti e antirapina, non compatibili con le sue condizioni di salute in quanto presuppongono la capacità di pronta reazione fisica alle aggressioni (e tolleranza dello stress relativo) ed impongono, comunque, attività motoria a fini ispettivi e di controllo. Quanto ai servizi di sala operativa, ferma restando l'assenza di posti di tale natura, si tratterebbe di mansioni comunque non rientranti nel suo profilo professionale, in quanto comportanti specifiche professionalità di cui lei non è portatore”.

Come noto, la giurisprudenza di legittimità uniforme “ravvisa nell'impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa per *factum principis* o per altra ragione non imputabile al lavoratore (quasi sempre per casi di inidoneità fisica, carcerazione preventiva e revoca di permessi o concessioni amministrative indispensabili al dipendente per eseguire la propria attività) un giustificato motivo oggettivo di licenziamento L. n. 604 del 1966, ex art. 3 (Cass. 2 agosto 2001, n. 10574; vedi, tra i numerosi precedenti, Cass. 26 maggio 2001, n. 7210; 21 luglio 2000, n. 96209)” (Cass. sez. L, 29 marzo 2010 n. 7531). Inoltre, “la sopravvenuta impossibilità anche parziale della prestazione lavorativa per sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore a svolgere le mansioni assegnategli viene a costituire giustificato motivo oggettivo di licenziamento, non avendo il datore di lavoro l'obbligo di mantenere il dipendente in servizio attribuendogli mansioni compatibili con le sue residue e inferiori capacità lavorative, qualora ciò comporti una modificazione dell'assetto organizzativo dell'impresa” (Cass. sez. L, 19 aprile 2003, n.6378 *ex multis*).

Infatti, “la sopravvenuta infermità permanente del lavoratore integra un giustificato motivo oggettivo di recesso del datore di lavoro solo allorché debba escludersi anche la possibilità di adibire il lavoratore ad una diversa attività lavorativa riconducibile - alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede - alle mansioni già assegnate, o altre equivalenti e, subordinatamente, a mansioni inferiori, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore. Peraltro, nel bilanciamento di interessi costituzionalmente protetti (artt.4,32,36 Cost.) non può pretendersi che il datore di lavoro, per ricollocare il dipendente non più fisicamente idoneo, proceda a modifiche delle scelte organizzative escludendo, da talune posizioni lavorative, le attività incompatibili con le condizioni di salute del lavoratore” (Cass. 7 marzo 2005, n. 4827; *idem* Cass. sez. L, 28 ottobre 2008 n. 25883).

Inoltre, secondo, tra le altre, Cass. sez. L, 2 luglio 2009, n. 15500, anche in caso di sopravvenuta infermità, “l'onere della prova circa l'impossibilità di assegnare il lavoratore a mansioni diverse spetta al datore di lavoro, ma deve, in ogni caso, tenersi conto dei concreti aspetti della vicenda e delle allegazioni del dipendente attore in giudizio”.

E' quindi richiesto che il ricorrente alleghi quali altre possibili collocazioni in azienda egli possa avere. Infatti, “in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo 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 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" (Cass. sez. L, 8 febbraio 2011, n. 3040, *ex plurimis*).

Nel caso di specie, il ricorrente non ha corredato il ricorso di allegazioni specifiche, non ha indicato neppure un appalto nel quale potrebbe essere utilmente reimpiegato, ma si è limitato ad un generico riferimento al fatto che dal sito internet [redacted] emerge "chiaramente come la stessa disponga di sale conta, sale monitor e svolga comunque attività in settori nei quali il [redacted] potrebbe tranquillamente operare, oltre a contare sedi in tutta Italia, a cui va estesa la verifica del rispetto dell'obbligo di repechage", sostanzialmente affermando che spetterebbe alla convenuta dimostrare che in tutti gli appalti esistenti sull'intero territorio italiano, appalti eventualmente facenti capo anche ad altre società del medesimo gruppo, non vi sia alcun posto compatibile con lo stato di salute del ricorrente.

Neppure può dirsi che il ricorrente abbia dato all'azienda la disponibilità a prestare l'attività lavorativa in sedi diverse da Genova o a svolgere mansioni di livello inferiore, avendo richiesto l'assegnazione a "mansioni compatibili con lo stato di salute" (lett. 11 marzo 2010, prod. n. 3), il reinserimento "in forze... risultando idoneo allo svolgimento di mansioni proprie della GPG" (v. lettera del 23 novembre 2010 doc. 11 prod. ricorr.) e avendo manifestato tale disponibilità, peraltro non circostanziata, solo nel ricorso di merito, avendo insistito anche nel ricorso cautelare solo per la riammissione "nel posto di lavoro con l'orario svolto prima del recesso nonché con le mansioni sempre svolte secondo la capacità lavorativa accertata".

Si osserva, a tal proposito, che, ad avviso della Suprema Corte, "in caso di sopravvenuta infermità permanente del lavoratore, non si realizza un'impossibilità della prestazione lavorativa quale giustificato motivo oggettivo di recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato (artt. 1 e 3 della legge n. 604 del 1966 e artt. 1463 e 1464 cod. civ.) qualora il lavoratore possa essere adibito a mansioni equivalenti o, se impossibile, anche a mansioni inferiori, purché da un lato tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore, e dall'altro, l'adeguamento sia sorretto dal consenso, nonché dall'interesse dello stesso lavoratore. Ne consegue che, nel caso in cui il lavoratore abbia manifestato, sia pur senza forme rituali, il suo consenso a svolgere mansioni inferiori, il datore di lavoro è tenuto a giustificare l'eventuale recesso, considerato che egli non è tenuto ad adottare particolari misure tecniche per porsi in condizione di cooperare all'accettazione della prestazione lavorativa di soggetti affetti da infermità, che vada oltre il dovere di sicurezza imposto dalla legge. L'onere della prova circa l'impossibilità di assegnare il lavoratore a mansioni diverse spetta al datore di lavoro, ma deve, in ogni caso, tenersi conto dei concreti aspetti della vicenda e delle allegazioni del dipendente attore in giudizio" (Cass. sez. L 2 luglio 2009, n. 15500).

Nonostante le carenze riscontrate in termini di allegazione attoree, parte convenuta ha fornito adeguati elementi per dimostrare che non vi sono, in Genova, appalti sui quali il Buono possa essere utilizzato, considerate le sue generali condizioni di salute e le risultanze dell'accertamento medico attuato dal Prof. [redacted].

Sul punto, in sede cautelare sono stati sentiti alcuni sommarî informativi, che hanno confermato l'esistenza in Genova degli appalti già descritti dal legale rappresentante, e hanno indicati altri appalti, quali i servizi presso l'aeroporto, il CNR, la CULMV, la metropolitana, l'Istituto Italiano della saldatura e servizi di radiomobile, inadatti ad un ricollocamento del ricorrente.

[redacted] Monica, responsabile dei servizi in aeroporto, ha chiarito che, per svolgere attività in quell'ambito, è necessaria una certificazione ENAC, da rinnovarsi ogni anno, che si consegue solo all'esito di un corso organizzato da [redacted] con istruttori della ADR e di un esame - scritto, orale

e pratico – dinanzi ad una commissione composta da ENAC e Ministero degli Interni: in ordine alla posizione del ricorrente ha specificato che “nel 2007 o 2008 tutto il personale [redacted] tranne quello che si è rifiutato, ha fatto il corso all’ENAC e solo tre hanno ottenuto la certificazione, tanto che è stato necessario fare dei colloqui per assumere nuovo personale. Anche il ricorrente ha frequentato il corso ma l’esito è stato negativo”.

[redacted] ha dichiarato in aula di aver ottenuto solo il “patentino” per accompagnare nell’ambito aeroportuale le eventuali armi che debbano essere imbarcate o sbarcate. In merito a ciò, la [redacted] ha chiarito che si tratta di un servizio non continuativo, per il quale non c’è personale *ad hoc*, servizio che viene svolto dalle stesse guardie giurate che fanno servizio al controllo bagagli e passeggeri: al controllo della stiva dell’aereo stanno di regola tre persone, “il terzo uomo del bagaglio da stiva si occupa anche di scorta armi, che significa accompagnare l’arma sia in arrivo che in partenza, può capitare 2 o 3 volte al giorno come 20 a seconda della stagione (caccia). Il servizio stiva si fa nell’area smistamento e consiste nel controllo radiogeno dei bagagli, piantonamento degli aeromobili, che avviene all’aperto, piantonamento dei carrelli dei bagagli in caso di voli sensibili, interno al girello che è in un’area dove in inverno si gela e in estate fa molto caldo”.

Un secondo appalto è quello presso il CNR, dove lo stesso [redacted] ha, in passato, lavorato.

“L’attività al CNR – ha specificato la [redacted] – consiste di giorno nel controllo degli accessi all’ingresso dove c’è un bancone. Mattina e sera facciamo aperture e chiusure, cioè, si parte dalla portineria e salendo le scale facciamo tutti i piani per aprire tutte le porte che sono state la sera prima chiuse a chiave. Non possiamo prendere l’ascensore perché lo stesso in caso di emergenza è collegato con la nostra portineria. Questo nella prima palazzina, che arriva sino all’ottavo piano. Nella seconda palazzina che arriva fino al sedicesimo piano, in portineria non c’è nessuno di notte e di giorno forse un portiere in certe fasce orarie. Non possiamo prendere l’ascensore neanche in quella palazzina perché queste sono le nostre disposizioni. Forse l’allarme di questo secondo ascensore è collegato con il WTC. Il giro di controllo viene fatto in entrambe le palazzine da una persona sola. La mattina, una volta aperte tutte le porte, si discendono le scale per tornare in portineria. La sera si fa lo stesso giro chiudendo le porte. Di notte, ogni quattro ore c’è un giro di ispezione, così come di sabato (tra le 13.00 e le 4.30) e la domenica tutto il giorno. Anche questi giri di ispezione si fanno salendo e scendendo le scale, controllando tutte le stanze una ad una. I turni sono 5.30-13.30, 13.30-21.30 e la notte 21.30-4.30 con un’ora di buco”.

Del divieto di utilizzo dell’ascensore, in generale, quando si tratta di servizi che vengono svolti da una sola guardia giurata ha riferito anche [redacted] Francesco, addetto ad assegnare i servizi al personale presso la sede di via Lungo Bisagno d’Istria: “le guardie giurate, se sono da sole, meglio, se si tratta di servizi che vengono svolti da soli, non possono prendere l’ascensore e pertanto devono fare il giro a piedi”. Ha altresì confermato che presso il CNR, composto di “due torrette, una un po’ più alta, una un po’ più bassa”, il servizio “prevede dei giri all’apertura e alla chiusura e dei giri durante l’orario notturno”.

In ordine all’attività al CNR è stato sentito anche [redacted] Aldo, collega del ricorrente che non lavora più per [redacted] da tempo: il [redacted] ha riferito che “il turno notturno deve effettuare ispezioni su tutti i piani, mi pare siano tredici, mentre il turno mattinale fa solo controllo accessi. Quando c’ero io non c’erano disposizioni in ordine al divieto di utilizzo dell’ascensore, quindi si salivano 13 piani in ascensore, si controllava il 13 piano e via via gli altri, scendendo a piedi”; peraltro, il sommario informatore è apparso confuso nel descrivere il CNR, avendo affermato che il palazzo che lo ospita “era uno solo” e constava di tredici piani: “il primo ascensore arrivava al quarto piano, poi si faceva un corridoio interno e si prendeva un altro ascensore che arriva al tredicesimo... L’ascensore era collegato con la nostra portineria, c’era anche un pulsante che... in caso di emergenza era collegato con la reception del palazzo di fronte, mi pare che questo ascensore di cui ho parlato fosse quello dal quarto al tredicesimo piano”.

In merito al servizio di piantonamento presso la CULMV, sia la [redacted] che [redacted] hanno dichiarato che si tratta di un servizio notturno, all’aperto, consistente nel piantonamento degli

spogliatoi, "per assicurarsi che non entri nessuno perché sono aperti", e in "giri a piedi all'esterno e all'interno".

Parimenti inadatti al ricorrente sono il servizio stradale di zona, che si svolge in orario notturno e con l'uso dell'auto di servizio (ed il [REDACTED], ha dichiarato la [REDACTED], non ha la patente di guida) e il servizio in metropolitana, di cui ha parlato [REDACTED] Vincenzo, altro collega del ricorrente: "in metropolitana ci sono due persone che viaggiano nella tratta Brin De Ferrari e viceversa solo il sabato e la domenica. Sono gli addetti della metropolitana che dicono se far viaggiare le guardie giurate [REDACTED] o farle rimanere fisse nelle varie stazioni".

Il teste [REDACTED] ha anche fatto riferimento ad un servizio di portierato presso l'ABB, specificando, però, che non è eseguito da guardie giurate e che "non è prestato da [REDACTED] Vigilanza ma da [REDACTED] Servizi Integrati" che costituisce società distinta dalla convenuta.

A tal proposito, va richiamata quella giurisprudenza di legittimità secondo cui "il collegamento economico - funzionale tra persone giuridiche facenti parte di un medesimo gruppo non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione ricorre in presenza dei seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie persone giuridiche del gruppo e il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico e amministrativo - finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie persone giuridiche distinte, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori" (Cass. sez. L, 14 novembre 2005, n. 22927; nello stesso senso anche Cass. sez. L, 10 aprile 2009, n. 8809 e Cass. sez. L, 16 maggio 2003, n. 7717, citata da parte ricorrente, in cui si legge che il gruppo "è rilevante sotto il profilo economico e non anche sotto quello giuridico, salvo che si accerti l'esistenza di un unico rapporto di lavoro con le diverse società, qualora le relazioni all'interno di detto "gruppo" siano tali da avere dato vita ad un unico centro di imputazione dei rapporti giuridici, in ragione dell'esistenza di un'unica struttura organizzativa e produttiva, dell'integrazione tra le attività esercitate dalle diverse imprese, del coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario e dello svolgimento della prestazione di lavoro in modo indifferenziato in favore delle differenti imprese del "gruppo"). Ed ancora. "In presenza di un gruppo di società, la concreta ingerenza della società capogruppo nella gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle società del gruppo, che ecceda il ruolo di direzione e coordinamento generale spettante alla stessa sul complesso delle attività delle società controllate, determina l'assunzione in capo alla società capogruppo della qualità di datore di lavoro, in quanto soggetto effettivamente utilizzatore della prestazione e titolare dell'organizzazione produttiva nel quale l'attività lavorativa è inserita con carattere di subordinazione" (Cass. sez. L, 29 novembre 2011, n. 25270).

Nella specie, non risulta né è stato dedotto che le società del gruppo di cui fa parte la convenuta rispondano ai suddetti requisiti.

Residua, infine, un appalto, cui hanno fatto cenno sia il [REDACTED] che l'[REDACTED], presso l'Istituto Italiano della saldatura: in relazione ad esso, è stato prodotto il contratto che risulta essere stato stipulato in data successiva al licenziamento del ricorrente e avere durata annuale, con scadenza il 31 dicembre 2011; l'oggetto dell'incarico consiste, tra l'altro, in ispezione dei piani e dei locali della committente, compresi i magazzini, e richiede come requisito essenziale "la buona conoscenza della lingua inglese, parlata e scritta, e l'uso del computer (posta elettronica, software office)", conoscenze che il [REDACTED] non ha dedotto di avere.

Alla luce di tutte le sopraesposte considerazioni, si deve, pertanto, concludere per il rigetto della domanda di riassunzione e/o reintegrazione.

Alle stesse conclusioni deve pervenirsi anche in ordine alla domanda di condanna al pagamento delle retribuzioni maturate dal giorno della sospensione cautelare del 19 gennaio 2010

sino al licenziamento, in merito alla quale è stata solo dedotta l'illegittimità per contrarietà "a ogni previsione di legge e del CCNL": l'azienda convenuta aveva, all'epoca, specificato che la sospensione dalla prestazione – e, di conseguenza, dalla retribuzione – era la conseguenza del giudizio di inidoneità alle mansioni proprie del profilo di appartenenza effettuato dalla ASL per il periodo di un anno e il ricorrente non ha dedotto che vi fossero – e quali fossero – all'epoca della sospensione, attività alle quali avrebbe potuto essere adibito in azienda, compatibili con il suo stato di salute.

Per tutte le sopraesposte considerazioni, il ricorso deve, pertanto, essere rigettato.

Il fatto che il ricorrente sia privo di occupazione giustifica la compensazione integrale delle spese di lite.

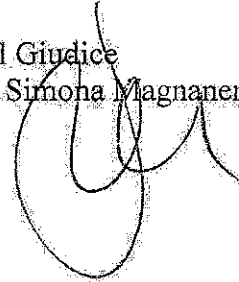
PQM

Il Giudice, definitivamente pronunciando, respinge il ricorso.

Compensa integralmente le spese di lite tra le parti.

Genova, 2 agosto 2012

Il Giudice  
Dott.ssa Simona Magnanensi



Si dà atto e comunicazione del deposito in cancelleria della presente sentenza, letta in udienza.  
Genova, 2 agosto 2012

FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
Nadia DIAMANTI

