

N. R.G. 1077/2023



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Leonardo Pucci
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al R.G. n. 1077/2023 promossa da:

[REDACTED]
Rappresentata e difesa dall'Avv. CHINNI FRANCESCO

PARTE RICORRENTE

contro

[REDACTED]
Rappresentata e difesa dall'Avv. VILLANI SALVATORE VITO

PARTE RESISTENTE

Avente ad oggetto: Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è stato accolto in parte per le seguenti considerazioni:

I. Parte ricorrente (già dipendente della società [REDACTED], inquadrata nel livello 2° del Ccnl Metalmeccanica e mansioni di Impiegato disegnatore Cad) ha agito per sentire «Accertare e dichiarare che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato dalla

██████████ (già) - società incorporante ██████████ s.r.l. tramite fusione - alla ricorrente Sig.ra ██████████ in data 05.10.2022 - per i motivi esposti in narrativa - è basato su motivazioni inesistenti e/o non comprovate, nonchè in violazione della disciplina di legge, come tale, illegittimo e/o nullo e/o annullabile ed inefficace e, comunque, privo dei requisiti di cui all'art. 2119 c.c., art. 3, L. 300/1970 e dell'art. 18, comma 4 e/o 5° c. L. 300/1970 e, per l'effetto; Condannare la ██████████ (già ██████████ s.r.l.), in persona del legale rappresentante pro-tempore - secondo la disciplina applicabile alla fattispecie come disciplinata dal D.Lgs. n. 23/2015 - al versamento in favore della ricorrente Sig.ra ██████████ di mensilità, parametrabile sulla base dell'ultima retribuzione globale di fatto - pari ad un importo di € 1.636,86= lorde (che corrispondono ad un netto di circa € 1.205,00=), da un minimo di n. 10 (trattandosi di un rapporto della durata di 5 anni) ad un massimo di n. 24, ed alla connessa ricostituzione della parte contributiva/assistenziale presso gli Enti di competenza, salvo errori e/o imprecisioni - oltre interessi e rivalutazione come per legge, ovvero nella diversa maggiore o minore misura che verrà dimostrata in corso di causa o che verrà ritenuta equa e di Giustizia da parte di codesto Tribunale; Accertare e dichiarare le condotte illegittime tenute in costanza del rapporto lavorativo da parte della ██████████ s.r.l. (già ██████████ s.r.l.) nei confronti della ricorrente Sig.ra ██████████ così come descritte e documentate in atti; Accertare e dichiarare il diritto della ricorrente Sig.ra ██████████ al risarcimento dei danni tutti come connessi e conseguenti alle condotte illegittime tenute in costanza del rapporto lavorativo da parte della ██████████ s.r.l. (già ██████████ s.r.l.), così come descritte e documentate in atti; Condannare la ██████████ s.r.l. (già ██████████ s.r.l.), in persona del legale rappresentante pro-tempore - a risarcire nei confronti della ricorrente Sig.ra ██████████ i danni tutti come connessi e conseguenti alle condotte legittime tenute in costanza del rapporto lavorativo così come descritte e documentate in atti, per un controvalore monetario pari ad euro 16.231,70=, oltre interessi e rivalutazione come per legge, ovvero nella diversa maggiore o minore misura che verrà dimostrata in corso di causa o che verrà ritenuta equa e di Giustizia da parte di codesto Tribunale».

II. Si costituiva la società resistente, incorporante della parte datoriale successivamente al recesso con la ricorrente, nel merito, rilevando come il recesso fosse stato determinato da una riorganizzazione aziendale effettiva e che, inoltre, tutta la procedura sarebbe stata legittimamente rispettata, senza che vi fossero altri ruoli da

assegnare alla lavoratrice, alla luce delle mansioni della stessa e della sua professionalità, in relazione alla particolare tipologia di lavoro.

Contestava poi le domande retributive, sul presupposto che tutte le somme sarebbero state versate.

A) Nel merito della controversia, trattandosi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è opportuno ricordare che l'autorità giudiziaria non può intervenire (una volta che le stesse siano allegare e compiutamente provate) sulle scelte operate dal datore di lavoro, all'interno della sua discrezionalità nel condurre l'impresa (cfr., Cassazione civile sez. lav. 30 novembre 2016 n. 24458: «*Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva è scelta riservata all'imprenditore, quale responsabile della corretta gestione dell'azienda anche dal punto di vista economico ed organizzativo, sicché essa, quando sia effettiva e non simulata o pretestuosa, non è sindacabile dal giudice quanto ai profili della sua congruità ed opportunità*»).

Nel caso di specie, parte resistente ha provato a dimostrare la sussistenza di una effettiva riorganizzazione aziendale, che ha condotto alla soppressione del ruolo della ricorrente, evidenziando come nel corso del 2019 un cliente aziendale avrebbe ridotto l'appalto con particolare riferimento al settore di impiego della ricorrente.

continua, allegando poi che avrebbe provato a reimpiegare la stessa in altri appalti o lavori interni, ma senza risultati apprezzabili, in quanto la stessa non era in grado di raggiungere le competenze professionali sufficienti e, con riferimento ad alcuni appalti, avrebbe rifiutato l'assegnazione, accampando ragioni futili.

Che, dunque, non vi erano altri posti ove reimpiegarla, anche alla luce della situazione di crisi post pandemica.

Sul punto, i testi ascoltati hanno permesso di accertare che, effettivamente, fino al 2019 la ██████ fosse adibita, in maniera pressoché esclusiva, all'appalto con il committente ██████ e che detto appalto era stato ridotto, escludendo proprio la parte svolta dalla ricorrente (cfr., teste N ██████ – ud. 14.12.2023: «*confermo che nel 2019 la ██████ ridusse*

l'appalto che aveva con la mia azienda, appalto al quale era adibita la ricorrente assieme ad un altro dipendente. I due lavoratori avevano professionalità diverse e competenze diverse, infatti dalla riduzione dell'appalto proprio la posizione della ricorrente fu stralciata (un prodotto diverso di packaging che dovevamo far decollare e che poi non è andato), in quanto addetta ad un tipo di attività non più usato dalla committente»).

È stato altresì dimostrato che la ricorrente, per quanto riguarda il residuo dell'appalto, non poteva essere impiegata e, dunque, fu portata all'ufficio interno all'azienda (cfr., teste ██████ cit.: «La ricorrente non era in grado di fare le mansioni residue in quell'appalto (disegno 3d e 2d, con specifici programmi applicativi), la spostammo in ufficio per qualche mese, per farle fare altre mansioni»; cfr., teste ██████ – ud. 19.12.2023: «posso dire che ad un certo punto persone che prima lavoravano per l'appalto ██████ arrivarono nell'ufficio in cui lavoravo io nei termini in cui ho detto, tra queste persone c'era anche la ricorrente»).

A questo punto, risulta che la parte datoriale, nel periodo immediatamente precedente all'emergenza pandemica, abbia provato la ricorrente in mansioni diversi, sempre compatibili con il suo profilo professionale, ma con esiti non positivi, in quanto pare che la ██████c non riuscisse a espletare compiti diversi, non si applicasse in modo completo e rifiutasse alcuni incarichi proposti (cfr., teste ██████ cit.: «la spostammo in ufficio per qualche mese, per farle fare altre mansioni, ma senza risultati positivi, erano mansioni di disegno in ufficio. Inoltre, andava via prima e non si applicava per quello che ho visto. [...]. Ricordo che nell'agosto 2020 avevo trovato una collocazione per la ██████ in ██████ però lei non acconsentì»; cfr., teste ██████ cit.: «Il ██████ mi delegò per coinvolgerla nei nostri lavori, iniziai a dare compiti molto semplici e dettagliati come indicazioni per inserirla nelle nostre mansioni. Ho riscontrato poca volontà, lei mi disse che avrebbe voluto svolgere la stessa attività espletata presso l'appalto ██████, inoltre i suoi risultati erano negativi»).

Durante il periodo pandemico, è stato dimostrato che nessun dipendente tranne uno solo, lavorasse in ufficio e che, nel marzo 2022 la ricorrente avrebbe rifiutato nuovamente una proposta di incarico (cfr., teste ██████ cit.: «Durante l'emergenza pandemica, ██████ ha mandato tutti i dipendenti in cassa integrazione, la sede dunque era vuota e nessuna lavorava, ero anch'io a casa. Nel 2020 sono iniziate le prime poche attività effettuabili in smart

working, ma svolte da personale che prima era fisso, poi in seguito ci andavo solo in azienda e dall'ufficio seguivo i lavori degli altri dipendenti che avevano lavori in smart- altri dipendenti non avevano lavori da svolgere perché le aziende corrispondenti erano ferme. [...]. Confermo che nel marzo 2022 in azienda in presenza vi era solo il sig. ██████ che seguiva varie attività, tra le quali cercare qualcosa da far fare alla ricorrente»; cfr., teste ██████ cit.: «nel 2022 fu chiamata per due progetti, uno da ██████ e un altro a Granarolo (Quarto Inferiore) con l'azienda ██████, alla fine andai io, dunque lei aveva rifiutato, così mi disse il N.██████ [...]. nel mio progetto ero solo io a lavorare durante la pandemia per quanto concerne le competenze mie, certamente non c'era lavoro per tutti, con riferimento agli altri progetti non so»).

B) In questo quadro fattuale, in data 5 ottobre 2022, il datore di lavoro intima un recesso per giustificato motivo oggettivo (cfr., doc. 19, fasc. resistente), evidenziando che «a seguito di una riorganizzazione aziendale questa società si vede costretta alla soppressione del Suo posto di lavoro».

Ciò, a prescindere dal fatto che le scelte si possano rilevare corrette dal punto di vista gestionale, ovvero che possano essere poi mantenute nel futuro in termini identici (cfr., Cassazione civile sez. lav. 03 maggio 2017 n. 10699: «In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è sufficiente, per la legittimità del recesso, che le addotte ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, causalmente determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa, non essendo la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del posto di lavoro sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità, in ossequio al disposto dell'art. 41 Cost.; ove, però, il giudice accerti in concreto l'inesistenza della ragione organizzativa o produttiva, il licenziamento risulterà ingiustificato per la mancanza di veridicità o la pretestuosità della causale adottata»), come visto parte resistente ha dimostrato una serie di situazioni oggettive antecedenti di anni rispetto al recesso (come la riduzione dell'appalto), ovvero situazioni spiccatamente soggettive, quali le asserite scarse capacità della lavoratrice e i suoi rifiuti rispetto a determinati appalti.

Ma niente viene detto in ordine alla riorganizzazione aziendale che avrebbe condotto alla soppressione del posto ricoperto dalla ricorrente alla fine del 2022.

Sul punto, peraltro, dalle stesse allegazioni della parte resistente emerge che i dipendenti interessati fossero in parte del medesimo livello della ricorrente, differenziandosi per professionalità acquisita in relazione all'utilizzo di particolari *software*.

Dunque, in questo caso è ancora più lampante che il recesso intimato alla ricorrente fosse determinato non certo da motivi oggettivi, quanto piuttosto soggettivi.

In altre parole, manca del tutto la prova che vi sia stata una riorganizzazione aziendale, considerando che la perdita dell'appalto tre anni prima non può comportare un elemento causale effettivo, visto il lungo lasso di tempo, residuano comportamenti della lavoratrice al più valutabili come neglienti (la scarsa applicazione), o integranti insubordinazione (il rifiuto di lavorare in determinate commesse).

C) Appare chiaro che in questo ambito ricostruttivo, in cui manca la dimostrazione delle ragioni oggettive poste alla base del provvedimento espulsivo (Corte appello Roma sez. lav., 12/03/2018, n.842: *«Con riguardo ai licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo legato alla contrazione delle risorse economico-finanziarie del datore di lavoro, con conseguente necessità di operare una riduzione del personale, la mera indicazione della riorganizzazione aziendale non è sufficiente ad adempiere all'obbligo di illustrazione dei motivi che hanno indotto il datore stesso al licenziamento. Quest'ultimo infatti non può addurre come giustificato motivo la mera esistenza di esigenze obiettive di razionalizzazione e contrazione dei costi, ma deve dimostrare anche l'esistenza di un nesso di consequenzialità necessaria tra tali esigenze e la risoluzione del singolo rapporto di lavoro riguardante quel determinato dipendente, deve cioè esplicitare anche le ragioni della scelta del singolo lavoratore licenziato. Più nello specifico, in caso di una pluralità di posizioni fungibili, in quanto occupate da lavoratori con professionalità sostanzialmente omogenee, è necessario stabilire in concreto, caso per caso, se i criteri di selezione del lavoratore da licenziare possano essere individuati dal datore di lavoro ovvero debbano essere connotati da una oggettività determinabile ex ante, utilizzando i criteri di scelta previsti per i licenziamenti collettivi di cui all'art. 5, legge n. 223/91. Tali differenti modalità di scelta devono comunque essere rispondenti ai principi, immanenti all'intero ordinamento giuridico, di correttezza e buona fede, i quali costituiscono modalità proprie dell'esercizio del diritto di recesso del datore di lavoro, su cui incombe dunque la prova della legittimità del licenziamento per giustificato*

motivo oggettivo»), il fatto che parte ricorrente eccepisca, anche una violazione dell'obbligo di *repêchage*, considerando da un lato il fatto che la società non avrebbe verificato la possibilità di reimpiego della ██████ all'interno della compagine aziendale (anche alla luce della sua professionalità), integra una eccezione assorbita dall'illegittimità già accertata in termini di insussistenza delle ragioni oggettive.

Per le ragioni suddette, deve essere dichiarata l'illegittimità del recesso intimato in data 5 ottobre 2022 e, considerando le tutele applicabili, il fatto che parte ricorrente lavorava dal 2015, le dimensioni della parte datoriale, la giurisprudenza del Giudice delle Leggi recentemente intervenuta sulla congruità delle disposizioni normative di settore, ai sensi dell'art. 3 co. 1 D.Lgs. 23/2015, parte resistente deve essere condannata al pagamento di una indennità risarcitoria che può essere quantificata in 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto goduta dalla lavoratrice (pari ad € 1.636,86), oltre accessori.

Come anticipato, poi, parte ricorrente eccepisce di essere stata collocata illegittimamente in cassa integrazione durante la pandemia non rispettando i criteri di turnazione tra dipendenti, ma la doglianza non è stata confermata, in quanto è risultato che la sospensione abbia interessato tutti i dipendenti indistintamente e solo coloro che avevano ancora progetti da terminare hanno provveduto a farlo da remoto.

Al contrario, risultano fondate le ulteriori domande relative al mancato versamento della retribuzione per i mesi in cui la ricorrente non ha goduto della cassa integrazione e per le giornate di assenza conteggiate ma non dimostrate, con condanna della resistente al pagamento di euro 5.607,35 per la prima voce ed euro 803,18 per la seconda, il tutto con accessori dal dovuto al saldo effettivo.

Sul punto non sono state svolte eccezioni specifiche sui conteggi relativi, che possono essere perciò posti alla base della condanna.

D) Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo, visto l'art. 429 c.p.c.,

1) accoglie in parte il ricorso, dichiara illegittimo il recesso intimato alla parte ricorrente in data 5 ottobre 2022 e, per l'effetto, dichiara estinto il rapporto e condanna parte resistente al pagamento in favore della ricorrente di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (pari ad euro 1.636,86), oltre interessi e rivalutazione dal recesso al saldo effettivo, nonché al pagamento di euro 6.410,54 con gli interessi sulle somme rivalutate annualmente dalle singole scadenze al saldo effettivo;

2) condanna parte resistente al pagamento delle spese di lite, liquidate, comprensive di spese forfetarie, in complessivi euro 4.850,00 oltre spese generali, IVA e CAP.

Bologna il 11/04/2024

Il Giudice

Leonardo Pucci