

REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
SETTORE LAVORO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del lavoro di Reggio Emilia, dott. Elena Vezzosi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa n.782/2013 promossa da:

[REDACTED], ai fini del presente ricorso rappresentata, difesa ed elettivamente domiciliata in Reggio Emilia, presso lo studio dell'Avv. **[REDACTED]** giusta delega a margine del ricorso

-RICORRENTE -

contro

[REDACTED] s.r.l. in persona del suo L.R. pro tempore, difesa dall' avv. **[REDACTED]**

- CONVENUTA -

in punto a: Illegittimità licenziamento per giustificato motivo oggettivo

FATTO E DIRITTO

La ricorrente impugna il licenziamento per giustificato motivo oggettivo comminatole dalla convenuta ex datrice di lavoro esponendo che:

- in data 10/1/2011 la stessa veniva assunta alle dipendenze della società **[REDACTED]** **[REDACTED]** con sede in Vicopisano (PI) ed unica unità locale in Reggio Emilia, con



mansioni di aiuto commessa, qualifica di impiegata di V livello CCNL commercio;

- il rapporto procedeva con regolarità e reciproca soddisfazione presso il PV della società sito in Reggio Emilia viale dei Mille 32. fino al giorno 20/12/2012. data in cui il datore di lavoro le intimava il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per *riorganizzazione aziendale con soppressione del posto di lavoro della ricorrente*;
- nei 60 giorni di legge la ricorrente impugnava il licenziamento per tramite della propria OOSS ritenendolo illegittimo sotto il profilo sostanziale.

Da qui il presente ricorso, nel quale si chiede la riammissione/ risarcimento ai sensi dell'art.8 L.604/66, censurando nel merito il licenziamento per genericità/inesistenza delle ragioni poste a base dello stesso, per violazione dei criteri analogicamente previsti dalla L.223/91, per violazione del cd. obbligo di repechage.

La convenuta si costituiva in giudizio a mezzo di memoria difensiva, concludendo per il rigetto del ricorso, sostenendo la mancata impugnazione nei termini essendo la missiva indirizzata alla ditta ~~XXXXXXXXXXXX~~ s.r.l. (senza "1") che è società affatto diversa dall'attuale convenuta; e nel merito che il licenziamento era perfettamente giustificato da necessità di drastica riorganizzazione aziendale, attesa la crisi del settore e le difficoltà economiche della società, che l'hanno poi portata alla liquidazione ed alla chiusura del PV di cui è causa.

Esperito senz'esito tentativo di conciliazione, svolta attività istruttoria mediante escussione di 1 testimone il GL fissava per la discussione e decisione l'udienza del 12/11/2014, ed a quella data pronunciava la presente sentenza dandone lettura in udienza all'esito della camera di consiglio.

Il ricorso non è fondato e dunque va respinto.

L'impugnazione stragiudiziale del licenziamento effettuata dal sindacato della ricorrente pare valida.

Come noto, l'art. 32 l. n. 183 del 2010 ha sostituito i commi 1 e 2 dell'art. 6 l. 15 luglio 1966, n. 604, disponendo che *«Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso».*

La novella normativa impone solo che l'impugnativa, fatta con qualsiasi forma e modalità, sia idonea a rendere nota al datore di lavoro la volontà del lavoratore di non assuefarsi



all'estromissione adottata.

Nel caso in esame è stato provato dalla lavoratrice (doc.7 ric.) che fu fatta una 'doppia' impugnazione nel termine di 60gg., indirizzata sia al PV di Viale dei Mille di Reggio Emilia –sede di lavoro della Saccani- sia alla sede legale dell'azienda in Vicofertile (PI), tuttavia indirizzando entrambe le lettere alla società ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~ s.r.l. (senza l' "l" finale), che è cosa diversa dalla ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~ s.r.l. effettiva datrice di lavoro.

Tuttavia è pacifico che ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~ s.r.l., oltre ad essere proprietaria al 100% delle quote di ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~ s.r.l., non abbia unità locale in Reggio Emilia viale dei Mille; e quindi l'impugnativa in quella sede indirizzata e regolarmente ricevuta dall'addetta (la sig.Ferrari, collega della Saccani) è da considerarsi atto idoneo comunque ricevuto dalla datrice di lavoro (in caso contrario l'addetta, trattandosi di società diversa, non aveva alcun titolo per ricevere l'atto e avrebbe dovuto rifiutarlo).

La comunicazione è dunque andata a buon fine e l'atto ha raggiunto il suo scopo.

Nel merito, tuttavia, il ricorso non è fondato, atteso che parte resistente ha fornito prova documentale/testimoniale delle circostanze esposte in memoria di costituzione, e cioè:

- di essere una piccolissima realtà aziendale composta in tutto da 3 dipendenti, che commercializza apparecchiature per l'applicazione di *extention* con capelli umani e prodotti ed accessori per capelli, con un solo ed unico PV in Reggio Emilia;
- di avere aperto l'attività nel giugno 2010 con un'unica addetta al PV, la sig. ~~XXXXXXXXXXXX~~ e di avere successivamente assunto la ricorrente –gennaio 2011- per aumentare l'orario di apertura e dunque l'offerta al pubblico;
- di non avere ottenuto i risultati sperati, tant'è che due addette al punto vendita parvero troppe e si decise di ridurre l'organico in forza e di conseguenza l'orario di apertura al pubblico del negozio;
- che la scelta cadde sulla ~~XXXXXX~~ avendo la ~~XXXXXX~~ maggiore anzianità e due figli in carico.
- che dopo il licenziamento della ricorrente non è più stato assunto personale (cfr. LUL anno 2012 doc.10 conv), ed anzi, dopo soli sei mesi è stata licenziata anche la ~~XXXXXX~~ e chiuso il PV: la società è stata posta in liquidazione (doc.11 conv.)

La prova fornita dall'azienda delle circostanze sopra dette appare del tutto convincente, in quanto fondata su dati documentali prima ancora che testimoniali, che denotano una crisi aziendale di non breve periodo che infatti ha portato la ditta alla chiusura del PV ed alla finale liquidazione della società; il tentativo di far fronte a tale crisi si è fatto con la ristrutturazione della società mediante la soppressione di un posto di lavoro, scelta coerente a fronte delle piccole dimensioni aziendali e del



fatturato comunque complessivamente modesto, che non consentiva di mantenere in organico una (inutile) forza lavoro in eccesso.

Quanto alla violazione dell'obbligo di repêchage (contestata pur senza troppa convinzione dalla lavoratrice), è confermato dalla visure prodotte che l'unico negozio aperto da ~~GRUPPO LAVORAZI~~ ~~GRUPPO~~ s.r.l. era quello di viale dei Mille a Reggio Emilia, mentre nella sede di Vicopisano era assunto ed impiegato solo il sig. Ariotta Luciano, con funzioni eminentemente amministrative.

Quanto alla violazione dei criteri di scelta, la ~~Ferrari~~—unica collega di lavoro della ~~GRUPPO~~, sulla quale poteva gravare il licenziamento in alternativa a quello comminato—era in ogni caso gravata da carichi di famiglia ben più pesanti di quelli della ricorrente: ed anche la sua anzianità di servizio presso ~~GRUPPO~~ era complessivamente superiore, atteso che la ~~Ferrari~~ lavorava per la convenuta dal 2010 (con una breve interruzione del rapporto di lavoro, che tuttavia non altera la durata della prestazione nella sua sostanza). Inoltre la Ferrari era assunta con CTD, e quindi l'azienda era tenuta al rispetto della durata complessiva del contratto fino alla scadenza.

Le spese di lite vengono compensate tra le parti a fronte della differente posizione economica delle stesse.

PQM

1. Rigetta il ricorso.
2. Compensa tra le parti le spese del presente giudizio.

Reggio Emilia, 12/11/2014

IL G.L.

Dr.ssa Elena Vezzosi

