

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.965/2011 promossa da:

L. M. ai fini del presente ricorso elettivamente domiciliato in Reggio Emilia presso lo studio dell' lo rappresenta e difende giusta delega a margine del ricorso
-RICORRENTE -

co n t r o

S. S.p.A., in persona del proprio legale rappresentante pro tempore con sede in , rappresentata e difesa dagli

- CONVENUTA -

in punto a: Illegittimità licenziamento e pagamento somma

FATTO E DIRITTO

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

- di essere stato assunto in data 01.03.2006 dalla convenuta con contratto a tempo indeterminato, inquadramento al 7° livello del Ccnl Metalmeccanici settore privato e mansioni di impiegato tecnico, adibito presso l'unità locale di) -cfr.doc. 1 ric;
- che S. è una società nata nel 1975 che si è affermata a livello nazionale nel settore dell'ortofrutta, in particolare nella produzione di macchina automatiche per il confezionamento ed impianti atti alla movimentazione ed alla pallettizzazione di prodotti ortofrutticoli. Essa rappresenta il nucleo e l'origine di un gruppo internazionale denominato "Gruppo la cui struttura è composta da quattro realtà ognuna delle quali specializzata in un particolare campo del settore di cui sopra;



- che il Gruppo [redacted] grazie alla sua articolata organizzazione, si è affermato in tutta Italia e all'estero, con sedi Sicilia, Calabria, Campania, Lombardia, Trentino Alto Adige, Puglia, e consociate in Francia, Spagna, Olanda, Germania, Turchia e Usa;
- che all'interno della organizzazione sopra descritta, il ricorrente si occupava per S [redacted] spa dello studio e della progettazione di strutture elettroniche hardware e software (elettronica [redacted] per automatizzare i sistemi meccanici della società);
- che con lettera del 21.12.2009 l'azienda gli intimava il licenziamento per giustificato motivo oggettivo sulla base della seguente motivazione: *"...a seguito di una riorganizzazione aziendale, che nello specifico prevede la chiusura della ns sede di Rubiera, si è venuta a creare una esuberanza di personale che non permette il mantenimento degli attuali organici. Nello specifico la posizione aziendale che Lei ricopriva è stata soppressa e non è purtroppo possibile prevedere una collocazione diversa..."*. –cfr.doc. 2 ric.;
- che il licenziamento era impugnato dal Lugli con RAR del 29.01.2010 – cfr.doc. 3 ric.

Il ricorrente afferma l'illegittimità del licenziamento in quanto le sue mansioni non sono state affatto sopprese, posto che nei mesi successivi al licenziamento l'azienda ha continuato a vedere macchinari dotati del software Ge [redacted] (progettato dallo stesso ricorrente) che abbisognavano di continua assistenza tecnica, né per altro al lavoratore furono prospettate diverse ed anche inferiori mansioni da svolgersi presso le numerose sedi della società; né infine si comprendono le ragioni della scelta di licenziare proprio il L [redacted] e non altro diverso personale.

La tutela richiesta dal lavoratore è quella reintegratoria di cui all'art.18 St.Lav.

La convenuta si costituiva in giudizio a mezzo di memoria difensiva, concludendo per il rigetto del ricorso, pregiudizialmente eccependo l'intervenuta decadenza del ricorrente dalla presente azione per essere spirato il termine di 270 gg. di cui al cd.Collegato Lavoro per promuovere azione giudiziaria; eccepiva poi l'applicabilità al caso in esame della sola tutela obbligatoria dal momento che la sede di [redacted] (con soli 2 addetti) era comunque vera a propria unità produttiva, posto che in essa si sviluppavano progetti tecnici in piena autonomia; nel merito si sosteneva che il licenziamento era perfettamente giustificato dalla necessità di sopprimere proprio la sede di Rubiera e di esternalizzare la produzione del software ivi prodotto.

Espletata la fase dell'istruzione probatoria mediante l'assunzione di sei testimoni, all'udienza del 11 dicembre 2013 il Giudice pronunciava la presente sentenza dando lettura del dispositivo in udienza.

Il ricorso è fondato e va accolto.

L'eccezione di decadenza sollevata dalla resistente ai sensi dell'art. 6 della legge 604/1966, novellato dall'art. 32 della legge 183/2010, va disattesa: il licenziamento oggetto di lite, intimato il 21/12/2009, è stato impugnato dal lavoratore con raccomandata A/R del 29/1/2010; è successivamente



intervenuto il tentativo (allora obbligatorio) di conciliazione con verbale di mancato accordo del 8/6/2010, ed il presente ricorso è stato depositato il 3/8/2011.

L'art. 32 della legge 183/2010 prevede, nella versione applicabile *ratione temporis*, 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. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo"*.

La legge n. 10 del 26.2.2011 (vigente dal successivo 27.2.2011 e perciò anche al tempo del licenziamento di cui si discute), convertendo con modificazioni il d.l. "milleproroghe" 225/2010, ha inserito, dopo detta disposizione, il comma 1-bis che stabilisce che: *"In sede di prima applicazione, le disposizioni di cui all'articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, acquistano efficacia a decorrere dal 31 dicembre 2011."*

L'interpretazione della disposizione da ultimo menzionata sostenuta dalla resistente, secondo cui la sospensione non riguarderebbe il termine di 270 giorni per agire in giudizio, ma solo quello di 60 per l'impugnativa stragiudiziale fa aggio su una tecnica normativa senza dubbio non impeccabile, ma conduce ad un esito ermeneutico che la rende priva di senso e ne frustra la ratio; l'art. 32 della legge 183/2010, intervenendo sulla disciplina dei licenziamenti ha inteso completare una disposizione che già prevedeva un termine di decadenza di 60 giorni per l'impugnazione del recesso, ma consentiva la successiva azione giurisdizionale nell'ampio termine di prescrizione quinquennale, dotandolo di un meccanismo di chiusura che rendesse "inefficace" l'impugnativa non seguita da un celere accesso al Giudice onde evitare azioni tese a lucrare sulla durata del processo.

Trattasi, in altri termini, come si evince anche dal dato letterale ("l'impugnativa è inefficace se non è seguita....."), di un unico termine di decadenza strutturato in due segmenti, il secondo dei quali consolida gli effetti del primo. La ratio di tale meccanismo va individuata non solo nella scelta di intervenire ad estendere gli effetti prodotti da uno strumento positivo già esistente (l'impugnativa stragiudiziale), ma anche nel fornire l'opportunità di una prima contestazione fuori dal processo che



attuali organici. Nello specifico la posizione aziendale che Lei ricopriva è stata soppressa e non è purtroppo possibile prevedere una collocazione diversa...".

Non è contestato che presso la sede di [redacted] vi fossero soli due addetti (il ricorrente e il suo collega O. [redacted] M. [redacted] che si occupavano esclusivamente dello studio e progettazione di strutture elettroniche hardware e software, tramite elettronica Genesys, per automatizzare i sistemi meccanici della società convenuta, per altro con assoluta preminenza della parte relativa all'elaborazione del software posto che per quanto concerne l'hardware venivano solo date indicazioni ad una ditta terza. L'istruttoria svolta ha evidenziato che, successivamente al licenziamento di entrambi i tecnici, vi fu necessità di provvedere ad ulteriori e specifiche elaborazioni del software Genesys (a cui, lo si ribadisce, si dedicavano in via esclusiva L. [redacted] e O. [redacted] al fine di installare e perfezionare ben cinque macchine 'dell'uva' altamente sofisticate vendute ad un cliente spagnolo per i propri stabilimenti. Tale importante commessa comportò tuttavia per l'azienda la necessità di inviare in Spagna, per non breve periodo, un proprio tecnico (l'ing. [redacted]) al fine di modificare e sviluppare il software per consentire gli adattamenti voluti dal cliente.

"Si trattò di un ampliamento dell'impianto che avevamo installato, nel senso che dopo il licenziamento furono installate, uguali alla prima macchina, altre cinque macchine, in modo che ci fosse un impianto complessivo di più macchine dialoganti tra loro. Quello che è successo dopo il licenziamento l'ho saputo perché mi vennero chieste indicazioni da S. [redacted] sulle funzionalità della macchina e su come poterle mettere in dialogo tra loro.. Non so dire se a livello di software la fornitura di altre 5 macchine abbia implicato modifiche, credo però di sì, perché vennero aggiunte delle uscite...vennero chieste modifiche al software, io risposi che non ero in grado perché avevo reso gli strumenti di lavoro a S. [redacted]. Il Cliente voleva modifiche sulla automazione della macchina e anche sulla comunicazione col sistema di supervisione e raccolta dati... il software fu modificato da [redacted] secondo le mie indicazioni.."; circostanza confermata anche dallo stesso ing. [redacted]: "stetti molto tempo in Spagna, non consecutivamente e neanche sempre e solo dallo stesso cliente spagnolo, per circa 3/4 settimane, ma perché c'erano problemi elettrici e meccanici.. mi occupai anche della formazione del personale spagnolo per quel macchinario e del collaudo... ho espanso il software originario aumentando le stazioni e poi quello stesso software l'ho messo nelle altre macchine...".

Il teste B. [redacted] ha precisato: *".. fu fatta una modifica software e meccanica per poter gestire meglio la sincronizzazione dei vassoi pieni.. anche quella la fece [redacted]. secondo me occorreva una modifica vera e propria, [redacted] lavorò ad essa sia in sede da noi che in spagna.. stette circa 4 settimane in due viaggi.. fino a che c'ero io le modifiche dei software sulla genesys le faceva*



Sotto il primo aspetto, è stato ricostruito mediante testimoni che al Sig. L [redacted] non è mai stata prospettata la possibilità di essere adibito a mansioni equivalenti o inferiori (cfr. Cassazione Sezione Lavoro n. 24037 del 12 ottobre 2013) anche in altri rami di azienda, o in altre sedi, considerato per altro –come già sopra osservato- che la società ha numerose altre dipendenze aziendali in tutta l'Italia, e conta un numero considerevole di dipendenti tra i quali ben 54 impiegati di inquadramento analogo a quello del L [redacted] (cfr. sempre doc.6 ric.).

L'azienda afferma che il ricorrente rifiutò la proposta di reimpiegarsi come magazziniere presso la sede di [redacted] ma la prova fornita (a mezzo dei testi S [redacted] tutt'ora dipendente, e V [redacted], tuttora consulente del lavoro di S [redacted]) non può considerarsi sufficiente ed esaustiva, ed anzi appare smentita dalle deposizioni dei due testi dedotti dal ricorrente O [redacted] e B [redacted] M [redacted], anche loro presenti all'ipotetico colloquio svoltosi a [redacted] nel quale si sarebbe proposto il posto di magazziniere.

Così O [redacted]: *"c'era anche B [redacted] M [redacted] non fu fatta alcuna proposta, né di magazzino né di altro ruolo"*; e così M [redacted] B [redacted]: *"falso, ero presente, non si parlò di alcuna offerta di altra posizione lavorativa. Non posso escludere che siano intervenuti altri incontri tra l'attore e V [redacted] e S [redacted] non certo però in quel giorno, C [redacted] e L [redacted] stettero con me tutta la mattina, fino all'incontro, e poi nel primo pomeriggio rientrarono a casa."*

Anche il teste G [redacted] B [redacted] non presente all'incontro, ma che incontrò il L [redacted] subito prima, afferma: *"posso dire che quella mattina io parlai con L [redacted] prima che lui entrasse in ditta per incontrare le persone di cui al capitolo, ci vedemmo fuori dalla S [redacted] e mi riferì che lo avevano convocato; io dissi a L [redacted] di accettare qualsiasi proposta di lavoro che gli venisse fatta, a fronte*



della sua età anagrafica; lui poi uscì riferendomi che non aveva ricevuto nessuna proposta di mansione di alcun genere all'interno dell'azienda, L. [redacted] era disperato che non fosse stato offerto nulla, era disposto ad accettare qualunque mansione”.

Infine, e per concludere, con riguardo alla mancata comparazione da parte dell'azienda delle diverse posizioni dei propri impiegati al fine di identificare il soggetto da espellere, si osserva che il ricorrente aveva indicato nel proprio ricorso alcuni nominativi di colleghi impiegati tecnici con un'anzianità lavorativa inferiore e più lievi carichi di famiglia (A. [redacted] P. [redacted], programmatore PLC, privo di carichi familiari, P. [redacted] C. [redacted], addetto alla manualistica, M. [redacted] D. [redacted], disegnatore, privo di carichi di famiglia, B. [redacted] L. [redacted], disegnatore, privo di carichi di famiglia, D. [redacted] A. [redacted] U. [redacted], programmatore esterno e altro programmatore non identificato).

Il teste G. [redacted] B. [redacted] in merito ha così riferito: “certamente le persone indicate nel doc. 17 svolgevano mansioni di ordine tecnico perfettamente compatibili con gli studi e la professionalità del L. [redacted] quanto meno i Sig. A. [redacted], P. [redacted] (che si occupava di manutenzione) e D. [redacted] A. [redacted] (che si occupava di programmazione di PLC), forse M. [redacted]..”.

Per altro in linea con le dichiarazioni di questo teste appare anche il doc.17 di produzione aziendale, atteso che le mansioni indicate in esso documento –sostanzialmente confermate anche dal teste B. [redacted] potevano essere svolte anche dal L. [redacted] inquadrato come impiegato tecnico di 7° livello.

Tanto premesso, e per tutte le considerazioni svolte, il licenziamento di cui si discute appare illegittimo, con le conseguenze reintegratorie previste dalla ‘vecchia’ formulazione dell’art.18 S.L. applicabile razione temporis.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo.

PQM

1. in accoglimento del ricorso, accerta e dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato da S. [redacted] al ricorrente in data 21/12/2009, e di conseguenza condanna la società convenuta all'immediata reintegrazione di L. [redacted] M. [redacted] nel posto di lavoro in precedenza occupato o in altro equivalente, ed a risarcirlo del danno subito che si quantifica nella somma pari a tutte le retribuzioni maturate dal di del licenziamento sino all'effettiva reintegra, oltre ad accessori sulle stesse dalle scadenze al saldo;
2. condanna parte convenuta alla rifusione delle spese di lite del presente giudizio in favore del ricorrente, che liquida in complessivi € 5.400,00, oltre ad IVA e CPA.
3. riserva la motivazione entro gg.60 a fronte della complessità del caso.

