



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.557/2012 promossa da:

MA [REDACTED] rappresentato e difeso dall' [REDACTED]
del Foro di [REDACTED]
elettivamente domiciliato presso lo studio di quest'ultimo in Reggio Emilia, in forza di
procura speciale in calce al ricorso

- RICORRENTE -

contro

SI [REDACTED] ON EC [REDACTED] r.l. in persona del legale rappresentante *pro tempore*,
ing. FR [REDACTED]
rappresentati e difesi in forza di procura speciale a margine della memoria di
costituzione dagli [REDACTED]
elettivamente domiciliati in Reggio Emilia presso lo studio di quest'ultima



– CONVENUTO –

in punto a: illegittimità licenziamento gmo e risarcimento danni

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in cancelleria il 28/5/20102 Massimiliano Alberti conviene in giudizio dinanzi a questo Giudice del Lavoro la società S [REDACTED] ON E [REDACTED] NT s.r.l. propria ex datrice di lavoro, chiedendo l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo irrogatogli con lettera 12/4/2012, con ogni conseguenza reintegratoria e risarcitoria prevista dall'art.18 SL ante riforma: denuncia poi un comportamento vessatorio/mobbizzante tenuto nei suoi confronti dal Direttore Generale AD ing. F [REDACTED] o F [REDACTED] con conseguente richiesta di danno biologico e morale.

Il ricorrente espone di essere stato assunto dalla resistente -che ha sede in Correggio (Reggio Emilia) e produce e commercializza attrezzature per gommisti ed officine- in data 18/8/2008 con categoria di Quadro, 8° livello CCNL Metalmeccanici PMI, qualifica di Quality System Manager; nel concreto, sino al licenziamento, ha sempre svolto mansioni di responsabile dell'Ufficio qualità della convenuta, composto complessivamente da 4 sottoposti.

Alberti lamenta che per l'intero corso del rapporto di lavoro ha dovuto 'fare i conti' con la politica al risparmio del direttore tecnico [REDACTED], ma soprattutto con la palese ostilità manifestatagli dal Direttore generale ing. [REDACTED] incurante della critica situazione personale vissuta nel 2011 dal ricorrente a causa della malattia del figlio neonato. Descrive all'uopo numerosi episodi di animosità.

Epilogo degli stessi è stato il licenziamento (doc.5 ric.) consistente formalmente nella soppressione della mansione cui era addetto il dr..Alberti con accorpamento dell'Ufficio Qualità con l'Ufficio Sicurezza.

Detto licenziamento viene denunciato come illegittimo per assenza dei motivi di crisi, per violazione dell'obbligo di *repechase*, perché inteso a sbarazzarsi della sola persona del ricorrente a fronte dei problemi relazionali con l'AD.



Si è costituita nei termini la società S [REDACTED] ON E [REDACTED] s.r.l. sostenendo la piena conformità a legge del proprio operato e dunque della soppressione del posto di lavoro occupato dal ricorrente, sia perché la qualità dei prodotti, nella seconda metà del 2011, ha subito un drastico peggioramento che ha comportato perdita di clientela e costi aggiuntivi per interventi in garanzia, ragion per cui fu necessario procedere alla riorganizzazione dell'Ufficio Qualità; sia perché non si è proceduto ad alcuna nuova assunzione successiva, né vi erano postazioni libere dello stesso livello da assegnare al ricorrente.

Veniva svolta attività istruttoria mediante escussione di testimoni, disposta CTU medico legale, ed all'odierna udienza del 27 gennaio 2015, previa discussione delle parti e deposito di note scritte, la presente controversia è decisa con sentenza contestuale resa all'esito della camera di consiglio.

Il ricorso è fondato e va accolto.

Il licenziamento di cui è causa è stato testualmente motivato: *"per giustificato motivo oggettivo derivante dalla cessazione della mansione alla quale Lei è addetto.//Tale soppressione di mansione è determinata dalla complessa riorganizzazione aziendale e produttiva attualmente in corso, che ha già comportato l'accorpamento del reparto acquisti alla Direzione Generale e che comporterà anche l'accorpamento del reparto qualità nel reparto sicurezza.//In conseguenza dell'accorpamento del reparto qualità nel reparto sicurezza, il ruolo a lei attribuito di Quality System Manager della unità di Correggio verrà meno. Le ragioni che hanno reso necessaria la predetta riorganizzazione sono, in sintesi, le seguenti:*

1. in primo luogo, l'accorpamento dei due reparti consente di avere una gestione delle risorse addette ai medesimi più efficiente e coordinata.//Considerata la necessità di ridurre al minimo i rischi e le possibili criticità nella gestione della sicurezza e l'importanza di migliorare la qualità del prodotto, si ritiene necessario accorpare i due predetti reparti per migliorarne le sinergie e ottimizzare i costi anche in considerazione del fatto che le certificazioni relative alla Sicurezza e alla Qualità vengono effettuate dal medesimo ente certificatore. 2. Inoltre, la necessità di gestire unitariamente la sicurezza e la qualità aziendali, al fine di rendere più efficienti tali



settori, risponde alle volontà più volte espresse dai soci e dagli amministratori della scrivente di migliorare l'efficienza della organizzazione aziendale, da ultimo espressa con la delibera del CdA del 30 marzo 2012.//Infatti, il grave periodo di crisi economica impone repentini ed efficienti adeguamenti organizzativi per rendere competitiva l'azienda e fronteggiare la concorrenza sia esterna che interna (altre sedi Snap On nel mondo). Con riferimento a quest'ultima, occorre ribadire che nelle politiche della multinazionale, la direzione affida la produzione allo stabilimento che risulta più competitivo (economicamente e qualitativamente) tra quelli della propria azienda.//Pertanto, considerata la grave diminuzione della qualità registrata nell'anno 2011 e perdurante nei primi mesi dell'anno 2012 si rende imprescindibile una immediata riorganizzazione del reparto Qualità, anche finalizzata a mantenere tutte le produzioni presso la nostra sede.//In conclusione, a seguito dell'accorpamento del reparto Qualità e nel Reparto sicurezza, che continuerà ad essere diretto dal responsabile di quest'ultimo reparto, la sua funzione di responsabile del reparto Qualità viene definitivamente meno.//In relazione a quanto sopra, non essendo possibile assegnarla ad altre mansioni equivalenti, nemmeno in altri reparti aziendali, il Suo rapporto di lavoro cesserà immediatamente dalla ricezione della presente lettera... " (cfr.doc. 5 ric.).

Come si legge, la pressoché esclusiva ragione del licenziamento del dr. [REDACTED] risiede nella grave diminuzione della qualità registrata nell'anno 2011 e parte 2012, che rende imprescindibile una immediata riorganizzazione; e da qui la scelta aziendale di accorpare i due reparti qualità e sicurezza al fine di migliorare le sinergie e ottimizzare i costi.

Orbene, ferma restando l'impossibilità del Giudice di entrare nel merito delle scelte organizzative dell'imprenditore, è necessario valutare in concreto se esistessero ragioni oggettive (e dunque di carattere economico/organizzativo) per espellere il ricorrente dalla compagine aziendale; ovvero se al contrario attraverso l'espulsione si mirasse a sbarazzarsi di un dipendente che si considerava inefficiente/incapace, di talché il licenziamento in esame si configuri ontologicamente disciplinare.



Ritiene chi scrive che nel caso specifico l'accorpamento dell'ufficio qualità con l'ufficio sicurezza sia volto esclusivamente ad eliminare la specifica mansione di responsabile dell'ufficio qualità per procedere all'espulsione mirata del dr. [redacted] in tal modo indebitamente operando un licenziamento per ragioni disciplinari senza tuttavia il rispetto dell'art.7 SL.

Ciò si deduce da circostanze soggettive e oggettive.

Con riguardo alle prime, è stato provato dal ricorrente l'atteggiamento assolutamente ostile e vessatorio dell'AD ing. [redacted] nei propri confronti.

L'ing. [redacted] era evidentemente convinto dell'inadeguatezza dell' [redacted] a ricoprire il ruolo di responsabile qualità e non ne ha fatto mistero avanti a pari grado e sottoposti (cfr. deposizioni [redacted] al punto che il responsabile del personale S.O.E. [redacted] dichiara: *"non dissi che [redacted] ce l'aveva con lui, però è vero che si respirava un'aria di tensione, gli consigliai di guardarsi in giro, non avevo alcun mandato specifico...l'ing. [redacted] senza entrare nel dettaglio, mi comunicò che c'erano cose che non andavano, fu una mia iniziativa convocare il ricorrente, non gli dissi "lui fa così"; il concetto era: è probabile che ci sia qualche azione a seguito dello stato di tensione; che io sappia i problemi derivavano dalla qualità e da problemi di lavoro"*.

Per altro: *"la scarsa qualità dei prodotti derivava da fornitori che non eseguivano correttamente quanto richiesto loro, perché non erano apparentemente ben seguiti dall'ufficio qualità. Non esisteva alcun piano di risanamento dei problemi di qualità, e perciò non potevamo dare date certe ai clienti, che dunque perdevano fiducia.*

Alberti era la persona che nelle nostre riunioni di avanzamento doveva fornire delle date ed un piano di risanamento, che invece non arrivava" teste [redacted]

In sintesi –come ammesso per altro dalla stessa convenuta –l'ufficio qualità nell'anno 2011/inizio 2012 non funzionava con efficienza; e la colpa del mancato funzionamento fu attribuita da parte dell'ing. [redacted] tanto che più volte esplicitamente minacciò il ricorrente di licenziarlo.

Si legga il teste [redacted] sui cap.3 e 5 ric: *"ricordo l'episodio che mi viene descritto, ero presente, le parole pronunciate da [redacted] furono proprio quelle, le ricordo perché erano parole forti che non si sentono tutti i giorni [“devi andare in Cina: se non vai in*



Cina ti licenzio, così mi trovo un altro Quality Manager” n.d.r.]”; conferma l’episodio anche il teste [REDACTED]

Analogamente con riguardo all’episodio di cui al cap.6 ric. [“Cos’hai scritto nella tua presentazione? Non si capisce un cazzo! Cazzo è ‘sta roba!...metti le tue considerazioni. se non vuoi che mi cerchi un altro Quality Manager”] “è vero, ricordo anche questo episodio, ero presente, oltre a me mi pare ci fossero altri primi livelli, tutti i riporti diretti di [REDACTED]” (sempre [REDACTED])

E così per l’episodio del cap.8 [“se domani non sei dal fornitore, sei fuori da questa azienda”]: “mi ricordo benissimo di questo episodio, ricordo che addirittura [REDACTED] ha bestemmiato e sbattuto un pugno sul tavolo” teste [REDACTED]

Tanto osservato sotto l’aspetto soggettivo (inequivoca volontà dell’AD di liberarsi dell’ [REDACTED] fronte dell’inefficienza dimostrata dallo stesso), pare evidente che la volontà espulsiva si sia concretizzata ‘confezionando’ il licenziamento per motivi economici di cui è causa, sul quale, come noto il giudice non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell’impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall’art. 41 Cost.: di talchè, se vi è soppressione della mansioni (i.e. del posto di lavoro) il licenziamento è astrattamente legittimo.

Tuttavia l’esame della decisione aziendale di sopprimere il ruolo di Direttore del Settore qualità (accorpendo questo settore a quello della sicurezza) non può effettuarsi da parte del Giudice senza la lettura degli episodi di cui sopra, che testimoniano un palese intento espulsivo da parte del Direttore Generale; sicchè 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’effettività delle ragioni che giustificano l’operazione di riassetto, deve essere in questa sede particolarmente rigoroso e compiuto anche alla luce dei dati complessivi acquisiti (cfr. Cass. Sez. L, Sentenza n. 7474 del 14/05/2012).

Ebbene, nel caso in esame il cattivo funzionamento del settore qualità –che non è in discussione e comunque è stato pacificamente provato per testi e documenti (cfr. @ di clienti o commerciali che riportano le difficoltà qualitative riscontrate) non ha comportato, da parte dell’azienda, l’eliminazione di quell’ufficio ovvero la sua esternalizzazione o comunque la sua totale riorganizzazione. (tant’è che non solo nessun componente dello stesso è stato licenziato/trasferito a parte [REDACTED] ma



l'assetto dell'intero ufficio ed i suoi componenti sono stati semplicemente passati senza altra modifica sotto la direzione di un altro soggetto); ed anzi si è rimpiazzato tempestivamente il dimissionario Tuci con un neo assunto (De [redacted] che ha preso servizio nello stesso periodo in cui è stato licenziato [redacted]

Pare allora che il motivo *imprescindibile* di “una immediata riorganizzazione del reparto Qualità, anche finalizzata a mantenere tutte le produzioni presso la nostra sede” non sia esistente nel caso in esame, non essendosi proceduto all'effettiva riorganizzazione del reparto stesso, ma solo ed esclusivamente ad una sostituzione del suo responsabile, considerato inadeguato a quel ruolo, con altro diverso responsabile.

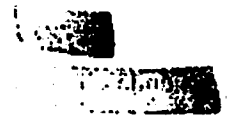
Per altro, la soppressione del posto di responsabile della qualità non è coerente con una effettiva necessità riorganizzativa: eliminare da un ufficio che già funziona male una unità appare illogico e non funzionale al miglioramento di quell'ufficio.

Ma se è così, vale una doppia considerazione: da un lato che non sia concretizzato un giustificato motivo oggettivo per mancanza appunto del motivo stesso (riorganizzazione del reparto); dall'altro che si sia dato corso ad un licenziamento ontologicamente disciplinare (cfr. in fattispecie simile alla presente Cass. Sez. L, *Sentenza n. 18287 del 2012*) sicchè il licenziamento di cui è causa è da considerarsi, sotto entrambi gli aspetti enunciati, illegittimo.

Sotto altro aspetto va evidenziato come la decisione di assumere un impiegato all'ufficio qualità al posto del dimissionario [redacted] sia maturata alla fine del 2011 e si sia concretizzata mediante proposta contrattuale sottoscritta il 19/1/2012 (cfr.doc.18 e 19 conv.), sicchè tale decisione non solo appare incompatibile con le successive '*imprescindibili*' necessità di riorganizzazione dell'ufficio qualità manifestatesi nell'aprile 2012; ma appare altresì assunta in violazione dell'obbligo di *repechase*, visto che si sarebbe potuto proporre al ricorrente il posto libero del [redacted] pur di livello -di poco- inferiore (cfr. Sez. L, *Sentenza n. 6552 del 18/03/2009*).

Ne consegue che il licenziamento de qua risulta privo di giustificato motivo, e va annullato, con le conseguenze reintegratorie e risarcitorie richieste in ricorso di cui all'art.18 SL ante riforma Fornero, dedotto l'aliunde perceptum da parte del ricorrente nel corso del periodo precedente alla reintegra come risulterà dalle denunce dei redditi dello stesso.





Quanto alla domanda relativa al risarcimento del danno non patrimoniale, anche la stessa risulta fondata.

Le condotte tenute dall'AD ing. [REDACTED] sono state ricostruite mediante i testi Ruffini e Tuci attualmente estranei alla Snap ON; altrettanta buona memoria non si poteva pretendere negli altri testi escussi ancora in forza all'azienda.

Le deposizioni citate sono tuttavia sufficienti per ritenere abnorme e lesivo il comportamento tenuto dall'ing. [REDACTED] nei confronti del ricorrente, atteso che il seppur necessario dovere di critica nei confronti del dipendente non può mai trascendere in epiteti ingiuriosi o condotte minacciose, tanto più poste in essere dal superiore gerarchico che ha a disposizione, per reprimere condotte abnormi (es: i ritardi e le inefficienze dell' [REDACTED] il potere disciplinare che la legge gli accorda.

La condotta ricostruita è certamente fonte di lesione del diritto del lavoratore, sancito dall'art.2087 c.c., ad un ambiente di lavoro salubre e non dannoso; sicché, se danni si sono verificati, l'azienda ha una diretta responsabilità per non aver prevenuto/evitato le vicende di cui è causa.

Poiché l'ing. [REDACTED] agiva, nel compiere gli abusi ricostruiti, in nome e per conto dell' [REDACTED] ageva, la condanna al risarcimento dei danni è solidale tra le due posizioni.

Quanto ai danni, la CTU (integralmente condivisibile da parte del Giudice in quanto sorretta da motivazioni cliniche ineccepibili, ed effettuata con l'ausilio di uno specialista psichiatra) ha riscontrato in capo all'attore la sola temporanea; coerentemente, il danno biologico liquidabile è pari ad € 835,74 giuste le tabelle di Milano, considerata una percentuale di invalidità al 10% per un soggetto di 46 anni e per la durata di 180 giorni, e ad esso deve aggiungersi il danno morale nella misura della metà del biologico stesso.

Le spese di lite seguono la integrale soccombenza della ex datrice di lavoro, e vengono liquidate come in dispositivo.

PQM



The following information is provided for your reference:

1. The first section of the document contains a list of items.

2. The second section contains a detailed description of the items.

3. The third section contains a list of the items' locations.

4. The fourth section contains a list of the items' dates.

5. The fifth section contains a list of the items' prices.

6. The sixth section contains a list of the items' quantities.

7. The seventh section contains a list of the items' weights.

8. The eighth section contains a list of the items' heights.

9. The ninth section contains a list of the items' widths.

10. The tenth section contains a list of the items' depths.

definitivamente pronunciando disattesa ogni contraria o diversa istanza, eccezione e deduzione, così decide:

1. in accoglimento del ricorso, accerta e dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato da S. [REDACTED] ON E [REDACTED] s.r.l. al ricorrente in data 12/4/2012, e di conseguenza condanna la società convenuta all'immediata reintegrazione di M. [REDACTED] A. [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 e detratto l'aliunde perceptum percepito fino alla presente decisione, oltre ad accessori sulle stesse dalle scadenze al saldo;
2. dichiara tenuti e condanna, in solido tra loro, S. [REDACTED] ON E [REDACTED] s.r.l. e l'ing. [REDACTED] risarcimento del danno biologico e morale causato al ricorrente in costanza di rapporto, che si quantifica in € 835,74 per biologico ed € 417,87 per morale, oltre ad interessi legali sulla somma complessiva dalla data di cessazione dell'invalidità al saldo; pone definitivamente a carico della S. [REDACTED] ON E [REDACTED] s.r.l. le spese di CTU già liquidate.
3. condanna parte convenuta alla rifusione delle spese di lite del presente giudizio in favore del ricorrente, che liquida in complessivi € 12.756,00 per compensi ed € 1913,00 per spese, oltre ad IVA e CPA.

Reggio Emilia, li 27 gennaio 2015

IL G.L.

Dr.ssa Elena Vezzosi

