Sentenza n. 39/2015
Del 05/02/2015
Rep. 05/02/2015
RG n. 75/2013 R.G.
Cron. n. 296/2015

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA

SEZIONE LAVORO

in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della dott. MARIA RITA SERRI ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la seguente:

SENTENZA

Nella causa di lavoro iscritta al n. 75 del Ruolo Generale dell'anno 2013 promossa con ricorso depositato in data 24 gennaio 2013 da

C[redacted] P[redacted]

elettivamente domiciliata a [redacted]

e nello studio dell'av[redacted]e la rappresenta e difende unitamente a[redacted]e da procura in calce al ricorso introduttivo

RICORRENTE

Contro

C[redacted]SPA

In persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente domiciliata a Reggio Emilia, via del[redacted]

presso e nello studio dell'avv.[redacted] la rappresenta e difende unitamente all'av[redacted] procura in

calce alla memoria difensiva

RESISTENTE

In punto a : trasferimento

CONCLUSIONI:

Il procuratore di parte ricorrente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 5 febbraio 2015

Il procuratore di parte resistente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 5 febbraio 2015

MOTIVI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 24 dicembre 2013 regolarmente notificato C[redacted] F[redacted] conveniva in giudizio dinanzi al Tribunale di Reggio Emilia in funzione di giudice del lavoro, C[redacted] spa affinchè, dichiarata la nullità , l'annullabilità o comunque l'inefficacia del trasferimento disposto dalla C[redacted]pa, la società resistente fosse condannata alla reintegrazione della stessa nel suo posto di lavoro e nelle sue mansioni presso lo stabilimento di [redacted]

Chiedeva, quindi, che la società resistente fosse condannata a risarcirle il danno derivante dall'illegittimo trasferimento.

Esponeva dettagliatamente le sue ragioni.

Si costituiva con memoria difensiva depositata in data 15 marzo 2013 C[redacted]spa chiedendo che venisse accertata la legittimità del

trasferimento con conseguente rigetto del ricorso ed in subordine che l'accoglimento delle domande di parte ricorrente venisse limitato come dalla stessa indicato.

Esponeva dettagliatamente le proprie ragioni.

La causa istruita con la produzione di documenti e l'escussione di testi veniva discussa e decisa dando lettura della sentenza ex art. 429 c.p.c. all'udienza odierna.

Si osserva, innanzitutto, che la censura di illegittimità del trasferimento per mancata enunciazione dei motivi è infondata sotto un duplice profilo.

Innanzitutto il provvedimento di trasferimento contiene l'indicazione dei motivi.

In secondo luogo come asserito dalla costante giurisprudenza della Suprema Corte non è necessaria la contestuale indicazione dei motivi di trasferimento.

In particolare la Suprema Corte (Cass. lav n. 43/2007) ha asserito che: "Il provvedimento di trasferimento non è soggetto ad alcun onere di forma e non deve necessariamente recare l'indicazione dei motivi, né il datore di lavoro ha l'obbligo di rispondere al lavoratore che li richieda, fermo l'obbligo di provare in giudizio le comprovate ragioni che lo hanno determinato." e (Cass. lav n.11984/2010) "In tema di mutamento della sede di lavoro del lavoratore, sebbene il provvedimento di trasferimento non sia soggetto ad alcun onere di forma e non debba necessariamente contenere l'indicazione dei

motivi, né il datore di lavoro abbia l'obbligo di rispondere al lavoratore che li richieda, ove sia contestata la legittimità del trasferimento, il datore di lavoro ha l'onere di allegare e provare in giudizio le fondate ragioni che lo hanno determinato e, se può integrare o modificare la motivazione eventualmente enunciata nel provvedimento, non può limitarsi a negare la sussistenza dei motivi di illegittimità oggetto di allegazione e richiesta probatoria della controparte, ma deve comunque provare le reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che giustificano il provvedimento".

Tanto precisato occorre, innanzitutto, verificare se il trasferimento disposto nei confronti della ricorrente sia conforme a quanto previsto dall'art. 2103 c.c. ai sensi del quale il lavoratore "non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive"

Si ritiene che dall'istruttoria espletata sia risultato provato che il trasferimento è stato determinato effettivamente da oggettive ragioni tecnico organizzative e produttive.

In particolare dalla deposizione dei [redacted] risultato provato che la società ha effettivamente riorganizzato l'impiantistica aziendale della sede di Fiorano.

Secondo quanto confermato dai testi [redacted] direttore dello stabilimento di [redacted] dal 1992, e [redacted] dipendente della società resistente con mansioni di responsabile del reparto smalteria nello stabilimento di Fiorano Modenese, la società

resistente nel periodo 2010 -2012 ha investito nella digitalizzazione dei processi di smalteria e decoro finalizzate alla produzione del gres smaltato di seconda generazione e ha investito nell'automazione dei reparti scelta, mentre nello stabilimento di Roteglia è stata mantenuta e maggiormente concentrata la produzione sia di gres porcellanato tecnico che di smaltato con tecnica mista.

I suddetti testi hanno, altresì, confermato che gli investimenti e le modificazioni impiantistiche nel sito di [redacted] hanno comportato un riorganizzazione anche sul piano degli organici e della professionalità delle risorse umane coinvolte.

In particolare il teste [redacted] rispondendo al capitolo n. 13 di parte resistente ha detto che: "Confermo la circostanza. Preciso infatti che essendo tecnologie nuove c'era il bisogno di formare personale adeguato; inoltre andando queste in sostituzione di tecnologie vecchie obsolete, è stato necessario riorganizzare il lavoro sia dal punto di vista strutturale che di personale... le macchine digitali sono state inserite nel 2011. Visto che però c'è stato un aumento di qualità ma uno scarso rendimento nel 2012 è stato fatto un ulteriore investimento con l'acquisto di macchinari più performanti"

I suddetti testi hanno, altresì, confermato che le nuove produzioni digitalizzate hanno comportato una graduale scomparsa della figura professionale della retinista in quanto nell'impiantistica digitale è assente il posto di lavoro di personale fisso di linea di presidio alle

postazioni di retino e che in particolare ciò è avvenuto, dopo una prima fase, a metà del 2012 comportando un esubero di personale.

Dalla deposizione dei suddetti testi è, altresì, risultato provato che si è cercato di ricollocare le retiniste, innanzitutto, all'interno dello stabilimento nella mansione di smaltatore e che tali ricollocazioni sono state effettuate tenendo conto della maggior pregressa esperienza nel settore.

In particolare nel 2010 la lavoratrice Tadolini è stata ricollocata come addetto smaltatore, nell'ottobre 2011 è cessato il rapporto di lavoro con la lavoratrice [redacted] che non è stata sostituita, verso la metà del 2012 le lavoratrici [redacted] e [redacted] sono state inserite nel percorso di formazione on the job per acquisire la professionalità di addette di smalteria e conduttori di linea e le lavoratrici [redacted] si sono state ricollocate come addette di appoggio ai turni produttivi.

Il teste [redacted] ha, altresì, confermato che tutte le ricollocazioni in altre mansioni di ex retiniste in esubero a [redacted] rese numericamente possibili nel nuovo assetto impiantistico ed organizzativo sono state effettuate ed ha precisato che: "la [redacted] ha lavorato inizialmente in scelta e poi è stata spostata al reparto smalteria svolgendo mansioni di retinista. Il passaggio delle figure di retiniste ad addette alla smalteria è stato fatto in base a un criterio di esperienza di lavoro diretto in C[redacted] pregresso e direttamente attraverso richiesta diretta del lavoratore per un aumento di

professionalità. La formazione dei lavoratori è stata fatta direttamente in linea attraverso l'affiancamento del capo turno al lavoratore. Per quanto mi è stato riferito dal responsabile del reparto [redacted] la C[redacted]on ha chiesto di fare questa riqualificazione".

Detti testi hanno, altresì, confermato che le lavoratrici [redacted]e C[redacted]no state trasferite perché in esubero nello stabilimento d[redacted] essendoci necessità di una sceglitrice e di una retinista nell'impianto di [redacted]

In particolare il teste [redacted] ha riferito che : "Preciso che la direzione di Roteglia, sapendo che c'erano retiniste in esubero presso lo stabilimento di Fiorano, ha chiesto una retinista stante la cessazione dell'attività lavorativa di [redacted] E' stata scelta la C[redacted] quanto le altre retiniste in esubero stavano già facendo un percorso di formazione. Rimaneva da scegliere tra la [redacted]c la [redacted]he non stavano facendo tale percorso ed è stata scelta la C[redacted] quanto risiedeva a [redacted] quindi più vicina rispetto alla G[redacted]he risiedeva a Sassuolo. Con i trasferimenti a Roteglia sono stati evitati licenziamenti delle retiniste in esubero a Fiorano"

La teste [redacted] dipendente della resistente con mansioni di smaltatore addetta allo stabilimento di Fiorano ha parimenti confermato che con l'introduzione della tecnologia digitale le mansioni da retinista sono diminuite anche se non completamente

eliminate.

In particolare la stessa ha riferito che: " Le mansioni della C[redacted] presso lo stabilimento di F[redacted]ono diminuite a seguito dell'introduzione delle macchine digitali. Dette mansioni non sono state del tutto eliminate perché certi prodotti necessitano dell'intervento della retinista. Queste mansioni da retinista sono fatte dal personale che è rimasto nella sede di F[redacted]on è stato chiamato nessun nuovo dipendente a svolgerle. Questi dipendenti usualmente lavorano in appoggio alla linea o quando mancano gli smaltatori, in smalteria".

Da quanto sopra esposto deriva che dall'istruttoria risulta provato che il trasferimento è stato dettato da ragioni tecniche, organizzative e produttive in quanto da una parte a seguito delle modifiche intervenute nella produzione con l'introduzione delle macchine digitali nell'impianto di Fiorano la mansione di retinista è diventata marginale con conseguente esubero di detto personale e necessità di ricollocarlo in altre mansioni e dall'altra nello stabilimento di Roteglia era necessario inserire una retinista a seguito della scopertura di un posto in organico.

Né in contrario è dirimente la circostanza emersa solo in sede di istruttoria che nel 2012 prima di agosto 2012 siano stati assunti a tempo indeterminato tre nuovi lavoratori prima assunti con contratto di somministrazione in quanto come riferito dalla teste [redacted] i suddetti facevano gli smaltatori e i retinisti e come

spiegato dal teste [redacted] "Avendo a disposizione una tecnologia digitale all'avanguardia ma purtroppo poco performante dal punti di vista della produttività, si è avuta la necessità di aumentare il tempo lavoro-macchina e quindi di assumere all'inizio a contratto temporaneo del personale adeguato; nello specifico due smaltatori formati e un addetto linea di smalteria e retinista . Preciso che l'addetto di linea smalteria è un lavoratore che ha già fatto esperienza come smaltatore. Trasformando l'organizzazione del lavoro uniforme per tutte e tre le linee con la tecnologia nuova si è avuta la necessità di inserire questi tre lavoratori nel ciclo produttivo. I lavoratori di chiamano [redacted]

La [redacted] aveva lavorato prima che in C[redacted]n altre aziende come retinista e come smaltatore. Se ben ricordo i contratti di somministrazione sono stati fatti fine 2010 inizi 2011 e i lavoratori sono stati assunti a tempo indeterminato nel 2012".

Né in contrario rileva la generica deposizione del teste [redacted] funzionario sindacale che è stato nel reparto smalteria solo un paio di volte alcuni anni fa in occasione di un incontro con il responsabile di produzione e che, quindi, evidentemente era a conoscenza dell'organizzazione del reparto solo de relato.

Dalla deposizione dei tes[redacted] è, altresì, risultato provato che in merito al trasferimento della ricorrente si è tenuto come richiesto dalla stessa un incontro con il sindacato dove sono

stati esplicati i motivi del trasferimento.

Da quanto sopra esposto deriva che il trasferimento deve considerarsi legittimo alla stregua dell'art. 2103 c.c. risultando la sussistenza delle ragioni produttive e organizzative posto alla base dello stesso.

Occorre, quindi, verificare se lo stesso sia anche conforme al disposto dell'art. 43 del CCNL che all'ultimo capoverso prevede che: "Fermo restando quanto sopra, i lavoratori di età superiore ai 50 anni se uomini e 45 se donne potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale".

Si ritiene che nel caso di specie ricorra anche il caso eccezionale che consente il disposto trasferimento dal momento che il suddetto trasferimento non è solo giustificato dalla necessità di coprire una scopertura in organico nello stabilimento di Roteglia, ma anche e soprattutto dalla necessità di ricollocare la ricorrente che svolgeva mansioni di retinista e che a seguito delle modifiche alla produzione era diventata una figura in esubero da ricollocare.

La suddetta norma contrattuale, a parere di questo giudice, deve essere interpretata nel senso che per poter trasferire la lavoratrice che ha superato i 45 anni non bastano le ragioni di cui all'art. 2103 c.c. ma che occorre un quid pluris che nel caso di specie è l'esubero della lavoratrice come retinista e la necessità di ricollocarla.

In altri termini il trasferimento alla stregua dell'art. 43 del CCNL

non sarebbe stato legittimo se giustificato solo dalla necessità di coprire il posto di retinista a Roteglia, mentre nel caso di specie stante il correlativo esubero della ricorrente a Fiorano deve considerarsi legittimo trattandosi di circostanza eccezionale.

Del resto diversamente opinando non sussisterebbero praticamente mai i casi eccezionali che giustifichino il trasferimento.

Si osserva, poi, che come affermato dalla Suprema Corte (Cass. lav n. 16801/2002) " In tema di trasferimento del dipendente, le disposizioni collettive possono integrare la disciplina dell'art. 2103 cod. civ. (avente riguardo soltanto alle ragioni tecniche, organizzative e produttive) attribuendo rilievo anche alle esigenze di ordine personale e familiare del lavoratore, ma resta comunque escluso, in mancanza di espressa previsione in tal senso da parte della predetta disciplina collettiva, che l'obbligo di valutare tali esigenze comporti procedure concorsuali o comparazioni fra le situazioni dei possibili destinatari del provvedimento di trasferimento, in quanto il datore di lavoro è obbligato a una scelta diversa solamente nel caso in cui le esigenze personali o familiari del lavoratore trasferito o da trasferire siano particolarmente rilevanti ai fini del rispetto dei precetti di buona fede e correttezza.".

Nel caso di specie, peraltro, la stessa parte ricorrente nel ricorso si è limitata a contestare la sussistenza delle ragioni del trasferimento, ma non ha contestato la scelta della stessa tra le altre retiniste, di cui

peraltro ad eccezione che per [redacted] non si conosce l'età, come lavoratore da trasferire e, peraltro, tale scelta sulla base degli elementi emersi dall'istruttoria non appare contraria a buona fede.

Da quanto sopra esposto deriva che il ricorso deve essere rigettato.

Stante la controvertibilità in fatto ed in diritto della fattispecie devono essere integralmente compensate le spese giudiziali tra le parti.

P.Q.M.

Il Tribunale di Reggio Emilia, in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria domanda, istanza ed eccezione respinta, definitivamente pronunciando sulla causa n. 78/2013 R.G. così provvede :

1) Rigetta il ricorso
2) Compensa integralmente le spese giudiziali tra le parti .

Reggio Emilia, 5 febbraio 2015

Il Giudice

Dott. Maria Rita Serri

TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
DEPOSITATO IN CANCELLERIA
5 FEB 2015
IL CANCELLIERE
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO