REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA

Sezione Lavoro

in persona del Giudice, dott. Elena Vezzosi

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. 1351/2014 del Ruolo Generale Affari Contenziosi, vertente tra

[redacted]

contro

[redacted]

OGGETTO: opposizione ordinanza art.1 co.49 L.92/2012

FATTO E DIRITTO

La società [redacted]. adisce lo scrivente Giudice con ricorso in opposizione ex art.1 co.51 L.28/6/2012 n.92 all'ordinanza resa in data 12/11/2014 nel procedimento n.375/2014 promosso dal sig. [redacted] finalizzato ad accertare l'illegittimità del licenziamento irrogatogli dalla datrice di lavoro in data 27/9/2013 per giustificato motivo oggettivo.

L'ordinanza opposta ha accolto il ricorso del lavoratore, sancendo l'illegittimità del

licenziamento e la condanna della società al pagamento dell'indennità prevista dai commi 5 e 7 SL.

Più specificamente l'ordinanza recita testualmente:

"**<u>In fatto</u>**

Il ricorrente è stato dipendente dal 28/10/2008 sino alla data del licenziamento per giustificato motivo oggettivo della attuale convenuta [redacted]. (d'ora in poi anche [redacted] con mansioni di Area Sales Manager per le zone di Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta, ed inquadramento al 7° livello CCNL Metalmeccanici.

Con il presente ricorso impugna il licenziamento 10.09.2013 (intervenuto all'esito della procedura di cui all'art.1 co.40 L.92/2012) comminato a fronte di un asserito piano di riorganizzazione aziendale riguardante l'Ufficio Vendita Italia e la conseguente soppressione delle posizioni di responsabile commerciale dell'area vendita corrispondente all'Italia Nord Occidentale, di competenza del ricorrente; osservando di aver subito nel 2012 una illegittima riduzione dell'Area di competenza esclusivamente strumentale al successivo licenziamento.

Lamenta in subordine che neppure sarebbe stato rispettato l'obbligo di 'repêchage' all'interno dell'intera azienda.

Si costituisce nei termini [redacted] ontestando in fatto e diritto le prospettazioni attoree, evidenziando che la necessaria riorganizzazione è stata motivata, dalla rilevante contrazione delle vendite effettuate nell'area assegnata al Sig [redacted] egistrata per un periodo protrattosi continuativamente per sette mesi, e pari ad oltre il 30 per cento in meno, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, con riduzione dei prodotti venduti a sole 100 unità; e più specificamente, nel periodo da gennaio a luglio 2013 sono stati venduti 71 trattori Landini e 9 trattori McCormick, contro rispettivamente 120 e 23 unità vendute nello stesso periodo dell'anno 2012.

Veniva poi evidenziata la circostanza che nell'intera azienda non vi erano posizioni libere e fungibili con le mansioni svolte dal ricorrente.

Venivano sentiti due testimoni ed acquisita documentazione, ed all'esito della sommaria istruttoria la Giudice si è riservata.

<u>In diritto</u>

Il ricorso è fondato e va accolto.

**Si afferma nella lettera di espulsione 27/9/2013 che "*nei primi sette mesi del corrente anno 2013, le vendite effettuate nell'area a lei assegnata si sono contratte, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, di oltre il 30 per cento, arrivando complessivamente a sole circa 100 unità di prodotto. Per effetto di tale contrazione il volume complessivo delle vendite nell'area a lei assegnata è sceso ad un livello tale da rendere antieconomica, nelle nostre valutazioni aziendali, la permanenza di un responsabile commerciale addetto a tale area.*

Abbiamo deciso conseguentemente di procedere al riassetto della organizzazione riguardante l'Ufficio Vendite Italia, mediante la soppressione della posizione di Responsabile commerciale di Area (Area Sales Manager) dell'area di vendita corrispondente all'Italia nord occidentale, alla quale Lei è stato addetto, e la assegnazione delle competenza ad essa relative ad altre posizioni già presenti nel nostro organigramma aziendale.

Tale nostra decisione è stata motivata dall'esigenza di fronteggiare la negatività della situazione economica, anche mediante la riduzione dei costi della gestione".**

Orbene, i fatti posti a base del licenziamento sono risultati provati dall'azienda; e tuttavia non pare a chi scrive che ricorrano gli estremi per un licenziamento per [redacted]

In particolare, l'azienda ha provato (per la verità con una prova da considerarsi 'appena sufficiente' –per mutuare il gergo scolastico- in quanto non fondata su dati documentali certi [es: gli ordini di vendita] ma solo su quanto riferito dal testimone [redacted]esponsabile Vendite Italia) che i primi sette mesi dell'anno 2013 hanno registrato, nell'Area vendite cui era addetto [redacted]n calo del 30% degli ordini.

Sulla scorta di tale fatto si è determinata a sopprimere la posizione relativa.

Ebbene, se è precluso al Giudice valutare l'opportunità e/o la razionalità di tale scelta imprenditoriale nel rispetto dell'art.41 Cost., è viceversa sindacabile la tempistica con la quale essa è stata attuata e le ragioni ad essa sottese, posto che – come noto- la soppressione del posto o del reparto cui è addetto il lavoratore non può essere meramente strumentale ad un incremento di profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti (cfr. ex plurimis Cass.*Sez.* L, Sentenza n. 19616 *del* 26/09/2011).

A mente di tali insegnamenti, la necessità di procedere alla soppressione del posto di lavoro occupato dal ricorrente non appare evidente (ed al contrario, parrebbe da escludersi) con riguardo ai seguenti elementi:

a) **Il dato temporale: l'azienda si è motivata a sopprimere il posto di [redacted] a seguito di un andamento negativo delle vendite (-30% rispetto al *range* dell'anno precedente) della durata di sette mesi. Questo periodo temporale è eccessivamente limitato per far pensare a quella '*situazione sfavorevole non contingente*' di cui parla la SC;**

b) **Il fatturato generale: pur se tardivamente prodotti anche rispetto all'ordine di esibizione del Giudice (per dimenticanza), i bilanci aziendali 2012 e 2013 evidenziano consistenti segnali di ripresa della società: il 2012 si è chiuso, dopo anni di perdite, con un bilancio in attivo ed utili per oltre cinque milioni e 200mila euro; il 2013 con utili per oltre 5milioni 700mila, e perciò in aumento rispetto al 2012 di 500mila €. Nessuna '*negatività della situazione economica*' –al contrario di quanto si sostiene nella lettera di licenziamento- ma semmai segnali di netta ripresa.**

c) **Le assunzioni nel 2013/2014. Ulteriore segnale del buon andamento complessivo dell'azienda nel 2013 sono le assunzioni di personale, ed in particolare (come documentato dai LUL 2013 e 2014, anch'essi prodotti a seguito di ordinanza del Giudice) nel 2013 sono stati assunti 22 lavoratori, e nel 2014 –fino a settembre- 18 lavoratori; risultati altamente positivi in tempi di grave recessione.**

d) **I licenziamenti 2013/2014: non risultano esserci stati, all'infuori della posizione qui esaminata; nemmeno risulta l'accesso alla CIG nel periodo. Entrambi elementi che testimoniano l'assenza di crisi aziendale.**

e) **La revisione delle Aree di vendita. Si è accertato –teste [redacted] che periodicamente avvenivano e avvengono nell'Area Vendite Italia aggiustamenti di zona (allo stesso teste, nel 2010, è stata tolta la provincia di**

Grosseto).Ulteriore prova di ciò è che nel 2009 a[redacted]u assegnata una parte dell'area del suo collega[redacted] l'altra parte al collega[redacted] significativa conferma di tale necessità organizzativa è data dalla successiva macroscopica revisione d'area che subì lo stesso[redacted]nel 2012, anno in cui gli fu pressoché dimezzata l'area di competenza territoriale/area di mercato per affidarla al collega[redacted] Tutti questi massicci smembramenti di aree (tra cui l'ultimo, definito dal teste[redacted]*particolarmente significativo, e posso dire che da quando sono in azienda* [2007,n.d.r.] *non si sono mai verificati 'aggiustamenti' di questa entità*") dimostrano come la politica aziendale, nel settore vendite Italia, sia stata quella (almeno sino al licenziamento di[redacted] di procedere per 'aggiustamenti' e revisioni delle aree al fine di livellare i risultati e le aree di mercato per renderle omogenee. Ciò non è stato fatto in occasione della vicenda di cui ci si occupa, ove viceversa l'azienda –senza indagare le cause del calo di vendita, ovviamente estranee alla professionalità del[redacted] non messa in discussione dalla società- non ha posto in essere le azioni correttive fino ad allora coerentemente intraprese, decidendo invece di licenziare immediatamente il ricorrente.

f) La non uniformità delle aree. E' poi emerso che le aree di vendita non sono territorialmente omogenee:[redacted] ha provincie assai eterogenee (Chieti, Pescara, alcune provincie della Puglia, Brescia, Bergamo, Cremona, Reggio Emilia e Parma –[redacted] responsabile della Toscana (senza Grosseto) e della Sardegna. Degli altri Sales Manager non si sa nulla, né per attribuzioni geografiche, né per aree di mercato. A fronte di tali elementi, era possibile assegnare a[redacted] altre zone –anche geograficamente distanti dall'Area Nord Occidentale- che potessero consentirgli di registrare vendite più consistenti.

g) La scarsezza dei dati documentali forniti dall'azienda. Oltre ad essersi dimenticata di fornire i dati di bilancio, l'azienda ha anche omesso di rendere trasparente il suo operato fornendo al Giudice ulteriore materiale su cui valutare la fondatezza del licenziamento. In particolare, non sono stati forniti dati (anche comparati) sulle vendite 2013 nelle altre aree d'Italia; né sono stati forniti dati sulle vendite nell'Area ex[redacted]relativi all'anno 2014; nemmeno è stato chiarita la composizione geografica delle aree, e lo specifico Sales Manager di assegnazione.

A fronte di tutte le considerazioni svolte, non pare potersi affermare la *necessità* di procedere alla soppressione del posto e l'*ineluttabilità* del licenziamento di [redacted] (cfr. ex plurimis Cass.6026/2012).

L'opacità di difesa più sopra evidenziata fa sì che non risulti sufficientemente provato anche il rispetto dei criteri di scelta del lavoratore da licenziare, atteso che anche sotto questo aspetto l'azienda dichiara di aver tenuto conto, quale unico criterio di raffronto tra i Sales Manager delle varie Aree (ovviamente tutti fungibili tra loro, come dimostra il fatto che le aree erano e sono non uniformi e soggette a cambiamenti frequenti) i carichi di famiglia, tuttavia in tal senso producendo un documento di redazione interna in cui (senza darne concreta dimostrazione) si afferma l'esistenza di familiari a carico degli altri venditori.
Orbene, considerato che l'esistenza di carichi familiari non è l'unico parametro che serva da raffronto, dovendosi valutare anche l'età anagrafica del dipendente e la sua anzianità di servizio (dati del tutto omessi da parte di [redacted], va rilevato che comunque non può considerarsi prova sufficiente dell'esistenza di carichi familiari il doc.3 prodotto.

<u>Le conseguenze giuridiche</u>

L'annullamento, con conseguente reintegrazione e corresponsione di un'indennità non superiore a dodici mensilità, compete soltanto se l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento sia "*manifesta*" (art. 18, commi quarto e settimo); altrimenti il lavoratore può rivendicare la sola indennità economica, in misura compresa tra dodici e ventiquattro mensilità (art. 18, commi quinto e settimo).
In linea con i primi pronunciamenti di giudici di merito (cfr. Trib.Genova est.Basilico ord.8/10/2013; Trib.Roma est. Sordi ord.19/3/2014; C.A Torino sentenza 600/2014 del 21/5/2014 est.Sanlorenzo) chi scrive, pur dando atto dell'acceso dibattito dottrinale in corso, aderisce alla tesi che attribuisce all'aggettivo "*manifesta*" portata qualificativa del fatto storico complessivamente addotto a ragione del licenziamento.

Il contesto storico ed il tenore della riforma rendono palese l'intento del legislatore di ridurre le ipotesi di annullamento del licenziamento a casi estremi, nei quali, come ha sintetizzato un autorevole commentatore, il datore di lavoro abbia "*torto marcio*". Ma il torto può emergere anche dopo lunga ed articolata attività processuale, poiché non sempre l'inesistenza dei fatti addotti come ragioni aziendale di carattere tecnico, organizzativo o produttivo è *ictu oculi* evidente. Può darsi anzi l'eventualità che occorra un'indagine lunga e complicata per giungere ad accertare una radicale inesistenza delle ragioni datoriali.

E' corretto ritenere che la carenza del motivo oggettivo sia manifesta quando la sua infondatezza risulti totale: o perché nessuna delle componenti essenziali della fattispecie (difficoltà economica – riorganizzazione – soppressione del posto) venga provata o perché la ragione oggettiva addotta si riveli un pretesto che dissimula altro motivo.

La soluzione implica evidentemente l'adesione all'ulteriore opzione ritiene decisivo il confronto non tanto col fatto storico nella sua materialità, quanto con la fattispecie giuridica cui il legislatore ha conferito rilevanza. L'opportunità di quest'opzione s'impone proprio nella valutazione sulla "*insussistenza*" del giustificato motivo oggettivo. La sua nozione è infatti riferibile ad una fattispecie articolata, nella quale s'innesta, come visto, una pluralità di fatti materiali tra loro necessariamente collegati dal punto di vista logico-causale. Una verifica circoscritta alla mera esistenza dei singoli fatti perderebbe di vista questa connessione.

Si è visto che nel presente giudizio l'impresa datrice di lavoro ha dato prova della specifica ragione economica addotta (calo di vendite del 30% rispetto ai sette mesi dell'anno precedente); mentre non è risultata coerente la scelta organizzativa che avrebbe determinato la soppressione della posizione lavorativa occupata dal ricorrente, e tantomeno appare esistere correlazione tra la ragione economica e la soluzione organizzativa adottata.

Pare che al caso in esame si possa applicare –non potendosi affermare la 'manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento' per quanto più sopra già esposto- la sanzione prevista dal comma 7 art.18 SL per 'le altre ipotesi' in cui non ricorrono gli estremi de[redacted]a 12 a 24 mensilità).

Per valutare l'ammontare dell'indennizzo, si deve aver presente che il ricorrente non ha provato il proprio stato attuale di inoccupazione (ed al contrario l'azienda

afferma che lo stesso lavori già dal gennaio 2014 per una propria concorrente); mentre la non partecipazione al tentativo obbligatorio è stata data da un impedimento dimostrato del proprio difensore (cfr.docc.6 e 7 ric.).

Fatte queste valutazioni, e rilevato che il ricorrente aveva, al momento del licenziamento, 57 anni, ed era collocato in azienda da 5 anni, pare equo quantificare il risarcimento in 12 mensilità della [redacted] percepita dallo stesso al momento dell'espulsione.

Sui crediti di lavoro vanno applicati rivalutazione monetaria e interessi legali, a seguito della sentenza del 23 ottobre 2000, n. 459, con la quale la Corte costituzionale ha dichiarato la parziale illegittimità dell'art. 22 comma trentasei l. 724/94. Gli interessi devono inoltre calcolarsi sul capitale rivalutato annualmente, secondo il più recente orientamento della Corte Suprema [Cass., sez. un., 29 gennaio 2001, n. 38].

Le spese di lite seguono la soccombenza [redacted] e sono liquidate come in dispositivo

P.Q.M.

Visto l' art.1 co.49 L.28/6/2012 n.92

1. ***Accoglie il ricorso, e dunque dichiara l'illegittimità del licenziamento irrogato al ricorrente [redacted] di conseguenza condanna l'azienda convenuta [redacted] di quanto disposto dai commi 5 e 7 art.18 SL, al risarcimento del danno in favore del ricorrente, liquidato in dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, maggiorato degli interessi legali sull'importo capitale da rivalutarsi anno per anni, decorrenti dalla data del licenziamento e sino al saldo;***
2. ***Condanna [redacted] alla rifusione al ricorrente delle spese del presente giudizio, che liquida in complessivi € 6.000,00, oltre ad IVA e CPA.***
3. ***Provvisoria esecuzione."***

Nel proprio atto di opposizione la società opponente censura l'ordinanza sopra riportata affermandone numerose lacune.

In particolare:

a) la situazione sfavorevole non contingente deve essere valutata con riferimento al singolo settore o ramo d'azienda, non già, come erroneamente fa il Giudice, all'impresa nel suo complesso;

-in ogni caso, non si trattava di situazione contingente ma protrattasi per l'intero 2013;

b) non spetta al Giudice dire quali correttivi l'azienda poteva adottare in alternativa alla soppressione del posto;

-in ogni caso, l'elemento caratterizzante le aree non è l'estensione geografica ma le potenzialità, ossia il numero di clienti in ciascuna area;

c) il lavoratore non ha svolto alcuna allegazione in ordine alla violazione dei criteri di scelta, quindi ogni valutazione sotto questo profilo è preclusa al Giudice;

-in ogni caso, non esiste fungibilità tra i vari Sales Manager.

Si costituisce nei termini il lavoratore ribadendo le tesi già espresse nella propria memoria di prima fase e sostenendo la correttezza dell'ordinanza opposta.

Non necessitando la causa di attività istruttoria, all'odierna udienza del 12 maggio 2015 il Giudice ha deciso con sentenza resa all'esito della camera di consiglio.

L'opposizione della società [redacted] non appare fondata e va respinta, di talchè, ribadite, richiamate ed approfondite le ragioni in fatto e diritto poste a base della ordinanza opposta, è da dichiararsi illegittimo il licenziamento irrogato a [redacted]

Partendo...dalla fine, appare a chi scrive dirimente nella presente vicenda il doc.3 prodotto dall'ex dipendente nella memoria di costituzione della presente fase, in merito al quale parte ricorrente non tenta neppure di dare qualche plausibile spiegazione.

Si tratta di una @ inviata l'11/12/2014 a tutta la forza vendite ed ai principali fornitori [redacted] a parte di [redacted] ettore Vendite Italia- nella quale lo stesso comunica che "*con decorrenza immediata il sig* [redacted] *già operante nell'area*

piattaforme marketing prodotto, è entrato a far parte del gruppo vendite Italia assumendo l'incarico di Area Manager Nord Ovest".

Si deve trattare di quella figura di cui ha riferito il teste [redacted] all'udienza del 10/9/2014: "La voce aziendale mi dice che è stato da poco assunto un commerciale forse proveniente dalla società [redacted] ma io personalmente non so nulla di preciso né lo ho mai visto" e che lo stesso direttore Vendite Italia [redacted] teste sempre a quell'udienza, si affretta a precisare essere "stata assunta di recente proveniente dalla ditt[redacted]a è stata inserita nello 'sviluppo prodotto' e marketing".

Ed infatti, la lettera di assunzione con contratto a tempo indeterminato del sig[redacted] data 6/6/20104 con mansioni di "addetto al marketing operativo" che si sono assai rapidamente convertite in quelle di *Area Manager Nord Ovest.*

Sarebbe interessante dare corso all'istruttoria per approfondire –attraverso l'escussione di Iaria, dedotto come teste da[redacted] l'esperienza lavorativa pregressa del neo assunto nel settore marketing, piuttosto che nel settore commerciale...Interessante ma superfluo ai fini della presente decisione, posto che le evidenze processuali raccolte appaiono al Giudice più che sufficienti a fondare il proprio convincimento.

Quanto alle censure mosse da[redacted]e più sopra riassunte, si osserva.

Quanto all'obiezione che la situazione sfavorevole non contingente deve essere valutata con riferimento al singolo settore o ramo d'azienda, non già, come erroneamente fa il Giudice, all'impresa nel suo complesso, si osserva che l'art.3 L.604/66 prevede genericamente, come noto il licenziamento "...determinato.. da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa", ed è la successiva elaborazione giurisprudenziale a delineare il concetto qui contestato.

Esso concetto deve raccordarsi con i generici elementi di crisi delineati nell'articolo citato, e dunque deve essere considerato come elemento di tale gravità da dover indurre l'imprenditore in buona fede ad espellere un lavoratore dalla propria organizzazione produttiva, e ciò non a meri fini di risparmio di spesa relativo al costo del lavoro del dipendente licenziato, ma in conseguenza di una più articolata riorganizzazione aziendale volta ad ottenere utilità superiori.

Tanto premesso, la situazione sfavorevole non contingente (che sia pure del singolo settore aziendale) deve essere talmente grave da riverberarsi negativamente sui bilanci aziendali, sullo stato della società, sulla sua organizzazione interna non soddisfacente e necessaria di correttivi: ed è in questo senso l'argomentazione resa da chi scrive nella propria ordinanza.

Nel senso cioè che la crisi anche di un singolo settore (che pure nel caso in esame non è stata provata, non essendo in crisi il settore commerciale dell'azienda, ma la sola Area di vendita Nord Ovest) deve avere riflessi negativi (e non contingenti) sull'intera economia dell'azienda, al punto da dover adottare correttivi drammatici come l'espulsione della forza lavoro.

In ogni caso, si ribadisce che la situazione di calo delle vendite protrattasi per 9 mesi (tanto è contestato nella lettera di licenziamento) non pare né una situazione di crisi, né una situazione non contingente; prova ne è che è stata rapidamente superata con il ripristino della posizione di lavoro asseritamente soppressa.

Quanto al fatto che non spetta al Giudice dire quali correttivi l'azienda poteva adottare in alternativa alla soppressione del posto, si osserva che infatti spetta al Giudice censurare quei correttivi che tali non sono nel concreto, ma solo strumenti illegittimamente usati per sbarazzarsi di un dipendente evidentemente considerato scarsamente produttivo (lo si deduce dal fatto che è stato prontamente sostituito con un altro); e spetta sempre al Giudice accertare che la modifica organizzativa adottata dal datore di lavoro sia seria e non pretestuosa.

Infine, con riguardo al fatto che il lavoratore non ha svolto alcuna allegazione in ordine alla violazione dei criteri di scelta, quindi ogni valutazione sotto questo profilo è preclusa al Giudice, si osserva (ma l'azienda si è già data una risposta da sola) che è stata la stessa [redacted]a dedurre e allegare (anche fornendo un prospetto comparativo per carichi familiari) il rispetto dei criteri di scelta, rispetto che è stato contestato da parte ricorrente e sul quale comunque è possibile interloquire in questa fase della procedura, dove è stato espressamente dedotto nella memoria di costituzione Massa.

Per concludere, il fatto che non esista fungibilità tra i vari Sales Manager è circostanza nuova, non in precedenza dedotta, affermata ma non dimostrata (né è fatta richiesta di prova in tal senso) e comunque totalmente da escludere nel merito, atteso che vi è

assoluta identità di mansioni tra i vari Sales Manager, e i frequenti aggiustamenti (anche significativi) di zona ne denunciano la perfetta intercambiabilità.

E tanto basta per confermare il proprio precedente giudizio sulla vicenda di causa.

Le spese di lite seguono la soccombenza dell'opponente, e vengono liquidate come in dispositivo.

PQM

1. rigetta il ricorso in opposizione, e conferma l'ordinanza resa in data 12/11/2014 nel procedimento n. 375/2014.
2. Condanna [redacted] rifondere al ricorrente le spese di lite del primo grado di giudizio (comprensive dunque della fase precedente), che liquida in complessivi € 8.000,00 oltre ad IVA e CPA e contributo unico se dovuto.

Reggio Emilia, li 12/05/2015

IL G.L.

Dr.ssa Elena Vezzosi