

N. R.G. 2015/2354



TRIBUNALE ORDINARIO di ANCONA

Giudice del Lavoro

Nel procedimento iscritto al n. r.g. **2354/2015** promosso da:

ORDINANZA

ROBERTO FARINELLI (C.F. FRNRRT64T06A125B) con il patrocinio dell'avv. DI STASI ANTONIO e dell'avv. elettivamente domiciliato in VIA DEGLI OREFICI, 5 ANCONA presso il difensore avv. DI STASI ANTONIO

RICORRENTE/I

contro

BORA SRL (C.F.) con il patrocinio dell'avv. GASPARETTI MASSIMO e dell'avv. elettivamente domiciliato in VIA S. MARTINO 4 60035 JESI presso il difensore avv. GASPARETTI MASSIMO

RESISTENTE/I

Il Giudice dott. Andrea De Sabbata,

sciogliendo la riserva formulata all'udienza del 5/4/16;

visti gli atti e sentite le parti,

decidendo in base alla sommaria valutazione richiesta dalla natura del presente provvedimento, osserva quanto segue.

Non appaiono congruenti le difese di parte convenuta in ordine alla sussistenza del giustificato motivo oggettivo, individuato nella lettera di licenziamento 27/5/15 (doc.8 allegato al ricorso) nella «soppressione del posto di lavoro ricoperto in qualità di operatore alle presse» (ovvero «reparto stampaggio»).

In primo luogo si rileva dalla istanza presentata al fine del tentativo di conciliazione (ex art.7 L.604/66) e dal relativo verbale (doc. 8 citato), richiamato dalla stessa lettera di licenziamento, che la figura di «addetto alle presse» non è stata affatto abolita, essendosi trattato piuttosto di una «riduzione del numero dei turni .. nel settore dello stampaggio», (composto di 60 addetti: v capitolo 27 memoria di costituzione 15/2/16) in cui «nel corso degli ultimi 12 mesi si è registrato un calo del numero di ore richieste per le lavorazioni alle presse pari al 9%).

Premesso che la convenuta (la quale pacificamente nel periodo in questione ha fatto ricorso alla CIG per i lavoratori in oggetto) non ha dedotto né provato l'effettiva diminuzione del numero dei dipendenti rimasti addetti al reparto successivamente al licenziamento (a prescindere dalla mera riorganizzazione dei «turni» ovvero dell'orario di lavoro: che peraltro ha continuato coprire le 24 ore anche a seguito della formale abolizione del «turno notturno» che avrebbe giustificato il licenziamento del ricorrente: v. doc.4 e 5 di parte resistente) si rileva che dagli stessi prospetti riportati nella citata memoria difensiva si evince che , accanto ad un numero di ore lavorate nel reparto interessato che nel 2015 è rimasto sostanzialmente stabile e nel 2015 sarebbe effettivamente calato di un numero pari a circa 5 mila, quello dell'altro (unico) reparto produttivo (produzione stampi») è rispettivamente aumentato di circa 600 e 8.500 unità (realizzando, per inciso, un considerevole aumento dei ricavi complessivi).



Risulta quindi in tutta apparenza smentito quanto affermato nel citato verbale, dal datore di lavoro, secondo cui «anche gli altri reparti dell'azienda sono saturi di personale».

Del resto nel ricorso si indicano specificamente undici nominativi di lavoratori assunti dalla ditta «tra il 2014 ed il 2015».

A fronte di ciò la convenuta:

- non nega che tali nominativi siano effettivamente inclusi nel personale, né deduce che essi siano stati assunti in precedenza;

- si limita ad affermare (pag.VII e XX, capitolo 6 della citata memoria) che «nel reparto stampaggio dal 2013 ad oggi sono stati assunti due apprendisti ed è stato trasformato un lavoratore con contratto a tempo determinato in scadenza» (con assunzione a tempo indeterminato, ndr);

- afferma (mutando linea difensiva) che il ricorrente non avrebbe potuto essere impiegato nel reparto “produzione stampi” perché non fornito di «esperienza nel settore e formazione scolastica idonea»;

- spiega di aver scelto come destinato al licenziamento il ricorrente (insieme ad altri tre colleghi) in quanto gli altri 33 addetti al reparto (privi di superiori carichi di famiglia, ovvero di “seri problemi di salute”: v. pag.XII e XIII della citata memoria)) sarebbero in possesso della «caratteristica della polivalenza, nel senso che possono essere impiegati, per preparazione scolastica e/o specifiche esperienze, anche negli altri settori che la Bora sta sviluppando».

Evidenziato che anche le assunzioni di apprendisti e la “stabilizzazione di precari” valgono certamente come “nuove assunzioni” ai fini di cui si tratta, si osserva che, - anche a fronte della genericità (rimasta tale, a seguito della espressa eccezione formulata all'udienza dell'1/3/16) di locuzioni quali «esperienza nel settore e formazione scolastica idonea», «polivalenza», «altri settori», (che si riflette sulla ammissibilità dei capitoli di prova in parti termini formulati), riferite a lavoratori diversi dal ricorrente, - da queste stesse allegazioni si desume che la Società, in caso di esubero di 4 (o anche più) unità nel reparto “stampaggio”, ben poteva destinare ad “altri reparti” (ed in particolare alla «produzione stampi»), alcuni dei numerosi “lavoratori polivalenti” in esso presenti e quindi preservare il posto di lavoro di tutti i propri dipendenti.

Si deve quindi ritenere insussistente il “giustificato motivo oggettivo”, aggiungendo: (*ad abundantiam*):

- che a fronte della specifica allegazione del lavoratore (pag 7 del ricorso) , secondo cui non gli sarebbe stato nemmeno proposto un demansionamento al fine di conservare il posto (il che integra un preciso onere del datore di lavoro: cfr Cass.4509/16 prodotta dalla difesa ricorrente all'udienza 5/6/16), nulla ha dedotto parte convenuta, la quale anzi si è espressamente esonerata dal considerare, ai fini della scelta, la situazione di addetti mansioni inferiori (pag.XIII della citata memoria difensiva): ciò quantomeno rende rilevante, in favore della tesi attorea, qualsiasi assunzione effettuata in prossimità del licenziamento (esclusi profili superiori);
- che le allegazioni secondo cui, in passato, il ricorrente «non ha mai voluto sottostare alla rotazione imposta dalle esigenze aziendali pretendendo di lavorare sempre su un'unica pressa» appaiono non dirimenti ed anzi controproducenti, in quanto:
 - se il lavoratore ha rifiutato mansioni diverse significa che l'Azienda gliele aveva proposte e quindi lo riteneva in grado di svolgerle: ciò contraddice, in tutta apparenza, quanto dedotto dalla convenuta in tema di impossibilità di “repechage”;
 - tali cambiamenti potevano plausibilmente essere imposti dal datore di lavoro, anche ricorrendo al potere disciplinare: mentre l'invocazione della condotta del dipendente, in sede di giustificazione del licenziamento, non appare opportuna in casi analoghi, laddove conferisce ai motivi atto di recesso una valenza “soggettiva” (e quindi sostanzialmente sanzionatoria) che contribuisce a connotarne l'illegittimità.



Sussistono altresì elementi sufficienti per qualificare il licenziamento come “discriminatorio”, con riferimento al fatto che il dipendente, e gli altri tre licenziati insieme a lui, fossero tutti iscritti e/o militanti del sindacato FIOM

Se è vero, infatti, che l'elemento meramente “statistico” può essere considerato non sufficiente (sarebbero stati più della metà gli iscritti al medesimo sindacato tra gli addetti al reparto), esso appare dirimemente confortato da altri aspetti, significativi dell'atteggiamento del datore di lavoro.

Significativo, in merito, è quanto si evince dal doc.10 allegato al ricorso a fronte di un preciso accordo che impegnava l'Azienda a collocare in CIG, a turno, tutti i 67 dipendenti, quest'ultima ve ne ha collocati (anche reiteratamente) solo 20, di cui tutti (tranne uno) iscritti al medesimo sindacato, così conferendo alla scelta (già di ricorrere alla CIG, per quanto si può desumere da tutto quanto sopra evidenziato, e comunque) dei lavoratori a cui decurtare in tal modo la retribuzione, una motivazione in tutta apparenza meramente “punitiva”.

Sul punto appare opportuno rilevare che:

- il doc.14 prodotto, ed invocato sul punto, da parte convenuta, non è affatto eloquente nel dimostrare il contrario: vi si riscontrano anzi 19 nominativi di dipendenti posti (esclusivamente e reiteratamente) in CIG
- il datore di lavoro, che effettua la trattenuta sindacale occupandosi per conto dei dipendenti delle formalità di iscrizione ed eventuale revoca (come espressamente evidenziato alle pagine XIV della citata memoria difensiva) facilmente poteva indicare e documentare quali di essi non fossero all'epoca iscritta al sindacato;
- se ne desume la inopportunità di escutere i testi sul capitolo 36 di parte resistente, tra l'altro formulato termini non dirimenti (è pacifico che uno di essi non fosse (nemmeno all'epoca) iscritto alla FIOM, e che quindi non lo siano “tutti”; il fatto poi che alcuni di essi non lo siano iscritti non è significativo, anzi lo è in senso opposto la circostanza per cui alcuni (v. ad esempio Simoncelli Maurizio, doc.11 allegato al ricorso) abbiano in seguito revocato l'iscrizione.

Per tutto quanto sopra, la causa deve essere decisa nei termini di cui al seguente dispositivo, osservando che il ricorrente non contesta di aver «subito trovato lavoro alle dipendenze della Ranstad Italia spa» e successivamente alla «Penta Stampi srl» (pag.XIX della citata memoria di costituzione)

La liquidazione delle spese di lite segue la soccombenza.

PQM

DICHIARA la nullità del licenziamento intimato al ricorrente con lettera 27/5/15.

CONDANNA la Società resistente al pagamento, in favore del ricorrente, di una somma pari all'ultima retribuzione globale di fatto, maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, ed in ogni caso non inferiore alle cinque mensilità della retribuzione globale di fatto, con versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, e interessi e rivalutazione come per legge; e al pagamento delle spese di lite che in complessivi €3.600,00 per compenso professionale, oltre spese forfettarie 15% ed accessori di legge.

Ancona, 11 giugno 2016

Il Giudice
dott. Andrea De Sabbata
(la firma digitale viene apposta a margine dell'atto)

