

14 - TRIBUNALE DI MODENA - GIUDICE DEL LAVORO -
- EST. DOTT. CONTE - 08-02-2021 N. 456/2020 -
- LAVORO SUBORDINATO - Sentenza n. 456/2020 pubbl. il 08/02/2021
- LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO - RG n. 246/2017
- LEGITTIMITA' - CRITERI -
N. 246/2017 R.G.

- T.F.R. - ESTINZIONE DELL'OBBLIGAZIONE



TRIBUNALE DI MODENA

SEZIONE LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Modena, in persona del Giudice del Lavoro dott. Vincenzo Conte, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di I° grado iscritta al N. 246/2017 R.G.

promossa da

(C.F.: _____), nato in Marocco il 17.01.1965, residente a Modena, via Cerretti n. 60/2, rappresentato e difeso dagli Avv.ti Fabrizio Fiorini e Annalisa Bova;

RICORRENTE

contro

S.A.S. (GIA')

C. S.N.C.) (P. IVA: _____), in persona dei legali rappresentanti, sig.ri _____, con sede in Modena, via _____, rappresentata e difesa dall'Avv. Prof. Enrico Gragnoli e dall'Avv. Luca Zaccarelli;

RESISTENTE

Avente ad oggetto: rapporto di lavoro subordinato - pagamento T.F.R. - licenziamento per giustificato motivo oggettivo - tutela obbligatoria



CONCLUSIONI

Il procuratore del ricorrente conclude come da note finali del 21.11.2020: "si insiste per l'accoglimento delle conclusioni del ricorso introduttivo. In via istruttoria, si insiste per l'ammissione dei seguenti capitoli di prova dedotti in ricorso, che paiono afferire a circostanze rilevanti sulla pretestuosità ed illegittimità del licenziamento in relazione alla sussistenza di attività produttive nei cantieri

6)-Vero che, sin a partire dall'autunno 2015, la società convenuta, anche attraverso la signora [redacted] di [redacted] tentava di prendere contatti con i rappresentanti sindacali del ricorrente per raggiungere un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, a seguito di un presunto calo dell'attività, attraverso un verbale di conciliazione in sede sindacale di definizione di ogni profilo del rapporto, incluso un piano di rientro rispetto alle ingenti spettanze di fine rapporto;

7)-Vero che il ricorrente rifiutava di intraprendere trattative e percorsi eiusdem generis, in quanto l'attività della resistente era aumentata e comunque stabile in ragione anche dell'accresciuto impegno del ricorrente nelle attività di falegnameria nelle strutture di [redacted] alle dipendenze tecniche dei responsabili degli uffici tecnici e direzionali di [redacted] attraverso gli incarichi di falegnameria assegnati e coordinati da [redacted] i - responsabile ufficio gestione immobili [redacted], dal sig. [redacted] dell'ufficio tecnico di [redacted] di via [redacted], dall'arch. [redacted] i, dal responsabile del Servizio Tecnico e Immobili del [redacted] ing. [redacted] e dall'ing. [redacted] tecnico [redacted]."

Il procuratore della resistente conclude come da memoria difensiva del 29.08.2017: "Voglia l'Ill. mo Tribunale di Modena, in funzione di Giudice del lavoro e in composizione monocratica, contrariis reiectis, previe le declaratorie del caso, rigettare le domande tutte proposte dal Sig. [redacted] contro la Snc [redacted]

[redacted] perché infondate in fatto e in diritto, sia sull'an, sia sul quantum, nonché sugli accessori dei pretesi crediti;

Con vittoria di spese, competenze e onorari."

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO

DELLA DECISIONE

1. Con ricorso ex art. 414 c.p.c. del 13.02.2017, [redacted] chiedeva accertarsi l'illegittimità del licenziamento intimato da "

e [redacted] & C. S.n.c." (in prosieguo "

pagina 2 di 12



) con lettera del 24.10.2016, perché non sorretto da giustificato motivo oggettivo e perché irrogato in violazione dei criteri di scelta ex art. 5, Legge n. 223/1991, conseguentemente condannarsi la convenuta a riassumerlo o, in alternativa, a risarcirgli il danno come per legge e comunque a corrispondere la somma lorda di €. 24.816,11 a titolo di trattamento di fine rapporto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.

Il ricorrente esponeva:

- 1) di aver lavorato alle dipendenze di “ ” dal 09.04.1999 al 24.10.2016 come operaio di categoria D, addetto alla produzione e montaggio di arredi in legno;
- 2) che l’organico della datrice di lavoro era composto dai soci e e dal collega quest’ultimo svolgeva le stesse mansioni di addetto alla costruzione e montaggio/smontaggio di mobili, arredi e pareti d’ufficio;
- 3) che *“era insussistente un calo dell’attività del datore e, nel 2016, ogni attività è proseguita, senza alcuna contrazione”* [...]; anche nel 2016 veniva *“impiegato nelle attività di falegnameria sia presso la sede aziendale, sia nelle attività di falegnameria nelle strutture di , alle dipendenze tecniche dei responsabili degli uffici tecnici e direzionali di ”* (sig.ri);
- 4) che non venivano soppresse le mansioni di *“addetto a costruzione e realizzazione di arredi, mobili ufficio e pareti ufficio attraverso l’autonoma utilizzazione di seghe a nastro, pialle, bordatrici per piani in legno, seghe circolari, fresatrici, nonché piccoli strumenti quali orbitali, trapani, avvitatori, morsetti di varia lunghezza, inchiodatrici; montaggio e smontaggio di mobili, arredi, pareti ufficio”*;
- 5) che la convenuta non aveva rispettato i criteri di scelta previsti dall’art. 5, Legge n. 223/1991;
- 6) che non ricorreva il nesso di causalità tra l’asserito calo dell’attività e le mansioni assegnate, né risultava *“provata una contrazione dell’attività ed un calo delle commesse, specie da parte di ”*;



7) che la convenuta ometteva di consegnare le buste paga del periodo luglio - ottobre 2016 e non versava il trattamento di fine rapporto, pari alla somma lorda di €. 24.816,11, come da conteggio sindacale in atti.

2. “*_____*”, tempestivamente costituitasi in giudizio, instava per il rigetto del ricorso e deduceva che:

- 1) _____ non veniva impiegato nelle attività di falegnameria all'interno del laboratorio aziendale, né lavorava alle *“dipendenze tecniche dei responsabili degli uffici tecnici e direzionali”* delle banche committenti;
- 2) l'ex dipendente si occupava dell'installazione e del montaggio degli arredi destinati agli uffici e alle agenzie, installazione eseguita in conformità ai progetti tecnici dell'Ing. _____
- 3) la società aveva solo due dipendenti (_____ *e _____*) e si avvaleva della collaborazione di due lavoratori somministrati, _____ e _____; quest'ultimo veniva somministrato da agosto 2012 sino a novembre 2015;
- 4) i due soci prestavano attività lavorativa all'interno dell'azienda: _____ era impegnato nella realizzazione degli arredi destinati agli uffici di _____ Banca o ad abitazioni private e nella realizzazione delle modifiche; _____ si occupava dell'attività di installazione;
- 5) _____ - operaio qualificato - non realizzava gli arredi né le modifiche; insieme al socio _____ si occupava *“in via principale, dell'installazione e del montaggio di pareti divisorie, banconi e arredi destinati agli uffici e alle agenzie della Spa _____ Banca e, in via residuale, del montaggio di arredi in abitazioni private”*;
- 6) _____ invece, collaborava con _____ nella realizzazione degli arredi e delle modifiche degli stessi e solo in via residuale svolgeva attività di montaggio e di installazione, *“essendo per lo più impegnato, insieme al socio Sig. _____ nell'attività di falegnameria presso il laboratorio artigiano”*; _____ rivestiva la qualifica di operaio specializzato di livello C;



7) nel 2015 si verificava uno scontro verbale tra [redacted] e [redacted], su richiesta del dipendente, veniva verificata la possibilità di una risoluzione consensuale del rapporto;

8) nel 2014 la società subiva una rilevante contrazione del fatturato e dei ricavi, in quanto la principale committente ([redacted] Banca) riduceva le commesse; inoltre le attività del "settore privato" scomparivano quasi totalmente;

9) per far fronte a tale situazione venivano intraprese iniziative di contenimento dei costi; in particolare non veniva rinnovato il contratto di somministrazione con [redacted] e si procedeva al licenziamento di [redacted];

10) dopo il licenziamento non venivano assunti altri lavoratori; le operazioni di installazione e montaggio degli arredi venivano svolte direttamente dal socio [redacted] e talvolta da [redacted] quando non impegnato nelle attività di falegnameria del laboratorio;

11) al lavoratore venivano corrisposte tutte le retribuzioni e le spettanze di fine rapporto, come da contabili bancarie in atti.

3. Sulla domanda di pagamento del T.F.R.

La convenuta ha documentato il pagamento integrale del trattamento di fine rapporto, come da prospetto paga del mese di ottobre 2016 (cfr. contabili bancarie 1). L'estinzione dell'obbligazione gravante sulla datrice di lavoro è stata confermata in giudizio dal procuratore attoreo, ² dunque non possono trovare accoglimento le conclusioni dei punti A) e B) del ricorso ³ (reiterate nelle note finali).

Va anche rigettata la domanda di consegna delle buste paga, poiché [redacted] ha prodotto in giudizio tutti i prospetti paga emessi nel corso del [redacted]

¹ Cfr. doc.ti 14 - 18 fascicolo resistente.

² Cfr. verbale d'udienza del 16.11.2017.

³ Cfr. pag. 8 e 9.



rapporto di lavoro, compresi quelli dei mesi di luglio, agosto, settembre e ottobre 2016.⁴ RG n. 246/2017

4. Sull'illegittimità del licenziamento

4.1. _____ è stato assunto dalla _____ in data 09.04.1999, inquadrato come operaio di livello D (cfr. lettera di assunzione⁵). La datrice di lavoro ha intimato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, adducendo le seguenti ragioni: *“la crisi che da alcuni anni caratterizza il settore della realizzazione dei mobili di arredo, ha interessato anche la Scrivente società, che nel 2014 ha visto la propria attività ridursi di circa un dieci per cento rispetto al 2013, con un ulteriore decremento pari al venti per cento nel corso del 2015, senza che nel 2016 si avverta un recupero sostanziale della situazione. Ne è derivato, quindi, un progressivo decremento del fatturato che, dal 2011 ad oggi, è crollato da euro 400.000,0 a euro 220.000,00 ca. e ciò fronte di un costante ed elevato costo del lavoro. La descritta situazione induce la Scrivente società, stante l'obiettivo di equilibrio economico, a ridurre il proprio organico al fine di contenere i costi e al fine di tentare di essere ancora competitiva nel settore della realizzazione dei mobili da arredo”* (cfr. raccomandata del 24.10.2016, consegnata il 27.10.2016).⁶

4.2. L'onere di provare la sussistenza del giustificato motivo oggettivo grava sulla datrice di lavoro, stante la previsione normativa di cui all'art. 5, Legge n. 604/1966 (Cass. Sent. n. 7830 del 29.03.2018). Come noto, poi, ai fini della legittimità del licenziamento è sufficiente provare che le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa. Secondo la più recente giurisprudenza di legittimità, la ragione inerente all'attività

⁴ Cfr. doc. 6 fascicolo resistente.

⁵ Cfr. doc. 1 fascicolo ricorrente.

⁶ Cfr. doc. 5 fascicolo ricorrente; doc. 12 fascicolo resistente.



produttiva (art. 3 Legge n. 604/1966) è quella che determina un effettivo ridimensionamento riferito alle unità di personale impiegate in una ben individuata posizione lavorativa, a prescindere dalla ricorrenza di situazioni economiche sfavorevoli o di crisi aziendali (cfr. Cass. n. 25201 del 2016, Cass. n. 10699 del 2017, Cass. n. 24882 del 2017). La modifica della struttura organizzativa che legittima l'irrogazione di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo può essere colta sia nella esternalizzazione a terzi dell'attività a cui è addetto il lavoratore licenziato, sia nella soppressione della funzione cui il lavoratore è adibito sia nella ripartizione delle mansioni di questi tra più dipendenti già in forze (Cass. n. 21121 del 2004, Cass. n. 13015 del 2017, Cass. n. 24882 del 2017) sia nella innovazione tecnologica che rende superfluo il suo apporto sia nel perseguimento della migliore efficienza gestionale o produttiva o dell'incremento della redditività, fermo restando, da una parte, la non sindacabilità dei profili di congruità ed opportunità delle scelte datoriali (come previsto dall'art. 30, comma 1, Legge n. 183/2010) ma, dall'altra, il controllo sulla effettività e non pretestuosità della ragione concretamente adottata dall'imprenditore a giustificazione del recesso, nonché sul nesso causale tra l'accertata ragione e l'intimato licenziamento.

Recentemente la Cassazione ha precisato che ai fini del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, *"l'art. 3 della l. n. 604 del 1966 richiede: a) la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente, senza che sia necessaria la soppressione di tutte le mansioni in precedenza attribuite allo stesso; b) la riferibilità della soppressione a progetti o scelte datoriali - insindacabili dal giudice quanto ai profili di congruità e opportunità, purché effettivi e non simulati - diretti ad incidere sulla struttura e sull'organizzazione dell'impresa, ovvero sui suoi processi produttivi, compresi quelli finalizzati ad una migliore efficienza ovvero ad incremento di redditività; c) l'impossibilità di reimpiego del lavoratore in mansioni diverse, elemento che, inespreso a livello normativo, trova giustificazione sia nella tutela costituzionale del*



lavoro che nel carattere necessariamente effettivo e non pretestuoso della scelta datoriale, che non può essere condizionata da finalità espulsive legate alla persona del lavoratore. L'onere probatorio in ordine alla sussistenza di questi presupposti è a carico del datore di lavoro, che può assolverlo anche mediante ricorso a presunzioni, restando escluso che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili" (Cass. Sez. L, Sent. n. 24882 del 20/10/2017).

4.3. Nel caso di specie la datrice di lavoro ha posto a fondamento del provvedimento espulsivo la riduzione del fatturato e la correlata necessità di contenimento dei costi ai fini di una maggiore redditività aziendale.

Dai bilanci si ricava che la resistente ha subito una rilevante contrazione dei ricavi, passati da €. 309.072,89 nel 2013 a €. 240.058,44 nel 2016 (€. 285.362,33 nel 2014 e €. 234.779,39 nel 2015), con un ridimensionamento degli utili d'esercizio (€. 47.091,91 nel 2013, €. 29.403,12 nel 2014, €. 8.919,34 nel 2015 e €. 33.899,40 nel 2016).⁷ Il teste _____ - funzionario di _____, addetta al Servizio Gestione Immobili per la parte Nord - ha confermato che l'istituto di credito ha ridotto in modo significativo le attività affidate alla " _____ ": "sul cap. 11: stavo più attenta all'esecuzione dei cantieri, non so valutare l'aspetto economico, il modo di costruire le agenzie è cambiato e la costruzione degli arredi della _____ è calata perché ci siamo rivolti a ditte che facevano tutto il pacchetto dalle murature agli arredi; la _____ ha continuato a fare le piccole modifiche ma l'attività è di molto inferiore". Nello stesso senso la dichiarazione del teste _____ a conferma del capitolo di prova n. 11.⁸

Le suddette evidenze comprovano che la ragione economica addotta dalla convenuta è reale ed effettiva, essendosi verificato il calo di fatturato prospettato nella missiva del 24.10.2016, da ritenersi di rilevante entità in ragione delle ridotte

⁷ Cfr. doc.ti 8,9,10,11 fascicolo resistente.

⁸ "11. vero che, con decorrenza dall'anno 2014, il principale cliente della Snc _____ la Spa _____, ha ridotto le attività demandate alla Snc _____"



dimensioni aziendali (circa 70.000 mila euro). Si rileva, infatti, che prima del licenziamento la convenuta occupava solamente due operai - a supporto dei soci-lavoratori () e) - e un'impiegata amministrativa in regime di part-time, (cfr. dichiarazioni dei testi e).

Dall'istruttoria orale è emerso che lavorava prevalentemente presso gli uffici di , occupandosi di facchinaggio e montaggio/smontaggio di arredi (cfr. dichiarazioni dei testi). Ricorre, quindi, il nesso di causalità tra il calo di fatturato e la soppressione della posizione lavorativa del ricorrente, posto che la contrazione dell'attività ha riguardato le commesse di . Il teste ha riferito che attualmente le installazioni vengono eseguite da , coadiuvato dall'altro socio; ⁹ circostanza che conferma la redistribuzione interna delle mansioni affidate in precedenza all'attore.

4.4. Parte attrice lamenta la violazione dei principi di buona fede e correttezza ex artt. 1175 e 1375 cod. civ., ritenendo che la datrice di lavoro non abbia applicato correttamente i criteri di scelta previsti dall'art. 5, Legge n. 223/1991.

Secondo l'art. 5, primo comma *"L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'art. 4, comma 2, ovvero in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative"*.

La selezione dei lavoratori da licenziare, in mancanza di diversi criteri, può essere compiuta con applicazione analogica dei criteri previsti dall'art. 5, Legge n. 223/1991 (cfr. Cass. Sez. L, Sent. n. 11124 del 11/06/2004). Sul punto la Suprema

⁹ "in non mi sono stati presentati altri dipendenti, dopo il licenziamento di ho visto che era l'altro titolare, aiutare



Corte ha statuito che *"quando il giustificato motivo oggettivo di licenziamento si identifica nella generica esigenza di riduzione di personale assolutamente omogeneo e fungibile, ai fini del controllo della conformità della scelta dei lavoratori da licenziare ai principi di correttezza e buona fede di cui all'art. 1175 cod. civ. non essendo utilizzabili né il normale criterio della "posizione lavorativa" da sopprimere in quanto non più necessaria, né tanto meno il criterio della impossibilità di "repechage" (in quanto tutte le posizioni lavorative sono equivalenti e tutti i lavoratori sono potenzialmente licenziabili), ben può farsi riferimento, pur nella diversità dei rispettivi regimi, ai criteri che l'art. 5 della legge n. 223 del 1991 ha dettato per i licenziamenti collettivi [...] e, conseguentemente, prendere in considerazione in via analogica i criteri dei carichi di famiglia e dell'anzianità (non assumendo, invece, rilievo le esigenze tecnico - produttive e organizzative data la indicata situazione di totale fungibilità tra i dipendenti)"* (Cass. Sez. L, Sent. n. 16144 del 21/12/2001; Cass. Sez. L - , Sent. n. 25192 del 07/12/2016).

Anche a ritenere che le mansioni di [redacted] fossero fungibili, deve escludersi qualsiasi violazione dei suddetti criteri di scelta, atteso che il secondo lavoratore presentava una maggiore anzianità di servizio (assunzione del 04.01.1999¹⁰) e non risulta che il ricorrente avesse familiari a carico.

Comunque dall'istruttoria è emersa una sostanziale infungibilità delle posizioni lavorative. [redacted] operava prevalentemente all'interno del laboratorio artigianale, occupandosi della produzione e realizzazione degli arredi, in conformità alla qualifica rivestita di operaio specializzato, mentre espletava l'attività all'esterno, con compiti di montaggio/smontaggio arredi. I testimoni non hanno confermato l'adibizione del ricorrente alle attività di falegnameria (cfr. dichiarazioni [redacted]). Il teste [redacted]

¹⁰ Cfr. doc. 5 fascicolo resistente.



ha riferito che [redacted] lavorava di rado nei cantieri, ¹¹ precisando di aver visto in ditta [redacted] che costruivano i banconi, i box di cassa e anche degli armadi, questo molti anni fa.” [redacted] ha dichiarato che [redacted] si occupava dell’installazione e del montaggio di pareti divisorie, banconi e arredi insieme a [redacted] e solo raramente dava una mano all’interno del laboratorio artigianale. ¹²

Alla luce della suddetta organizzazione aziendale e delle professionalità maturate dai due operai, deve ritenersi ragionevole e non arbitraria la scelta della convenuta di licenziare il dipendente con minore anzianità di servizio e in grado di svolgere solo una parte delle lavorazioni, connotate da minore complessità, proseguendo il rapporto di lavoro con il lavoratore con maggiore versalità operativa e in grado di espletare tutti i compiti del processo produttivo.

Per le ragioni esposte va confermata la legittimità del licenziamento del 24.10.2016.

5. Sulle spese di lite

Con la sentenza n. 77/2018 la Corte Costituzionale ha dichiarato costituzionalmente illegittimo l’art. 92, comma 2 c.p.c. nella parte in cui non consente di compensare parzialmente o per intero le spese di lite ove ricorrano gravi ed eccezionali ragioni, diverse da quelle tipizzate dal legislatore. Secondo la Corte, devono ritenersi riconducibili alla clausola generale delle “gravi ed eccezionali ragioni” tutte quelle ipotesi analoghe a quelle tipizzate espressamente nell’art. 92 co. 2 c.p.c., ovvero che siano di pari o maggiore gravità ed eccezionalità, con la conseguenza che “l’assoluta novità della questione trattata” e il “mutamento

¹¹ “sì ho sempre visto [redacted] e [redacted]; [redacted] sul cantiere non l’ho visto quasi mai, ho sempre saputo che erano dipendenti della [redacted] [redacted] non l’ho mai vista in sede di lavoro”.

¹² “a.d.r. “dica il teste se è vero che il sig. [redacted] lavorava anche nella sede della [redacted] “qualche volta se c’era una mezza giornata in cui non erano impegnati stava dentro e dava una mano, questo raramente e utilizzava alcune macchine che ci sono dentro tipo seghe a nastro, pialle, orbitali, trapani, avvitatori, morsetti e inchiodatrici: le bordatrici e le fresatrici non venivano da lui utilizzate”.



della giurisprudenza rispetto alle questioni dirimenti” assumono la sola funzione di parametro di riferimento per la determinazione dell’area di operatività della norma e non un ruolo tipizzante esclusivo. La Consulta ha chiarito che la condizione soggettiva di “lavoratore” non comporta alcun esonero dall’obbligo di rifusione delle spese processuali in caso di soccombenza totale nelle controversie promosse nei confronti del datore di lavoro; tuttavia ove *“il lavoratore, per la tutela di suoi diritti, debba talora promuovere un giudizio senza poter conoscere elementi di fatto, rilevanti e decisivi, che sono nella disponibilità del solo datore di lavoro (cosiddetto contenzioso a controprova), costituisce elemento valutabile dal giudice della controversia al fine di riscontrare, o no, una situazione di assoluta incertezza in ordine a questioni di fatto in ipotesi riconducibili alle «gravi ed eccezionali ragioni» che consentono al giudice la compensazione delle spese di lite”*.

Sussistono i presupposti per disporre la compensazione integrale delle spese di lite, ai sensi dell’art. 92 c.p.c. Il ricorrente non era nelle condizioni di valutare la legittimità del licenziamento prima del giudizio, poiché i dati relativi al calo di fatturato erano nella esclusiva disponibilità di parte datoriale; inoltre il T.F.R. è stato liquidato dalla convenuta solamente dopo la notifica del ricorso.

P.Q.M.

Il Tribunale di Modena, in persona del Giudice del Lavoro dott. Vincenzo Conte, definitivamente decidendo, ogni contraria istanza, domanda ed eccezione respinta:

- 1) RIGETTA** il ricorso;
- 2) DICHIARA** integralmente compensate le spese di lite;
- 3) FISSA** termine di giorni sessanta per il deposito della motivazione.

Modena, 17 dicembre 2020

Il Giudice del Lavoro
dott. Vincenzo Conte

