

N. R.G. [redacted] /2016



TRIBUNALE DI CREMONA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. [redacted] /2016 promossa da:

[redacted]
RIVIERA

con il patrocinio dell'avv. GIOVANNA

RICORRENTE

contro

[redacted] con il patrocinio dell'avv. [redacted]

CONVENUTA

Il Giudice,
a scioglimento della riserva che precede,
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

ex art. 1 comma 49 L. n. 92/2012

La ricorrente in epigrafe ha adito il Tribunale e premesso, in sintesi, di essere stata assunta alle dipendenze della società convenuta in data 05.04. [redacted] con contratto a tempo indeterminato, qualifica di impiegata amministrativa ed attribuzione del IV livello di inquadramento professionale; di essere stata addetta all'ufficio contabilità e fiscale della sede di [redacted] di avere successivamente conseguito l'inquadramento nel III livello avendo però svolto mansioni superiori, legittimanti l'inquadramento nel livello superiore; che ancora, a far data dal mese di ottobre 2014 e sino alla comminazione del licenziamento, la ricorrente veniva sottoposta ad un trattamento discriminatorio e mobbizzante; che, in particolare, tale atteggiamento vessatorio si manifestava anche e soprattutto da parte del capo ufficio e diretto superiore, [redacted] il quale ometteva di rispondere alle richieste di confronto della ricorrente ovvero denigrava il suo operato davanti ai colleghi ed ancora fissava le riunioni di aggiornamento professionale quando la ricorrente era assente per malattia o ferie; che in data 27.05. [redacted] la ricorrente riceveva lettera di convocazione ex art. 7 della legge n. 604/66 ai fini dell'espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione propedeutico alla eventuale comminazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; che, fallito il tentativo di conciliazione, la ricorrente veniva licenziata con lettera in data 11 giugno [redacted], ricevuta in data 16 giugno [redacted] tanto premesso osservava, in sintesi, che la struttura della convenuta risultava articolata, oltre che nella sede legale di [redacted] su cinque unità locali site in

Firmato Da: PATTINACCI GIUSEPPE Emesso Da: POSTECOM CAS Sede: 10224 Firmato Da: GRADI ANTONIA Emesso Da: INFOSISTEMA QUALIFICATA 2 Sede: 19038

[redacted] che tali unità locali difettavano di autonomia ed indipendenza tecnica, direttiva ed amministrativa, essendo mere articolazioni aziendali; che, ancora, all'interno della struttura della convenuta venivano svolti i servizi di affari generali, contabilità e fiscale, fidi ed elaborazione paghe, i cui responsabili si trovavano tutti presso la sede di [redacted]; deduceva di essere stata vittima, sia prima sia dopo l'inizio della cassa integrazione, di un comportamento discriminatorio, integrante gli estremi del mobbing ovvero del demansionamento; che, in particolare, a partire dal mese di luglio 2014 la cassa integrazione iniziava a colpire il settore contabilità della sede di [redacted] e così anche la ricorrente che, unica del suo ufficio, a partire dal mese di ottobre 2014 rimaneva ininterrottamente assente per cassa integrazione a zero ore; aggiungeva che tra la fine di novembre e l'inizio di dicembre 2014, mentre la ricorrente continuava a restare assente dal posto di lavoro, a seguito delle dimissioni presentate da [redacted] veniva inserita nell'ufficio contabilità di [redacted] una collega in forza presso l'ufficio di [redacted], rendendosi così evidente l'intento della convenuta di estromettere la ricorrente dal contesto aziendale; che, ad ulteriore riprova della illegittimità e pretestuosità del licenziamento, oltre all'inserimento nell'ufficio contabilità di [redacted] della [redacted] a far data dal mese di aprile [redacted] veniva trasferita a [redacted] dall'unità operativa di [redacted] la collega [redacted], la quale iniziava ad occuparsi dei servizi collegati al [redacted] di fatto assegnati all'ufficio di cui la ricorrente faceva parte; che dunque a far data dal mese di ottobre 2014 la ricorrente era stata oggetto di un comportamento discriminatorio, integrante gli estremi del mobbing e/o della dequalificazione professionale, rappresentato dalla continua e sistematica emarginazione dal contesto aziendale; osservava ancora che l'avvenuta sostituzione della ricorrente con la [redacted] in precedenza adibita al servizio di portineria/affari generali e, sino a aprile/maggio [redacted] in forza presso la sede di [redacted] comprovava inoltre che l'eventuale calo di lavoro non si era verificato sulla sede di [redacted] bensì sulla sede di [redacted] aggiungeva che, essendo le mansioni di fatto svolte dalla ricorrente riconducibili al secondo livello ne conseguiva la illegittimità del licenziamento, in quanto relativo alla soppressione di un posto di lavoro di terzo livello ed avuto riguardo alla piena fungibilità con i restanti componenti del predetto ufficio.

La ricorrente deduceva, ancora, per le ragioni esposte in ricorso, l'insussistenza del fatto posto a fondamento del recesso.

Deduceva altresì la violazione degli obblighi di correttezza e buona fede nella scelta del lavoratore da licenziare ed in particolare evidenziava la violazione dei criteri enunciati dalla convenuta nella lettera di licenziamento (anzianità di servizio e carichi di famiglia) con riferimento ai seguenti lavoratori: [redacted] addetta al servizio fiscale e tenuta della contabilità, priva di carichi di

famiglia e con minore anzianità; [REDACTED] adibita al servizio fiscale e contabilità, con minore anzianità; [REDACTED] addetta al servizio paghe, servizio coinvolto dalla crisi aziendale, come dichiarato dalla convenuta in seno agli accordi di cassa integrazione, priva di carichi di famiglia e con minore anzianità di servizio (a tale riguardo la ricorrente precisava di aver maturato, nell'ambito di precedente rapporto di lavoro, una significativa esperienza nell'ambito della amministrazione del personale).

Deduceva, infine, la violazione dell'obbligo di *repechage*, non avendo la convenuta provato di non poter utilmente reimpiegare la ricorrente in altre mansioni, eventualmente inferiori, avuto riguardo all'intera struttura aziendale.

Domandava, conseguentemente, per le ragioni esposte in ricorso, in via preliminare e principale, accertarsi e dichiararsi la illegittimità, invalidità, nullità e annullabilità del licenziamento stante il carattere discriminatorio e mobbizzante della condotta posta in essere dalla convenuta, con condanna della convenuta al risarcimento dei danni ai sensi dell'art. 18 comma 1 della legge n. 300/1970 da quantificarsi nella indennità sostitutiva della reintegrazione pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre al risarcimento del danno commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento sino all'ordine di reintegro e comunque in misura non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto unitamente al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; in via preliminare subordinata, accertare la illegittimità, invalidità, nullità e annullabilità del licenziamento stante il carattere simulato ex art. 225 CCNL di settore ed in frode alla legge con condanna della convenuta al risarcimento dei danni ai sensi dell'art. 18 comma 1 della legge n. 300/1970 da quantificarsi nella indennità sostitutiva della reintegrazione pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre al risarcimento del danno commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento sino all'ordine di reintegro e comunque in misura non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto unitamente al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; in via principale di merito, in caso di mancato accoglimento delle conclusioni rassegnate in via preliminare, accertare e dichiarare l'illegittimità, invalidità, nullità e annullabilità del licenziamento stante la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, quale difetto di avvenuta soppressione del posto di lavoro, di riorganizzazione e rimodulazione e contrazione del personale in forza e, per l'effetto, condannare la convenuta, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 18 comma 7 della legge n. 300/1970; in via subordinata di merito, accertare e dichiarare l'illegittimità, invalidità, nullità e annullabilità del licenziamento stante il difetto degli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo rappresentato dalla intervenuta violazione dei criteri di scelta in



attuazione del principio di correttezza e buona fede nella individuazione del lavoratore da espungere e per l'effetto condannare la convenuta al risarcimento di tutti i danni patiti e *patiendi* ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 18 comma 5 della legge n. 300/1970; in via ulteriormente subordinata di merito, accertare e dichiarare l'illegittimità, invalidità, nullità e annullabilità del licenziamento stante il difetto degli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo rappresentato dalla violazione dell'obbligo di *repechage* e per l'effetto condannare la convenuta al risarcimento di tutti i danni patiti e *patiendi* ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 18 comma 5 della legge n. 300/1970.

Si costituiva in giudizio la convenuta contestando la fondatezza del ricorso per le ragioni esposte nella memoria difensiva.

In sintesi la convenuta deduceva che la ricorrente, addetta all'ufficio contabile e fiscale presso la sede di [redacted], era stata licenziata per ragione economica costituita dalla necessità, a fronte del sensibile calo di introiti conseguente a riduzione, specie nell'area cremonese, tanto del numero degli associati che della quantità delle prestazioni richieste, di procedere a ridimensionamento dell'ufficio contabilità e assistenza fiscale presso l'unità di [redacted]. Negava il carattere discriminatorio o ritorsivo del licenziamento. Rilevava che i dati di bilancio evidenziavano l'andamento progressivamente negativo dei ricavi nei servizi, in particolare nei settori della contabilità e delle paghe. Osservava che l'organizzazione di [redacted] servizi si articolava sino a settembre [redacted] in "uffici" ([redacted]) con addetti stabili e "recapiti" ([redacted]) aperti due mattine a settimana con presenza di addetti alla contabilità per incontrare le aziende; che, ancora, la crisi portava alla chiusura nel [redacted] dei recapiti di [redacted] e [redacted] e nell'aprile [redacted] di [redacted]. Aggiungeva che non in tutti gli uffici veniva svolta la medesima attività, posto che l'elaborazione dei cedolini paga per tutti gli associati era svolta dall'ufficio di [redacted] mentre i servizi agli autotrasportatori erano svolti dall'ufficio di [redacted]. Ad ogni ufficio corrispondeva un territorio che determinava la suddivisione degli associati e ciascun ufficio erogava il servizio di tenuta della contabilità ed assistenza fiscale agli associati e clienti della propria zona. Precisava che a novembre 2014 i dipendenti erano [redacted] così distribuiti: 2 a [redacted], 15 a [redacted], 21 a [redacted] 3 a [redacted]. A dicembre [redacted] si dimetteva la sig.ra [redacted] della contabilità di [redacted] in quanto assunta da uno dei più importanti clienti di [redacted] che a seguito di ciò disdette il servizio; a maggio [redacted] era licenziato per soppressione del posto un dipendente con qualifica di quadro addetto a [redacted] al servizio pratiche [redacted] e si pensionava un'addetta alla ricezione dell'ufficio di [redacted] el giugno [redacted] vi era il passaggio di un lavoratore con qualifica di quadro alle dipendenze di [redacted]



[redacted] ed infine nel dicembre [redacted] si dimetteva un'addetta alla ricezione dell'ufficio di [redacted]. Nessuno dei dipendenti cessati veniva sostituito.

In questo contesto la convenuta aveva deciso di procedere alla riorganizzazione con ridimensionamento dell'ufficio contabilità e fiscale di [redacted] eliminando una delle posizioni lavorative.

L'ufficio contabilità di [redacted] sino al 30.11 [redacted], aveva infatti un organico di 7 addetti e, pur rimasti in sei dopo le dimissioni della [redacted], sia per le disdette ricevute sia per riduzione degli adempimenti con passaggio a regimi fiscali semplificati, era stata ritenuta opportuna una riduzione dello staff a 5 addetti con redistribuzione tra gli addetti rimasti del carico di lavoro tanto della [redacted] quanto della [redacted].

Quanto alle deduzioni della ricorrente in merito all'inserimento di altre figure nell'ufficio contabilità di [redacted], osservava che la [redacted], dipendente di 5° livello part time addetta alla sede di [redacted] con mansione di operatrice per imputazione dati, sin dal [redacted] aveva collaborato col [redacted] per la compilazione dei [redacted], servizio rivolto alle sole persone fisiche ed estraneo all'attività dell'ufficio contabilità.

Anche nel [redacted] la [redacted] era stata applicata a [redacted] per svolgere l'attività del [redacted] e nello stesso periodo per i [redacted] in luogo di assumere come in passato un lavoratore a tempo determinato, veniva distaccata a [redacted] la sig.ra [redacted], che già si era occupata dei [redacted] a [redacted].

Rilevava che la ricorrente aveva le stesse mansioni e responsabilità degli altri colleghi dell'ufficio e che era stata individuata come destinataria della riduzione del personale in quanto priva di carichi di famiglia e con minore anzianità nell'ufficio contabilità e fiscale di [redacted].

Quanto alle dipendenti che, secondo la ricorrente, avevano minore anzianità e carichi ed erano ad essa fungibili, rilevava che la [redacted] era assunta come addetta alla ricezione ed inserimento dati; in ogni caso aveva carichi di famiglia con prole disabile.

Quanto alla [redacted], osservava che era del tutto estranea all'ufficio contabilità essendo addetta all'ufficio paghe, onde non sussisteva alcuna fungibilità.

Quanto alla [redacted] si trattava di una addetta all'ufficio di [redacted] ed era dunque estranea all'area specificamente interessata dall'esigenza di riorganizzazione. La [redacted] inoltre, risiedeva in [redacted] ed era pertanto facilitata nei rapporti anche personali con gli imprenditori della zona dopo che una crisi nel [redacted] aveva determinato una drastica riduzione dell'organico.

Queste, in sintesi, le deduzioni delle parti, la causa veniva istruita mediante escussione dei testimoni sui capitoli ritenuti ammissibili e rilevanti nonché mediante ordine di esibizione.



Il ricorso è fondato e merita accoglimento nei termini di seguito precisati.

In data 27.05. [REDACTED] la ricorrente riceveva comunicazione ex art. 7 della legge n. 604/66 con la quale la società datrice di lavoro dichiarava "... l'intenzione di procedere a licenziamento per giustificato motivo oggettivo nei confronti della sig.ra [REDACTED] ... a giustificazione del recesso indica i seguenti motivi: - [REDACTED] è da tempo travagliata da grave crisi riflesso di una crisi che se ha interessato ed interessa drammaticamente l'intero paese in particolare ha colpito [REDACTED] [REDACTED] cioè proprio quei soggetti che rappresentano la stessa ragion d'essere di [REDACTED]. Pertanto in questi ultimi due-tre anni [REDACTED] non solo ha visto un progressivo calo del numero di associati e dei clienti ma soprattutto una drastica diminuzione dei servizi richiesti, specie il servizio relativo alla tenuta ed elaborazione della contabilità per conto delle imprese e dunque dell'attività che l'organizzazione è chiamata a svolgere. La conseguente netta riduzione di fatturato, coerente alla contrazione dell'attività aziendale secondo un trend che nell'anno in corso ma anche nel prossimo futuro non pare destinato ad invertirsi, impone ormai, anche in considerazione della formazione di stabile e intollerabile passivo di bilancio, un definitivo ridimensionamento ed una rimodulazione dell'organizzazione di [REDACTED] [REDACTED] che passa anche per una significativa riduzione del personale. Da aprile a dicembre [REDACTED] nelle sue [REDACTED] sedi territoriali si è avuto un decremento per ben [REDACTED] ore di lavoro sia tramite il ricorso alla Cigd previo esaurimento (da settembre [REDACTED]) di ferie arretrate per poter ancora accedere all'ammortizzatore. Per le unità di [REDACTED] e [REDACTED] è stata ottenuta nuova Cigd che tuttavia scadrà il 30.05.2015 senza possibilità di farvi ulteriore ricorso. - in particolare, nell'unità produttiva di [REDACTED] una ormai stabile contrazione dell'attività ha riguardato specialmente il settore della contabilità alle imprese, cui sono addette complessivamente sei dipendenti, determinando la necessità e dunque la relativa decisione di sopprimere una posizione lavorativa. Per l'individuazione del destinatario del provvedimento di riduzione si è dovuto, stante la sostanziale fungibilità professionale tra le addette al settore contabilità della unità di [REDACTED], ricorrere alla applicazione dei criteri dell'anzianità di servizio e dei carichi di famiglia (c.d. buona fede oggettiva). L'applicazione comparativa dei predetti criteri conduce ad individuare quale destinataria del recesso la [REDACTED], priva di carichi di famiglia e con minore anzianità rispetto alle colleghe; - non risulta altresì possibile ricollocare la [REDACTED] applicandola su altre posizioni lavorative all'interno dell'intera struttura aziendale (neppure ricorrendo ad un patto di demansionamento) non esistendo nell'organizzazione (anche riguardata in tutte le sue sedi territoriali) alcun posto libero essendo invece tutte le posizioni lavorative stabilmente occupate e dovendo la [REDACTED] anzi ricercare di procedere ad ulteriore, rispetto alla posizione della sig.ra



[redacted], riduzione di addetti attualmente in forza nell'ambito dell'inevitabile rimodulazione del proprio assetto organizzativo al cospetto delle mutate condizioni" (doc. 2 fascicolo ricorrente).
Esperito senza successo il tentativo di conciliazione la ricorrente veniva licenziata con lettera datata 11 giugno [redacted] del seguente tenore: "[redacted] come Lei ben sa, è da tempo interessata da grave crisi, certamente riflesso della crisi generale che ha interessato drammaticamente l'intero paese ma che in particolare ha colpito [redacted], cioè proprio i soggetti che rappresentano la stessa ragion d'essere di [redacted]. In questi ultimi anni [redacted] non solo ha subito un sensibile calo di associati e pertanto dell'attività che l'organizzazione è chiamata complessivamente ad erogare, ma ha subito anche e soprattutto una drastica diminuzione dei servizi richiesti, e presso l'unità di [redacted] il settore cui Lei è addetta inerente al servizio di tenuta ed elaborazione della contabilità per le imprese è risultato senz'altro sovradimensionato rispetto alla mutata realtà produttiva. La conseguente pesante riduzione di fatturato coerente alla vistosa contrazione dell'attività aziendale secondo un trend che nell'anno in corso ma anche nel prossimo futuro non pare destinato ad invertirsi, impone ormai un definitivo ridimensionamento ed una rimodulazione dell'organizzazione di [redacted] purtroppo anche per il tramite di una significativa riduzione del personale. Da aprile a dicembre [redacted] nelle sue sedi territoriali si è avuto un decremento per ben [redacted] ore di lavoro sia tramite il ricorso alla Cigd previo esaurimento (da settembre 2014) di ferie arretrate per poter ancora accedere all'ammortizzatore. Per le unità di [redacted] e [redacted] è stata ottenuta nuova Cigd che tuttavia è scaduta il 31.05.2015 senza possibilità di farvi ulteriore ricorso. - In particolare, nell'unità produttiva di [redacted] una ormai stabile grave contrazione dell'attività ha interessato anche il settore della contabilità alle imprese, cui sono da ultimo addetti complessivamente sei lavoratori (Lei compresa), determinando la necessità, anche per un'economica gestione, e dunque la relativa decisione di ridimensionare la struttura dedicata a tale servizio riducendola in quanto esuberante rispetto alla necessità e sopprimendo una delle posizioni lavorative. Per la individuazione del destinatario del provvedimento di riduzione si è dovuto, stante la sostanziale fungibilità professionale tra gli addetti al settore contabilità della unità di [redacted], ricorrere alla applicazione dei criteri dell'anzianità di servizio e dei carichi di famiglia. L'applicazione comparativa dei predetti criteri conduce ad individuare in Lei, priva di carichi di famiglia e con minore anzianità rispetto ai colleghi, la destinataria del recesso per giustificato motivo oggettivo. Stante la decisione (per le ragioni sopra esposte) di sopprimere il posto da Lei occupato e con l'esaurimento degli ammortizzatori sociali cui la scrivente ha fatto ricorso, non risulta altresì possibile una Sua ricollocazione con applicazione su altre posizioni lavorative nell'ambito della



struttura aziendale non esistendo nell'organizzazione alcun posto libero poiché tutte le altre posizioni lavorative sono stabilmente occupate" (doc. 3 fascicolo ricorrente).

Ebbene, la ricorrente deduce in primo luogo la nullità del licenziamento in quanto discriminatorio e/o ritorsivo.

Il carattere discriminatorio o ritorsivo del licenziamento viene in sintesi ricondotto a comportamenti di emarginazione dal contesto lavorativo, manifestatisi dapprima attraverso condotte poste in essere dal responsabile dell'ufficio contabilità, [redacted] il quale avrebbe sistematicamente rifiutato di rispondere a richieste di confronto e chiarimento avanzate dalla ricorrente sino a fissare le riunioni di aggiornamento professionale in giornate in cui la ricorrente risultava assente dall'ufficio; successivamente, tale emarginazione si manifestava attraverso la individuazione della ricorrente quale soggetto da espungere dal contesto lavorativo, mediante un uso distorto dello strumento della cassa integrazione.

A riguardo si osserva che dall'istruttoria è emerso che la ricorrente fu l'unica dell'ufficio contabilità e fiscale di [redacted] ad essere sospesa dal lavoro in cassa integrazione a zero ore in maniera continuativa a far data da ottobre 2014 sino alla data del suo licenziamento.

Non sono però emersi dall'istruttoria comportamenti vessatori o mobbizzanti posti in essere nei confronti della ricorrente né nel periodo antecedente alla cassa integrazione né per effetto dell'applicazione della cassa in deroga.

Quanto al periodo che ha preceduto la cassa integrazione, si osserva infatti che dall'istruttoria non è emersa la prova di comportamenti intenzionalmente posti in essere dal capo ufficio [redacted] allo scopo di isolare o emarginare la ricorrente dal contesto lavorativo.

Tali non possono considerarsi, infatti, le episodiche assenze della ricorrente dalle riunioni di aggiornamento professionale dell'ufficio in mancanza di prova – che non è stata raggiunta – della preordinata volontà di escludere la ricorrente da tali incontri a carattere formativo e di aggiornamento.

Quanto alla circostanza che la ricorrente sia stata posta in cassa integrazione a far data da ottobre [redacted] in via continuativa a zero ore, si osserva che dall'istruttoria è senz'altro emerso che la ricorrente era stata individuata quale esubero. La circostanza è, da un certo momento in poi, anche documentale, in quanto il nome della ricorrente viene espressamente indicato tra gli esuberanti nell'accordo per la cassa integrazione in deroga del 30 marzo [redacted]

Si osserva però che la circostanza che la ricorrente sia stata individuata quale esubero, e dunque quale soggetto destinatario del futuro licenziamento, venendo così sospesa dal lavoro senza alcuna rotazione con gli altri colleghi dell'ufficio, se può attenere alla corretta applicazione



dell'ammortizzatore sociale non comporta però che il licenziamento debba ritenersi per ciò solo discriminatorio o ritorsivo.

Deve poi essere disattesa la deduzione del carattere simulato del licenziamento, trattandosi di deduzione generica e non provata.

Neppure può ritenersi che, nel caso di specie, risultino integrati gli estremi della manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

La perdita d'esercizio ed il ridimensionamento dell'organico aziendale con riferimento allo specifico settore in cui operava la ricorrente risultano, infatti, adeguatamente comprovati sulla scorta dell'istruttoria documentale ed orale.

Il bilancio al 31.12.2013 si chiude, infatti, con una [redacted] a fronte di un [redacted] [redacted] ed anche il bilancio al 31.12.2014 si chiude con [redacted] (docc. 4 e 5 fascicolo convenuta).

L'incremento di fatturato del 2014, cui si accompagna però anche un incremento dei costi, secondo quanto emerge dalla stessa perizia di stima prodotta dalla ricorrente sub doc. 26, è peraltro riconducibile almeno in parte all'operazione di fusione per incorporazione della società [redacted] [redacted] posta in essere dalla convenuta con atto del [redacted]

Quanto al ridimensionamento dell'organico aziendale, con specifico riferimento al settore della contabilità alle imprese cui era addetta la ricorrente, dall'istruttoria è emerso che con effetto dal 30 novembre 2014 si dimetteva [redacted] una delle addette dell'ufficio contabilità di [redacted] (la circostanza delle dimissioni è pacifica e la data precisa di cessazione risulta dal LUL acquisito agli atti - mese di novembre 2014); a giugno 2015 veniva licenziata la ricorrente; inoltre una delle addette dell'ufficio contabilità di [redacted] dopo essere rientrata dalla cassa integrazione, veniva addetta ad altro ufficio [redacted] con altra mansione (si vedano le dichiarazioni rese dalla [redacted]).

È emerso altresì che nessuna nuova assunzione è stata operata dalla convenuta nei sei mesi successivi al licenziamento della ricorrente (la circostanza emerge documentalmente dall'esame del LUL al mese di giugno 2015 ed al mese di gennaio 2016; si vedano inoltre le dichiarazioni rese dai testi [redacted]).

Dunque, a prescindere dai rilievi della ricorrente in merito all'utilizzo del personale sulle varie sedi, ed in particolare all'utilizzo della [redacted] e della [redacted] sulla sede di [redacted] dei quali si dirà

¹ A riguardo si precisa che l'eccezione di nullità della testimonianza resa dalla [redacted] formulata dalla ricorrente all'udienza del [redacted] dev'essere disattesa sul rilievo, assorbente, che non è stato allegato quale concreto documento alle possibilità di difesa sarebbe derivato dall'atto che si assume essere nullo (cfr. Cass. 15/2003; 9231/2001; 14482/2005).



oltre, la struttura aziendale, con riferimento al settore contabilità, risulta senz'altro ridimensionata sia nel suo complesso sia con riferimento all'ufficio di [redacted].
Venendo alle ulteriori censure di illegittimità del licenziamento, quella specificamente attinente la violazione dei criteri di scelta del lavoratore da licenziare appare fondata nei termini di seguito precisati.

La ricorrente deduce che, avuto riguardo ai criteri indicati dalla convenuta per la scelta del lavoratore da licenziare (anzianità di servizio e carichi di famiglia) una tra gli addetti alla contabilità, [redacted] aveva minore anzianità ed era, come la ricorrente, priva di carichi di famiglia. A nulla rileverebbe la circostanza dell'essere la [redacted] addetta all'ufficio di [redacted] trattandosi di mera articolazione territoriale, priva di autonomia, con medesimo capo ufficio [redacted] e dovendosi pertanto avere riguardo, nell'applicazione dei criteri di scelta indicati dalla parte datoriale, all'intera struttura aziendale.

La censura è fondata.

Dall'istruttoria è emerso che ad ottobre 2014, nel momento in cui la ricorrente veniva collocata in cassa integrazione a zero ore, rimanendo continuativamente sospesa dal servizio sino al suo licenziamento, gli addetti dell'ufficio contabilità di [redacted] erano i seguenti: [redacted]

[redacted] (capo ufficio),
oltre alla ricorrente (si vedano le dichiarazioni dei testimoni [redacted]).

E' pure emerso che con effetto dal 1° dicembre [redacted] si dimetteva [redacted] come la ricorrente addetta all'ufficio contabilità di [redacted] (si vedano le dichiarazioni dei testimoni [redacted] e [redacted]; si veda inoltre il LUL acquisito agli atti).

Orbene, nel momento in cui la [redacted] si dimetteva veniva temporaneamente inserita nell'ufficio contabilità, a supporto degli addetti a tale ufficio rimasti regolarmente in servizio [redacted] dipendente di 5° livello, addetta alla sede di [redacted].

In particolare, [redacted] veniva posta a supporto dell'ufficio contabilità di [redacted] tra la fine del 2014 ed il febbraio-marzo del 2015, occupandosi di aggiornamento delle tabelle [redacted] e di inserimento fatture (si vedano le dichiarazioni dei testimoni [redacted]).

Successivamente la [redacted] rimaneva comunque presso la sede di [redacted] per occuparsi, come già in passato, della c.d. [redacted] attività di assistenza fiscale diretta alle persone fisiche che, per come è emerso dall'istruttoria, si svolgeva ogni anno tra il mese di marzo ed il mese di luglio (con l'invio delle dichiarazioni), ma con esaurimento di tutti gli incumbenti nel mese di agosto/settembre, e che materialmente si svolgeva in una stanza accanto all'ufficio ricezione (si vedano le dichiarazioni dei testimoni [redacted]).



Dall'istruttoria è anche emerso che la [redacted] presso la sede di [redacted] ove operava prima di essere temporaneamente addetta alla sede di [redacted] e dove ritornava al termine della [redacted] del 2015, svolgeva, tra l'altro, proprio attività di supporto alla [redacted], addetta alla contabilità, occupandosi di inserimento fatture (si vedano le dichiarazioni dei testi [redacted]).

Dall'istruttoria testimoniale è poi emerso che anche [redacted], addetta alla contabilità presso l'ufficio di [redacted], veniva adibita nel 2015 alla [redacted] presso la sede di [redacted] (si vedano le dichiarazioni dei testi [redacted]).

Infine, dall'istruttoria è emerso che [redacted] addetta alla contabilità presso l'ufficio di [redacted] (ove operavano con tale ruolo complessivamente tre persone – si veda la tabella prodotta dalla convenuta sub doc. 17), dopo essere stata collocata in cassa integrazione a zero ore, rientrava in servizio su altra sede ([redacted]) e con altra mansione (si vedano le dichiarazioni rese dalla teste [redacted]).

Orbene, sulla scorta di tali elementi, fondatamente la ricorrente deduce che la comparazione ai fini della scelta del lavoratore da licenziare dovesse essere operata avuto riguardo a tutti gli uffici della convenuta, con la conseguenza che tra gli addetti alla contabilità la scelta doveva ricadere sulla [redacted], assunta dopo la ricorrente e priva di carichi di famiglia.

È pur vero, infatti, che nel caso di specie non si versa in ipotesi di licenziamento collettivo bensì individuale, tuttavia, una volta individuato da parte della convenuta il settore in cui operare la riduzione del personale, la fattispecie concreta imponeva alla società di comparare la posizione di tutti i dipendenti addetti allo specifico settore e non solo di quelli della sede di [redacted].

Depongono in tal senso le seguenti considerazioni:

-il fatto che la crisi aziendale, conseguente a riduzione del fatturato e del volume dei servizi resi, fosse relativa all'intera struttura e non solo alla sede di [redacted] come emerge dalla lettera di convocazione ex art. 7 della legge n. 604/66 e come emerge dal prospetto dei ricavi del settore contabilità, distinto per uffici, prodotto dalla convenuta sub doc. 7;

-il fatto, che emerge dalla documentazione versata in atti e dall'istruttoria orale, che anche gli altri uffici contabilità presenti nelle unità locali dislocate nella provincia di [redacted] sia stati interessati da una esigenza di riduzione degli organici (si osserva, infatti, che gli addetti alla contabilità presso l'ufficio di [redacted] passavano da 3 a due mentre la [redacted] veniva temporaneamente trasferita presso la sede di [redacted] per [redacted] con la conseguenza che l'ufficio contabilità di [redacted] composto da tre addetti, rimaneva privo di un addetto per circa 7 mesi nell'arco del 2015;



ancora, la [redacted], che a [redacted] operava in supporto alla [redacted], da maggio 2014 a settembre 2015 veniva trasferita sulla sede di [redacted];

-il fatto che, seppur al di fuori di una procedura di mobilità, il licenziamento in esame sia stato preceduto e costituisca l'epilogo di un lungo periodo di cassa integrazione in deroga per crisi aziendale, che ha riguardato, sebbene in misura diversa, l'intera struttura aziendale;

-l'assenza - non contestata - di autonomia delle diverse sedi territoriali in cui era articolata la convenuta.

In tale contesto, nell'operare la scelta del lavoratore da licenziare, la società avrebbe dovuto dunque avere riguardo all'intera struttura, così come già aveva dimostrato di fare nel legittimo utilizzo del personale sulle varie sedi per sopperire ad esigenze stabili seppur non continuative (si allude alle esigenze legate alla [redacted]).

Orbene, tra le addette alla contabilità [redacted], addetta all'ufficio di [redacted], priva di carichi di famiglia, aveva anche un'anzianità di servizio inferiore alla ricorrente sicché, nell'applicazione dei criteri enunciati dalla convenuta, la scelta sarebbe dovuta ricadere su quest'ultima.

Né rileva la circostanza che la [redacted] vantasse contatti personali sul territorio che ne rendevano preferibile il mantenimento in servizio, trattandosi per un verso di elementi esulanti dalle mansioni proprie dell'addetto alla contabilità e, per altro verso, di aspetti estranei ai criteri di scelta enunciati dal datore di lavoro.

Sotto tale profilo il licenziamento appare dunque illegittimo.

Restano assorbiti gli ulteriori motivi di illegittimità del licenziamento dedotti dalla ricorrente.

Le conseguenze sono quelle di cui all'art. 18 commi 7 e 5 della legge n. 300/1970.

Dev'essere dunque dichiarato risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e la convenuta deve essere condannata al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero di dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti.

Nel caso di specie, tenuto conto dei criteri sopra indicati, avuto riguardo in particolare all'anzianità di servizio della ricorrente ed alle dimensioni dell'impresa, si stima equo liquidare l'indennità in 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto che si determina, sulla scorta dei dati emergenti dalle buste paga in atti, in euro 1.883,63 mensili ((paga base euro 1.164,87 + contingenza euro 527,90 + scatti anzianità euro 43,20 + assegno provinciale euro 2,07)= euro 1.738,74 x 13 : 12 = 1.883,63).



Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale,
in parziale accoglimento del ricorso,
dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato alla ricorrente con lettera datata 11.6.2015;
visti gli artt. 18 commi 7 e 5 della legge n. 300/1970,
dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna la
convenuta [REDACTED] al pagamento in favore della ricorrente [REDACTED] di un'indennità
risarcitoria omnicomprensiva determinata in 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto
(una mensilità = euro 1.883,63), oltre interessi legali e rivalutazione dal dovuto al saldo;
condanna la convenuta alla rifusione delle spese processuali sostenute dalla ricorrente che liquida in
euro 3.000,00, oltre al 15% a titolo di rimborso spese forfettario, iva e cpa.
Si comunichi.
Cremona, [REDACTED] 2018

Il Giudice
dott.ssa Antonia Gradi

