

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI BOLOGNA  
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Carlo Sorgi ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di primo Grado iscritta al n. r.g. 3241/2011 promossa da:

F. S.r.l., con il patrocinio dell'avv. AA. e dell'avv. FR. via (...) 40122 Bologna,, elettivamente domiciliato in via (...) Castiglione 35 40124 Bologna presso il difensore avv. AA.

Opponente

contro

VM., con il patrocinio dell'avv. CR. e dell'avv., elettivamente domiciliato in via (...) 40121 Bologna presso il difensore avv. CR.

Opposta

Avente ad oggetto: Risarcimento danni:altre ipotesi.

SVOLGIMENTO E MOTIVI

Con ricorso in opposizione a decreto ingiuntivo ex art. 645 c.p.c. depositato davanti al giudice del lavoro di Bologna la società F. s.r.l. riteneva non dovuta la somma di Euro 29.535,12 azionata con il decreto opposto da parte di MV., dipendente dal 10/12/2007 al 23/5/2011, in quanto il calcolo delle debenze risultava viziato in primo luogo da un errore sulle ferie dovute (62 giorni in più di ferie calcolate per un valore di Euro 16.186,08) ed ancora dal fatto che la richiesta era formulata sulle spettanze al lordo e non al netto. Veniva avanzata domanda riconvenzionale relativa ad un versamento eccessivo di oltre quindici mila Euro per Enasarco effettuato dalla M., che aveva tale compito nella società.

Nel giudizio di opposizione si costituiva la M. confermando le proprie ragioni sostenendo che le giornate di ferie costituivano debenze relative a lavoro straordinario non conteggiato in precedenza. Si contestava la domanda riconvenzionale e si agiva in reconventio reconventionis si chiedeva venisse dichiarato illegittimo il licenziamento comunicato dalla società in data 23/5/2011 per asserito giustificato motivo oggettivo contestato e conseguente tutela reale.

Sulla reconventio reconventionis parte opponente confermava la legittimità del licenziamento producendo documentazione confermativa sia della crisi aziendale alla base della scelta sia rispetto ai criteri di scelta operati.

Nel corso del giudizio si procedeva ad escutere i testi richiesti dalle parti ad all'esito della attività istruttoria all'udienza del 1/2/2013 all'esito della discussione la causa veniva decisa.

Ritiene il Giudice che l'opposizione a decreto ingiuntivo debba essere rigettata mentre la riconvenzione riconventionis della parte opposta possa essere accolta.

Preliminarmente occorre osservare che al momento del licenziamento della M. la società F. aveva diciassette dipendenti rendendo applicabile l'art. 18 l. 300/70 in vigore all'epoca dei fatti.

Con riferimento al credito azionato con decreto ingiuntivo opposto si osserva che entrambe le voci contenute nella richiesta sono dovute. In primo luogo le somme richieste sono al lordo così come dovuto in quanto mancando la prova dell'avvenuto pagamento delle debenze fiscali e degli altri oneri la somma è dovuta al lordo e da questo punto di vista la giurisprudenza citata dalla parte opposta (vedi Corte Cass. sez. lav., n. 18584/2008). Quanto ai sessantadue giorni di ferie il consulente del lavoro della società ha spiegato che tali giornate costituivano una sorta di recupero rispetto allo straordinario lavorato della M. e, conseguentemente, anche tali giorni appaiono dovuti. La somma richiesta in riconvenzionale dalla società relativa ad un versamento all'E. in eccesso risulta restituita dall'ente e, conseguentemente, sarebbero dovute solo le spese anticipate dalla società per il periodo tra il versamento ed il recupero ma su questo la società non ha allegato nulla e, pertanto, la domanda riconvenzionale deve essere rigettata.

Relativamente all'impugnazione del licenziamento motivato da giustificato motivo oggettivo la società richiama a conferma della propria scelta la circostanza che anche altre due dipendenti sarebbero state licenziate poco prima sempre per giustificato motivo e (dichiara che nessuno è stato assunto successivamente e che tutti i settori produttivi della società, quello amministrativo, quello commerciale, quello grafico e anche la reception della società, sono stati ridotti come personale. Per altro risulta che GR. sia stato assunto dalla mobilità in data 1/2/2011 con contratto a termine successivamente prorogato almeno fino al 31/12/2012 come impiegato dell'ufficio acquisti. Non risulta che alla M. sia stata offerta questa possibilità di riconversione al fine di salvare il posto di lavoro almeno per altri diciannove mesi così come non è stato prodotto un piano di riassetto organizzativo che prevedesse la riduzione di personale in determinati settori, infatti i tagli appaiono spalmati su tutti i settori dell'azienda.

Inoltre ritiene questo Giudice che parte opponente - convenuta nel giudizio di licenziamento non abbia adeguatamente giustificato il criterio di scelta che in un contesto di giustificato motivo oggettivo deve comunque essere esplicitato nel rispetto del generale principio di correttezza e buona fede dei contraenti: "In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e per ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966, se il motivo consiste nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, - in relazione al quale non sono utilizzabili né il normale criterio della posizione lavorativa da sopprimere, né il criterio della impossibilità di "repechage" - il datore di lavoro deve pur sempre improntare l'individuazione del soggetto (o dei soggetti) da licenziare ai principi di correttezza e buona fede, cui deve essere informato, ai sensi dell'art. 1175 cod. civ., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e, quindi, anche il recesso di una di esse (Cass. sez. lav., n. 7046/2011). Una serie di dipendenti della società risultano con anzianità di servizio inferiore alla ricorrente (ad esempio CA., impiegato dal 1/4/2010) e non è stata fornita alcuna giustificazione della scelta operata dalla società nei confronti della M., con una consistente anzianità di servizio, e questa circostanza, unitamente ai licenziamenti operati in ogni settore insieme alle dimissioni (di almeno due impiegate: PS. il (...) e TC. il (...)) rendevano necessaria una riorganizzazione del personale in termini generali con valutazione complessiva per valutare eventuali esuberanti e ricorso ai criteri ex l. 223/1991 art. 5, richiamata dalla giurisprudenza citata, che nel caso in esame non sono stati richiamati se non esclusivamente con riferimento alla lavoratrice FN.

Conseguentemente deve essere accolto il motivo relativo all'illegittimità del licenziamento e questo comporta alla luce della premessa la tutela reale dal licenziamento (23/5/2011) fino all'effettiva reintegra.

La soccombenza determina la condanna al pagamento delle spese del giudizio liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo,

- 1) Rigetta l'opposizione e la domanda riconvenzionale confermando il decreto ingiuntivo opposto;
- 2) Accoglie la domanda riconvenzionale alla riconvenzionale da parte di MV. dichiarando illegittimo il suo licenziamento 23/5/2011 e condanna la società F. S.r.l. a reintegrare la ricorrente nel ruolo, funzioni e compiti svolti all'atto del licenziamento o equivalenti ed al pagamento di una indennità corrispondente alle retribuzioni globali di fatto dal licenziamento all'effettiva reintegra;
- 3) Condanna la società F. S.r.l. al pagamento delle spese del presente giudizio che liquida in Euro 4.000,00 oltre Iva, Cpa.
- 4) Motivazione nei sessanta giorni.

Così deciso in Bologna l'1 febbraio 2013.

Depositata in Cancelleria il 25 marzo 2013.