



TRIBUNALE ORDINARIO di MONZA

Sezione Lavoro

Nella causa civile iscritta al n. r.g. 1283/2014

Il Giudice del Lavoro dott. Mariarosa Pipponzi,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 28/08/2014,
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sentite le parti;
inutilmente tentata la conciliazione;
esaminati gli atti ed i documenti di causa,

RILEVATO

- che nel ricorso depositato in data 15 novembre 2014 GRUTTAD'AURIA LAURA, dopo aver illustrato la attività lavorativa espletata a favore della parte convenuta presso il negozio sito in Muggiò, ha evidenziato che era stata richiesta ed autorizzata una procedura di CIGS per crisi aziendale per cessazione totale della attività;
- che nell'accordo sindacale concluso la datrice di lavoro si era impegnata espressamente ad offrire ai lavoratori sospesi il rientro dalla CIGS per periodi determinati e ad orario ridotto " *a fronte del verificarsi di eventi che determinino la necessità di inserimento anche temporaneo di personale presso altri punti vendita della società stessa*", mentre pur avendo attuato (in taluni punti vendita espressamente richiamati in ricorso) assunzioni di personale a tempo determinato non aveva richiamato in servizio la ricorrente;
- che, ultimato il periodo di CIGS, era stata licenziata per giustificato motivo oggettivo avendo la datrice di lavoro affermato di non poterla altrimenti collocare anche in mansioni inferiori;



- che, invece, la assunzione di personale "estraneo alla società" in svariati punti vendita smentiva l'assunto della datrice di lavoro e denotava la insussistenza e strumentalità delle ragioni addotte per il licenziamento che, pertanto, doveva essere dichiarato nullo o illegittimo;
- che, inoltre, la società aveva violato l'obbligo di *repêchage* ;
- che la società non aveva ottemperato alle vigenti disposizioni di legge omettendo di operare la convocazione presso la direzione territoriale del lavoro;
- che la società convenuta si è costituita in giudizio evidenziando la erronità degli assunti della difesa della ricorrente che postulavano un licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, mentre la società aveva operato un licenziamento collettivo all'esito della procedura di CIGS finalizzata alla cessazione della attività in alcuni punti vendita fra cui, appunto, quello di Muggiò cui era addetta la ricorrente;
- che in data 16 ottobre 2013 era stata avviata la procedura di licenziamento collettivo;
- che il punto vendita di Muggiò era stato chiuso in data 31 gennaio 2013 ;
- che, conclusasi la procedura di licenziamento collettivo e cessato il periodo di cassa integrazione autorizzato, la lavoratrice era stata licenziata ;
- che erano state ricollocate le dipendenti di Muggiò aventi mansione di commessa in altri punti vendita analiticamente riportati, mentre non era stato possibile offrire analoga opportunità alla ricorrente stante le sue mansioni di responsabile ed il suo inquadramento al I livello del CCNL di settore ;
- che, quand'anche si dovesse fare comunque una comparazione fra la ricorrente e le altre addette di mansioni inferiori ricollocate, la applicazione dei criteri previsti dall'art. 5 legge n.223\91 dimostrava che, comunque, la GRUTTAD'AURIA avrebbe avuto un punteggio inferiore alle altre sue colleghe;



- che, inoltre, le assunzioni indicate dalla ricorrente a sostegno delle sue richieste erano a tempo determinato ed erano state espressamente dichiarate nella comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo.

OSSERVA

- che dall'esame della documentazione prodotta da entrambe le parti si evince agevolmente che la GRUTTAD'AURIA LAURA è stata licenziata, dopo il collocamento in CIGS finalizzato alla cessazione del punto vendita cui era addetta, all'esito della procedura di mobilità avviata dalla parte convenuta nel mese di ottobre 2013;
- che la formale correttezza di tale procedura emergente dalla documentazione prodotta e, del resto, neppure contestata dalla ricorrente, non consente di applicare alla presente vicenda norme e valutazioni afferenti i licenziamenti individuali intimati per giustificato motivo oggettivo;
- che, conseguentemente, non sussiste il vizio formale di mancata convocazione avanti alla Direzione Territoriale del Lavoro ex art. 1 della legge n.92\12;
- che si deve evidenziare che nelle ipotesi di licenziamento collettivo il Giudice deve, da un lato, verificare la correttezza della procedura e, dall'altro, controllare la applicazione dei criteri di scelta che le parti si sono date e, per quanto concerne le ragioni tecnico produttive od organizzative, deve limitare la verifica alla esistenza della giustificatezza all'osservanza dei principi di correttezza e buona fede *in executivis*. Nell'ambito dei cd. licenziamenti economici, ossia concernenti non situazioni di inadempimento colpevole dei lavoratori, bensì per ragioni oggettive dell'impresa, deve essere verificata nel caso concreto, la scelta organizzativa per collegarla al recesso dal rapporto di lavoro. Quindi nei casi di licenziamenti in una procedura di "tagli" giustificati da ragioni della impresa si deve da un lato riconoscere che possa aver margine di concreta e verosimile applicabilità la tradizionale conclusione interpretativa che consente di collegare la individuazione del lavoratore in esubero alla soppressione del suo posto di lavoro (o di quel settore o di quella unità



produttiva nel cui ambito lo stesso opera in prevalenza) e dall'altro negare valenza al principio del cd obbligo di *repêchage* (in quanto in una situazione di esuberi questo si tradurrebbe nella possibilità di sostituire a propria discrezione un lavoratore ad un altro), quello coniato dalla giurisprudenza di legittimità e di merito attraverso una ampia e condivisibile elaborazione a tutela del contraente debole del rapporto;

- che in caso di licenziamenti collettivi si pongono a raffronto ipotesi che riguardano tutte soggetti deboli, i lavoratori e da qui la necessità di elaborare criteri di scelta il più oggettivi possibile. Da ciò derivano una serie di conseguenze che portano a legittimare e convalidare, contrariamente all'assunto della difesa della ricorrente, scelte gestionali ispirate anche alla mera convenienza, quella di salvare il maggior numero di posizioni di lavoro possibile in una situazione in cui la verifica è fatta a livello delle scelte organizzative o meglio strategiche della azienda che, accedendo alla procedura di mobilità, è certamente in una conclamata crisi economica, risultando così sufficiente la verifica della inevitabile consequenzialità fra apprezzabili ragioni datoriali (anche solo la convenienza della riduzione dei costi gestionali) ed i licenziamenti di quei soggetti determinati sulla base dei criteri di scelta previamente individuati;
- che, tuttavia, nel caso in esame la parte ricorrente non avendo impugnato il licenziamento collettivo, non ha neppure criticato gli eventuali criteri di scelta, affermando genericamente che era la datrice di lavoro a dover dimostrare la impossibilità di occupare altrimenti la lavoratrice;
- che, peraltro, la lavoratrice deduce l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo e la violazione dell'obbligo di *repêchage* dalla circostanza che, in altri punti vendita, la società datrice di lavoro avrebbe assunto altri soggetti a tempo determinato;
- che, tale circostanza, invece non ha alcun rilievo essendo pacifico che la società resistente ha chiuso sia il punto vendita di Muggiò ed il mese prima (31



dicembre 2012) sia il punto vendita di Vignate, procedendo contestualmente alle operazioni di CIGS e di mobilità;

- che il riferimento operato nella memoria di costituzione in merito all'intervenuta chiusura, man, mano di altri punti vendita della società, in Legnano ed in Sesto San Giovanni, non è stata contestata neppure nel corso dell'interrogatorio libero delle parti;
- che, in merito al mancato richiamo della lavoratrice durante il periodo di CIGS, non v'è dubbio che la società abbia violato l'impegno assunto con le OOSS di offrire il rientro in servizio in via temporanea e per monte ore ridotto del personale in CIGS;
- che, tuttavia, per quanto concerne la lavoratrice ricorrente, benchè la giustificazione, addotta dal Landini nel corso del libero interrogatorio, di non aver mai assunto in tali frangenti soggetti inquadrati nel I livello ed a tempo pieno non appaia del tutto convincente, ben potendo essere offerta alla ricorrente la possibilità di rientro in mansioni inferiori, pur tuttavia, si deve evidenziare che tale previsione (rientro in mansioni inferiori) non era stata affatto esplicitata nell'accordo invocato dalla ricorrente;
- che, peraltro, tale circostanza non incide sulla legittimità del licenziamento e neppure sull'obbligo di *repêchage*, essendo incontestato che le assunzioni a cui la ricorrente ha fatto esplicito riferimento nell'atto introduttivo del giudizio sono tutte a tempo determinato e talune, addirittura, con riferimento a dipendenti aventi diritto alla conservazione del posto di lavoro (maternità);
- che si tratta di rapporti che non sono stati convertiti a tempo indeterminato ed ormai quasi tutti cessati (salvo quello di Leila Mura con scadenza al 1 ottobre 2014) e riguardanti attività di addetta alla vendita (ved. buste paga in atti);
- che la situazione complessiva attestata dalla documentazione prodotta dalla parte convenuta dimostra la impossibilità di *repêchage* della ricorrente anche in mansioni inferiori;



- che, come la giurisprudenza ha da tempo osservato, una mera e generica allegazione della possibilità di *repechage* da parte del lavoratore si traduce in una iniziativa meramente esplorativa se non è corroborata dalla individuazione, da parte del lavoratore, della diversa\ diverse posizioni lavorative in cui potrebbe essere utilizzato;
- che, ciononostante, la parte convenuta ha provato le ragioni della individuazione dell'esubero della figura professionale di responsabile di un punto vendita chiuso ed ha persino spiegato le ragioni per le quali le addette alla vendita di Muggiò erano state ricollocate ed indicato il luogo di ricollocamento ;
- che, infine, anche il prospetto operato dalla parte convenuta (non contestato da controparte) sulla base dei criteri di comparazione legislativamente indicati nel caso di licenziamenti collettivi, attesta il rispetto, da parte del datore di lavoro, dei criteri di correttezza e buona fede nella individuazione del soggetto da licenziare;
- che le ulteriori considerazioni e rilievi in merito alla asserita strumentalità della riduzione del personale al fine di assumere altri lavoratori " estranei" è stata smentita dalla documentazione prodotta dalla parte resistente;
- che la natura della vertenza ed il riferimento all'impegno all'assunzione, nel corso della CIGS ed in via temporanea, non esplicitato in modo da consentire una interpretazione univoca, giustificano la compensazione integrale delle spese di lite fra le parti

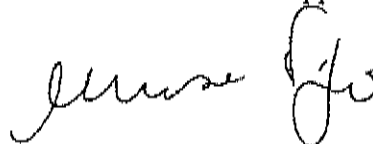
PQM

- Respinge il ricorso;
- Spese compensate

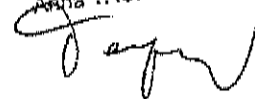
Così deciso in Monza il 29 agosto 2014

IL GIUDICE DEL LAVORO

Dott. Mariarosa Pipponzi



IL FUNZIONARIO GIUDICARIO
Anna TAGARELLI



R. f. 1283/14

TRIBUNALE DI MONZA

Depositato in cancelleria

oggi 29-08-2014

IL FUNZIONARIO CANCELLIERO

Anna TAGARELLI

