

CONCLUSIONI**Per**

Voglia codesta Ill.ma Corte, previa fissazione dell'udienza di discussione del presente reclamo ex art. 1, comma 60, Legge 28 giugno 2012, n. 92, ed in totale riforma della sentenza del Tribunale di Milano n. 2666 dell' 8 ottobre 2015, comunicata in data 10 ottobre 2015 e non notificata, così provvedere:

- in principalità: rigettare integralmente il ricorso introduttivo della precorsa fase di giudizio e tutte le domande ivi formulate, dichiarando legittimo, per tutte le ragioni illustrate negli atti di primo grado e nel presente reclamo, il licenziamento intimato all'ing. _____ ed ordinando allo stesso la restituzione di tutto quanto versato dalla Società in esecuzione della sentenza di primo grado. Con vittoria di spese ed onorari di tutte le fasi del presente giudizio.

In via istruttoria, si chiede di essere ammessi alla prova su tutti i capitoli di cui ai punti da 1 a 90 tutti inclusi della premessa di fatto sub "B" e "C" della memoria difensiva di data 26 giugno 2015, che devono intendersi per qui nuovamente trascritti, emendati da ogni valutazione e/o giudizio e preceduti dalla locuzione "vero è che".

Per

Voglia la Corte di Appello di Milano, sezione lavoro:

1) In via principale:

respingere il reclamo proposto

_____ : per l'effetto confermare la sentenza reclamata, anche con diversa motivazione;

2) In via subordinata, (e con espressa riserva di gravame) qualora venisse accolto il reclamo proposto dalla

a. accertare e dichiarare la nullità e/o l'annullabilità e/o l'invalidità e/o la illegittimità del licenziamento intimato da

al ricorrente con lettera datata 03.10.14, e conseguentemente b. condannare la SOCIETA', in persona del legale rappresentante pro-tempore, a corrispondere all'ingegner una indennità risarcitoria pari ad euro 117.943,50 lordi corrispondente a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ovvero in quella diversa somma ritenuta di giustizia, comunque non inferiore alla misura minima di legge di euro 58.971,75 lordi pari a 12 mensilità di retribuzione globale di fatto; Con vittoria di spese e compensi del presente grado di giudizio.

IN VIA ISTRUTTORIA si rinnovano le richieste già avanzate nel giudizio di opposizione e quindi occorrendo, si chiede

1. Interpello e prova per testi sulle circostanze di fatto riportate in narrativa, da intendersi qui interamente ritrascritti e preceduti dalla clausola "vero che". A testi:

nonché gli altri nominativi che dopo la lettura delle difese avversarie si rendessero necessari;

2. ammettere d'ufficio, ex art. 421 c.p.c., ogni altro mezzo di prova ritenuto opportuno ai fini del decidere, ivi compreso l'accesso sul luogo di lavoro.

MOTIVI IN FATTO

Il Tribunale di Milano, con sentenza n. 2666/15 pubblicata l'8.10.2015, in riforma dell'ordinanza resa ex art. 1, comma 49, L. n. 92/12 con la quale lo stesso Tribunale a conclusione della fase sommaria aveva respinto l'impugnazione del licenziamento collettivo intimato da

S.p.A. (in forma abbreviata anche) a in data 3.10.2014, ha accertato, in riforma dell'ordinanza stessa, la violazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5 della L. n. 223/1991 con la conseguente declaratoria di illegittimità del licenziamento disponendo la reintegrazione in servizio dell'opponente e al risarcimento del danno pari alle mensilità retributive intercorrenti tra la data del licenziamento e la effettiva reintegrazione.

Il Giudice dell'opposizione ha ritenuto infatti che il datore di lavoro avesse di fatto applicato *"plurimi e non necessariamente tra loro concorrenti criteri organizzativi a seconda delle proprie esigenze e necessità, alterando e variando (...) la platea dei lavoratori interessati dalla procedura"*. In particolare è stato rilevato che, nonostante l'azienda avesse dichiarato nella comunicazione di chiusura della procedura di licenziamento collettivo l'intenzione di valorizzare le singole Business Unit e Funzioni in cui è articolata la struttura organizzativa di in quanto unità autonome e distinte, aveva poi applicato una serie di ulteriori criteri correttivi (customer interface, core competences, possesso di titoli di studio, certificazioni, coerenza del profilo professionale con le attività residue dopo la ristrutturazione e partecipazione a strutture di rilevanza globale) non in concorrenza tra di loro ma valorizzandone ora alcuni ora altri, a seconda delle diverse funzioni o professionalità di volta in volta coinvolte.

Tale notevole frammentazione del criterio delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative aveva impedito, secondo il Giudice dell'opposizione, il controllo e la valutazione a monte dei criteri effettivamente utilizzati, *"proprio perché talmente disarticolati tra loro da avere sostanzialmente creato singole unità produttive all'interno del contesto societario e quindi singole procedure di licenziamento collettivo"*.

professionali o a gruppi di profili professionali, come risultanti dai "job text", tra di loro infungibili.

Sono state pertanto formate 21 graduatorie allegate alla comunicazione di chiusura della procedura (doc. 26 reclamante) distinte per specifici profili professionali.

Il Giudice dell'opposizione aveva, quindi, errato nel ritenere valorizzate, ai fini dell'individuazione dei lavoratori da licenziare, le singole Business Unit e le relative Funzioni nelle quali è articolata la struttura aziendale di . Il collegamento con le Business Unit e le Funzioni era invece dovuto esclusivamente al fatto che i singoli profili professionali, o i gruppi di profili professionali individuati, erano presenti quasi esclusivamente all'interno di una specifica Business Unit e ciò in ragione dei differenti obiettivi perseguiti dalle Business Unit.

Peraltro la reclamante ha ulteriormente eccepito che la controparte non aveva sollevato alcuna contestazione nel precedente grado sulla formazione degli ambiti di applicazione dei criteri di scelta: quindi la statuizione del Giudice dell'opposizione sul punto doveva considerarsi per tale ragione viziata da ultrapetizione.

All'interno di ogni singolo ambito costituito dai diversi profili professionali infungibili secondo la reclamante erano stati quindi applicati correttamente i criteri di scelta di cui all'art. 5, L. n. 223/1991.

In particolare, erano stati attribuiti 100 punti ai carichi familiari, 100 alla anzianità di servizio maturata alle dipendenze di e delle sue danti causa e, infine, ulteriori 100 punti per le esigenze tecnico-produttive.

Con riferimento alle esigenze tecnico-produttive, la reclamante ha fatto ricorso al solo criterio della competenza professionale

che tuttavia, tenuto conto delle specificità dei singoli profili professionali in esubero, era stato declinato in ulteriori sei parametri di valutazione (customer interface, core competences, certificazioni tecniche, partecipazione a strutture di rilevanza globale, titolo di studio e coerenza del profilo professionale con le attività residue dopo la ristrutturazione).

Tali parametri non erano stati indistintamente applicati a tutti i 21 ambiti di applicazione sopra richiamati ma la reclamante aveva di volta in volta scelto alcuni di essi in quanto congrui rispetto ai profili professionali interessati. Tuttavia, all'interno delle singole graduatorie i parametri erano stati sempre gli stessi.

Avuto riguardo alla posizione del reclamato, profilo professionale dello stesso di *Sales Solution Manager* era stato valutato all'interno della graduatoria n. 5 insieme a quello di *Sales Manager* e di *Senior Sales Solution Manager* in quanto profili fungibili rispetto al primo.

Erano stati così individuati 33 lavoratori presenti in tre diverse Business Unit (BU CO MEA & AFRICA, CO Europe and Latinamerica e MBB) ai quali erano stati applicati i criteri di scelta dei carichi familiari, dell'anzianità e, con riferimento alle esigenze organizzative, quelli della customer interface e della coerenza con le attività permanenti a seguito della riorganizzazione.

Il reclamato aveva riportato un punteggio totale di 81,08 di cui 0 punti in ragione dei carichi familiari, 71,08 per l'anzianità e 10 punti in funzione delle esigenze tecnico produttive: in particolare erano stati assegnati 5 punti per la customer interface poiché, a seguito della costituzione di i mercati per i quali lavorava il reclamato (Asia, Pacific and China) non potevano più essere seguiti dalla società italiana, come aveva in precedenza fatto Nella nuova struttura

organizzativa, infatti, la responsabilità delle vendite dei prodotti *microwave* era stata affidata alle singole società presenti nelle varie regioni locali ed era, quindi, venuto meno il contatto tra il reclamato e i clienti rientranti nella BU di appartenenza dello stesso.

Ulteriori 5 punti erano stati assegnati con riferimento al parametro della coerenza del profilo professionale con le attività residue a seguito della ristrutturazione dal momento che sia la funzione del reclamato (CO AMEA APAC Sales Development) sia l'intera BU di appartenenza di (CO Asia Middle East & Africa Customer Operations) erano state chiuse. Il reclamato non aveva quindi riportato un punteggio utile a escluderlo dall'elenco dei lavoratori in esubero.

La reclamante ha rilevato quindi di aver operato legittimamente poiché non era ravvisabile nessun altro profilo professionale comparabile a quello di che non fosse stato incluso nella graduatoria n. 5 e all'interno della stessa erano stati utilizzati gli stessi criteri di scelta.

La reclamante ha quindi contestato la statuizione del Giudice dell'opposizione secondo cui tutti i criteri di scelta attinenti al profilo delle esigenze organizzative avrebbero dovuto essere applicati a tutti i profili professionali coinvolti. Tale procedura, infatti, sarebbe stata penalizzante e illogica poiché avrebbe imposto dei criteri di valutazione senza tener conto delle specifiche caratteristiche dei singoli profili professionali, come ad esempio nel caso dei profili tecnici e non commerciali che non avendo nessun contatto con i clienti non avrebbero potuto essere valutati sulla base della customer interface.

La sentenza impugnata doveva considerarsi altresì errata nella parte in cui aveva escluso la possibilità di far valere la cd.

carichi di famiglia e dell'anzianità aziendale al fine da garantire a tali criteri la medesima incidenza nella selezione dei lavoratori in esubero riconosciuta al criterio delle esigenze tecnico-produttive e aziendali.

L'utilizzo dei suddetti sottocriteri risulta scorretto sotto due profili.

Sotto un primo profilo i sottocriteri risultano in evidente contraddizione con l'assunto di partenza utilizzato dalla società reclamante per la formazione delle suddette 21 graduatorie, vale a dire la piena fungibilità delle mansioni dei profili professionali in esubero collocati in ognuna di esse.

È proprio tale fungibilità che come si è osservato legittima il raggruppamento dei dipendenti nelle graduatorie allegate alla comunicazione dei criteri di scelta .

È evidente, infatti, che se i profili professionali (cc.dd. "job text") di ogni graduatoria sono tra di loro fungibili, i criteri della interface nonché della coerenza del profilo professionale sono del tutto superflui e vengono a mettere in discussione la stessa fungibilità che è alla base di ogni singola graduatoria.

Sotto un secondo profilo i diversi sottocriteri utilizzati, ancorché la diversità possa congruamente essere collegata - almeno per alcuni aspetti - alla professionalità presa in considerazione in ciascuna graduatoria - non risultano neppure direttamente connessi alle esigenze di ristrutturazione aziendale che hanno determinato l'esubero di personale, ma sembrerebbero per lo più funzionali alla mera individuazione del personale più capace.

Infatti, nel caso della graduatoria dei Sales Solution Manager, Sales Manager e Senior Sales Solution Manager nella quale è stato correttamente collocato il reclamato come dallo stesso ammesso nel corso dell'udienza del 24.3.2016 sono stati applicati il sottocriterio della customer interface, vale a dire

"la relazione e la destinazione dell'attività del dipendente ai clienti della Società al momento dell'apertura della procedura di mobilità", nonché quello della coerenza del profilo professionale con le attività residue dopo la ristrutturazione, vale a dire "la possibilità di utilizzo delle risorse di un determinato profilo professionale alla luce delle attività residue".

Sul punto deve rilevarsi che la intensità della relazione dell'attività del lavoratore con i clienti della Società non costituisce un legittimo criterio di scelta in quanto fa riferimento solo ad un criterio quantitativo e non qualitativo: nulla impedisce che chi si occupa meno intensamente di clientela possa occuparsene anche di più nella nuova organizzazione.

In altre parole, la più esigua interrelazione del lavoratore con i clienti della società al momento di apertura della procedura non costituisce un indice della impossibilità di relazionarsi con i clienti dopo la ristrutturazione e, quindi, dell'impossibilità di impiegarlo presso una posizione che comporti una relazione diretta e costante con i clienti.

Analoghe ragioni valgono anche per l'ulteriore sottocriterio della "coerenza" con le attività residue all'esito della ristrutturazione .

Si noti, inoltre, che l'utilizzo di alcuni sottocriteri in luogo di altri nell'ambito della graduatoria n. 5 di appartenenza del reclamato ha comportato nei confronti dello stesso evidenti effetti pregiudizievoli. Qualora, infatti, fosse stato applicato anche per tale graduatoria il criterio del possesso di titolo di studio, il reclamato avrebbe indubbiamente ottenuto un punteggio più favorevole: in altre parole ancorché alcuni sottocriteri siano effettivamente collegati alla peculiarità dei profili professionali che sono accomunati in una stessa graduatoria altri sottocriteri avrebbero potuto avere una valenza comune.

Pertanto, come già rilevato dal Giudice dell'opposizione nell'impugnata sentenza, il criterio delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative declinato dalla società reclamante in molteplici e diversi sottocriteri applicati in maniera disomogenea alle graduatorie formulate, risulta eccessivamente discrezionale e non consente un'oggettiva comparazione di tutte le posizioni professionali in esubero ponendosi in contrasto con l'art 5 della L. 223/91.

Avuto riguardo alla censura relativa alla mancata considerazione da parte del Giudice dell'opposizione della cc.dd. "prova di resistenza", la stessa deve ritenersi superata dalla corretta collocazione nella graduatoria di cui all'allegato n. 5 della quale ha dato atto lo stesso reclamato nel corso dell'udienza del 24.3.2016: d'altro canto la censura svolta in primo grado dal ricorrente ai criteri di scelta adottati dalla società riguarda in principalit  la correttezza dell'utilizzo dei sottocriteri.

Il reclamo deve pertanto essere respinto.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo sulla base dei parametri di cui al D.M. n. 55/14 tenuto conto del valore indeterminabile della controversia e dell'assenza di istruttoria, seguono la soccombenza ex art. 91 c.p.c.

Va altresì dichiarata la sussistenza dei presupposti per il versamento da parte della reclamante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art. 13, comma 1 quater, del D.P.R. n. 115/2002 così come modificato dall'art. 1, comma 17, della L. 24.12.2012 n. 228.

P.Q.M.

Respinge il reclamo proposto da
avverso la sentenza n. 2666/15 del Tribunale di
Milano.

Condanna la parte reclamante a rifondere al reclamato le spese
del grado che si liquidano in complessivi € 4.500,00, oltre
oneri e accessori di legge.

Dichiara la sussistenza dei presupposti per il versamento da
parte della reclamante dell'ulteriore importo a titolo di
contributo unificato di cui all'art. 13, comma 1 quater, del
D.P.R. n. 115/2002 così come modificato dall'art. 1, comma 17,
della L. 24.12.2012 n. 228.

Milano, 30/03/2016

Il Presidente relatore
Chiarina Sala

