

RG



Tribunale di Milano
Sezione lavoro

A scioglimento della riserva assunta all'udienza del 24/02/2017 ;

OSSERVA

1. Con il ricorso introduttivo, depositato in via telematica il 21 dicembre 2016, è stata chiesta da parte di la fissazione di udienza *ex art.1*, commi 47 e segg. della L.92/2012.

Riferiva il ricorrente di avere iniziato a collaborare con la s.p.a. (già s.r.l.) nel 1987 in qualità di agente e, dal 12 giugno 1991, in forza di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con inquadramento – da ultimo - nel I livello del CCNL per i dipendenti da aziende del settore dell'Industria Alimentare, con mansioni di “*Key Account Area Sud*” (doc. 4 fasc. ric.).

Nonostante la qualifica formale, dalla data di assunzione e sino al marzo 2010 aveva ricoperto, per il Dipartimento *marchi propri*, il ruolo di “*Capo Distretto*” per la Calabria e (dal luglio 2009) anche per la Puglia.

In tale qualità (dal 2010 sostituita con quella del “*Regional Account*”)

aveva la responsabilità della gestione commerciale ed economico/ amministrativa dei prodotti a marchio nelle Regioni Calabria e Puglia.

Dal febbraio 2013 fino alla data del recesso,

era stato promosso al

ruolo di *National Account Manager* per l'Area Sud per il Dipartimento *Business to Business*.

Il 14 aprile 2016 il ricorrente era stato convocato presso la sede operativa della convenuta in Perugia; nel corso della riunione gli era stata letta la comunicazione di avvio della procedura di licenziamento per g.m.o. e gli erano stati immediatamente ritirati tutti i benefits aziendali (pc, telefono e autovettura).

Con raccomandata a.r., 15 aprile 2016,

s.p.a. aveva comunicato alla Direzione

Territoriale del Lavoro di Milano l'intenzione di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

La società riferiva di aver dato avvio ad un primo processo di riorganizzazione della propria struttura nel maggio 2015 con la creazione di quattro nuove *business unit*.

Tuttavia si era resa necessaria una nuova ed ulteriore modifica dell'assetto organizzativo delle vendite attraverso la soppressione della forza vendite dirette, l'accentramento delle vendite presso la sede centrale, il ricorso ad agenti plurimandatari.

A seguito di queste due riorganizzazioni, la posizione di *Key Account Area Sud* ricoperta da sarebbe stata definitivamente soppressa. Non essendo possibile assicurare al lavoratore posizioni vacanti all'interno della società si rendeva necessario il licenziamento.

La procedura aveva dato esito negativo, sebbene il ricorrente si fosse dichiarato disponibile anche ad un mutamento territoriale o professionale. Il 3 giugno 2016 il ricorrente era stato licenziato per motivi economici.

Il ricorrente riferiva di avere ricoperto il ruolo di *Key Account* solo fra l'aprile 2010 al febbraio 2013. L'andamento particolarmente negativo del mercato, in ogni caso non si riferiva all'attività commerciale dell'area sud.



Dopo il licenziamento del ricorrente, il 10 giugno 2016, s.p.a. aveva assunto il Sig. quale *coordinatore commerciale*.

Vi erano inoltre diversi altri lavoratori con minore anzianità aziendale e con mansioni fungibili rispetto a quelle del ricorrente. Il ricorrente avrebbe ben potuto essere collocato nell'ambito della rete degli agenti venditori per la quale aveva manifestato la sua disponibilità.

impugnava il licenziamento irrogato, nell'ordine, per mancata indicazione del fatto posto alla base del recesso, per la soppressione di una posizione diversa da quella da lui ricoperta, per insussistenza del motivo addotto, per insussistenza del nesso causale, per violazione dell'obbligo di *repêchage*, per la violazione dei criteri di scelta e per violazione dell'procedura ex art. 7 L. 104/66.

2. Si costituiva s.p.a., chiedendo il rigetto del ricorso.

La società sottolineava la piena legittimità del licenziamento, poiché le ragioni che avevano condotto a tale recesso non si esaurivano in un'improvvisa ed arbitraria decisione di sopprimere la posizione del lavoratore.

s.p.a. era stata interessata da una profonda ristrutturazione aziendale che la società aveva posto in essere per far fronte alla situazione sfavorevole in cui versava.

In particolare, la società convenuta riferiva di avere soppresso tutte le posizioni inerenti alla forza vendite dirette, ivi inclusa la posizione ricoperta dal ricorrente.

La società riferiva che dai dati ricavabili dai bilanci di esercizio risultava che tra il 2013 e il 2015 s.p.a. avesse registrato un calo del fatturato del 12,47%, con una esposizione debitoria molto rilevante. Nonostante gli sforzi e gli investimenti, la riduzione delle vendite non si era arrestata, anzi era ulteriormente peggiorata con il conseguimento di un fatturato in calo sia nell'anno 2015, sia nell'anno 2016.

A fronte di una progressiva perdita di ricavi, la società aveva quindi avviato una ristrutturazione del proprio assetto commerciale, dapprima operando una ristrutturazione del dipartimento "Marchi propri", e poi, nell'aprile 2016 anche della *Business Unit B2B Bakery*.

dopo aver rivestito il medesimo ruolo in altre divisioni, era entrato a far parte di questa *business unit* a dal febbraio 2013, tre anni prima del licenziamento. Egli aveva sempre espletato attività di vendita diretta nell'area sud Italia.

Dei tre *Key Account* di tale *Business unit* (e), i primi due si erano dimessi.

A questo punto la società aveva deciso di eliminare l'intero reparto delle vendite dirette da quella *business unit*, al fine di sostituirlo con agenti plurimandatari maggiormente motivati e tali da non incrementare i costi fissi della società.

In quest'ottica si era quindi proceduto alla licenziamento di

3. Nel corso dell'odierna udienza di discussione, sono stati chiesti in produzione da entrambe le parti dei documenti, relativamente al deposito dei quali non esiste un termine di decadenza. Pertanto, vista la loro astratta pertinenza alle questioni da decidere, essi vanno ammessi.

4. È certamente vero, come riferito dalla ricorrente nelle proprie considerazioni in diritto, che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è ormai da decenni al centro di un ampio dibattito dottrinale e giurisprudenziale diretto valutarne i presupposti di legittimità.

Il frutto giurisprudenziale più recente di questo dibattito pare essere la sentenza, citata nel corso della discussione, 7 dicembre 2016 n. 25201 della suprema Corte (est. Amendola).

La massima di tale arresto riferisce : "*Ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare ed il giudice accertare, essendo sufficiente dimostrare l'effettività del mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la*



soppressione di una individuata posizione lavorativa, a meno che il datore di lavoro non abbia motivato il licenziamento richiamando l'esigenza di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli."

Il licenziamento di _____ da parte di _____ s.p.a. è però giustificato formalmente (doc. 1 fasc. conv. e poi doc. 2 fasc. conv.):

- "dall'andamento particolarmente negativo registrato non solo nell'intero 2015 ma anche nel primo trimestre 2016";

- da una "ulteriore modifica dell'intero assetto organizzativo delle vendite attraverso (i) la soppressione da forza vendite dirette; (ii) la gestione l'accentramento delle vendite presso la sede nella persona del direttore della business unit 'Business to Business Bakery'; (iii) l'eventuale, corrispondente ricorso ad agenti plurimandatari in grado di assicurare quella copertura minima del territorio nazionale che la natura e il carattere marginale dell'attività ormai si limitano a richiedere"

In tale direzione, la residua opposizione di "Key account Area Sud" ricoperta da _____ veniva soppressa e cancellata dall'organizzazione.

5. Quanto al primo presupposto indicato nel licenziamento, ossia l'andamento negativo nel corso del biennio 2015-2016, di esso _____ s.p.a. pretende di dare prova attraverso i documenti 3 - 6 del proprio fascicolo.

La società lamenta un calo del fatturato quantificabile nel biennio in oltre il 12%. La società ha concordato con le OO.SS. Sn contratto di solidarietà di tipo difensivo per lo stabilimento di Petrignano di Assisi, dedicato alla produzione dei prodotti commercializzati dalla divisione B2B Bakery (doc. 9 fasc. _____ s.p.a.).

Quanto a quest'ultima divisione, _____ s.p.a. individua uno scostamento negativo del 27% tra gli obiettivi di budget e i risultati conseguiti per l'anno 2015. L'anno 2016 non avrebbe apportato alcuna sostanziale novità (doc. 13 fasc. _____ s.p.a.).

Questi documenti inducono la società a ritenere la non pretestuosità della ragione addotta a giustificazione del recesso.

_____ compie un diverso e più ampio ragionamento, riferendo che *non qualsiasi fatto negativo* per la società rende legittimo un recesso per giustificato motivo oggettivo. Ciò che è necessario, osserva la Difesa del ricorrente, è che tale fatto sia tale da giustificare il sacrificio imposto al lavoratore col venir meno della stabilità del rapporto di lavoro e che la motivazione del recesso non si esaurisca, tautologicamente, nella decisione organizzativa di soppressione della posizione di lavoro ("la licenziamo perché abbiamo deciso di sopprimere la sua posizione").

Questo fatto, nella prospettazione del ricorrente, ha tanto più valore, quanto più la società _____ s.p.a. ha dimostrato di avere eseguito nel tempo ripetute modifiche organizzative a breve distanza l'una dall'altra.

6. La ragione del licenziamento non può essere costituita da un *generico ridimensionamento* dell'attività imprenditoriale, ma dalla *necessità* di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore.

Specialmente in complessi aziendali di rilevanti dimensioni, la motivazione di un licenziamento per g.m.o. non può essere lasciata ad una *giustificazione non specifica*, che non renda cioè *in particolare* la ragione per la quale la crisi o l'operazione riorganizzativa dovrebbe concernere proprio quel lavoratore.

Diversamente, una giustificazione fondata sulle sole cicliche crisi dell'impresa come tale, determinerebbe una ragione spendibile per *qualunque lavoratore* di *qualunque reparto*, con ciò dando accesso a quella che correttamente la Difesa di parte ricorrente ha definito, nel corso dell'udienza di discussione, un vero recesso *ad nutum*.

Nella specie, è certamente fatto oggettivo che la società _____ s.p.a. sia interessata da un generale andamento negativo.



Tale andamento ha già provocato un susseguirsi di riorganizzazioni aziendali che non hanno mai avuto ricadute su alcuna posizione lavorativa, se non per dimissioni volontarie.

Nella specie, la ragione economica spesa da s.p.a. nel motivare il recesso di si presenta come *totalmente astratta e generica e quindi applicabile in via teorica a qualunque lavoratore*; nel momento in cui tenta di approssimarsi alla divisione *B2B Bakery* (quella di), essa fa riferimento ad uno scostamento in negativo del 27% rispetto agli obiettivi di *budget*, ciò che evidentemente non è in grado di affermare alcuna crisi con riferimento al segmento industriale di riferimento, essendo ignoti i criteri di calcolo di tali obiettivi.

Tale situazione si aggrava ove si consideri:

a) che la funzione di *Key account Manager* o di *National Account Manager* non pare per nulla venuta meno, come dimostrano i profili dei tre lavoratori (assunti fra novembre e dicembre 2016) oggi prodotti da parte ricorrente, che fanno intendere che le mansioni già appartenute ricorrente siano state ripristinate in capo a lavoratori più giovani; La società illustra la differenza di organigrammi fra la riorganizzazione del 4 gennaio 2016, che prevedeva la presenza di (doc. 27) e la riorganizzazione della *business unit* al luglio 2016 che non prevedeva più la presenza del ricorrente (doc. 30); i documenti oggi prodotti documentano, tuttavia, che tale riorganizzazione sia stata più formale che sostanziale (anche in considerazione di quanto è stato riportato nel doc. 32 fasc. s.p.a., la mail del 10 giugno 2016, ove si legge che il neoassunto dott. presso la *business unit Bakery* avrebbe riportato direttamente al GDO Manager “in questa prima fase di forte sovrapposizione delle funzioni di trade dei marchi propri e del B2B”);

b) che ha attraversato, nel corso della sua storia, molte e diverse mansioni all'interno dell'organigramma societario: dopo un periodo come agente, egli ha operato come Capo Distretto (fino al 2009), poi come *Key Account* (2010-2012), poi, nell'ambito “*Business to business*” come *National Account Manager*; fino all'inizio del 2013 egli ha operato nel settore dei prodotti a “marchi propri”; da febbraio 2013 si è occupato di prodotti “*Business to business*”. Il fatto che la asserita generale crisi del settore abbia riguardato, in sostanza, la *sola sua posizione* fa supporre che si sia voluto eliminare un lavoratore anziano, sostituendolo con uno o più lavoratori più giovani, negandogli, altresì, un collocamento in una qualsiasi altra posizione aziendale (inclusa quella proposta dallo stesso lavoratore, di agente: v. ricorso, p. 11), con ciò aggravando i sospetti che la *quella risorsa* fosse ormai ritenute eccessivamente dispendiosa, qualunque cosa facesse e a qualunque reparto fosse dedicata.

Tale classe di ragionamenti pare riconosciuta anche dalla sentenza di legittimità citata, la n. 25201/16, laddove, in motivazione, si afferma che “*resta saldo il controllo sull'effettività e non pretestuosità della ragione concretamente addotta dall'imprenditore a giustificazione del recesso*”. L'effettività della ragione addotta è lemma che va inteso in senso etimologico di *ciò è atto a produrre l'effetto* di quel licenziamento e non quello di qualunque altro lavoratore.

Le altre ragioni di doglianza si intendono assorbite.

7. Se ciò è vero, va applicato il comma settimo dell'art. 18 S.L., laddove prevede che il giudice applichi la disciplina di cui al quarto comma della norma nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Il licenziamento di va annullato e s.p.a. va condannata alla sua reintegrazione nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (per € 5.294,98 mensili lordi) dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione (inclusa l'indennità di mancato preavviso per € 21.382,56).

8. Parte convenuta va condannata alla rifusione delle spese di lite, liquidate in complessivi € 5.000,00, oltre accessori fiscali e previdenziali.



P. Q. M.

annulla il licenziamento di _____ **e condanna** _____ s.p.a. alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ed al pagamento di un'*indennità risarcitoria* commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (per € 5.294,98 mensili lordi) dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione (inclusa l'indennità di mancato preavviso per € 21.382,56);

condanna, altresì, _____ s.p.a. al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale;

condanna la parte soccombente _____ s.p.a. alla rifusione delle spese processuali a vantaggio di _____, liquidate in complessivi € 5000,00, oltre agli accessori fiscali e previdenziali previsti ai sensi di legge.

Si comunichi alle parti costituite.

Milano, il 24 febbraio 2017.

Il giudice
Giorgio Mariani



