

1060/08

Sent. N. _____

Spediz. 11/3/08

Depos. 10 MAG. 2008

R.G. 2436/07

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO

- Sezione Lavoro -

In persona del Giudice dott.ssa Patrizia Visaggi

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 2436/2007 R.G.L. promossa da:

TURIELLO Luciano, PIERRO Mariano, elettivamente domiciliati in Torino, P.zza della Consolata n. 5, presso lo studio dell'avv. Fausto Raffone, che li rappresenta e difende per delega in atti.

PARTE ATTRICE

CONTRO

SIELTE S.p.a., con sede in S. Gregorio, Catania, Via Cerza n. 4, rappresentata e difesa dall'avv. Nicola Landi e dall'avv. Francesco Bella, ed elettivamente domiciliata in Torino, Via Argonne 1, come da procura in atti.

PARTE CONVENUTA

CONCLUSIONI

Per parte ricorrente:

"Dichiarare inefficaci e/o nulli e/o illegittimi i licenziamenti intimati ai ricorrenti dalla SIELTE S.p.a., condannando la convenuta alla reintegrazione dei lavoratori nei rispettivi posti di lavoro ed al risarcimento del danno in loro favore in misura pari a tutte le retribuzioni globali di fatto maturate dal dì del licenziamento all'effettiva reintegra, oltre ai relativi contributi previdenziali e



assistenziali, alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali, nella misura da quantificarsi in separato giudizio.

Con vittoria di onorari e spese di giudizio, oltre Iva e Cpa, oltre rimborso spese generali 12,5% e successive occorrente.

Con sentenza esecutiva ex lege."

Per parte convenuta:


"Concludo per il rigetto del ricorso in quanto infondato in fatto ed in diritto con vittoria di spese diritti ed onorari di causa."

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato e ritualmente notificato, i ricorrenti indicati in epigrafe - premesso di aver lavorato alle dipendenze della Sielte s.p.a. sino al 4.8.05, da ultimo presso il centro operativo di Trofarello - il Turiello con anzianità di servizio dal 1990 ed inquadramento nel 4 liv. CCNL industria metalmeccanica, in qualità di operaio impiantista, il Pierro con anzianità di servizio dal 1972 ed inquadramento nel 4 liv., in qualità di operaio giuntista rame - evocavano in giudizio la società ex datrice di lavoro per sentirsi dichiarare l'illegittimità e/o l'inefficacia del licenziamento collettivo comunicato con lettera 4.8.05, all'esito di due concomitanti ma separate procedure di mobilità rispettivamente avviate con comunicazione 1.6.05, con riferimento al personale occupato presso la sede di Trofarello ma proveniente dalla società ETS s.p.a., società quest'ultima passata alla convenuta mediante contratto di affitto d'azienda del 14.5.04, e con comunicazione 9.6.05 per il restante personale della convenuta addetto alla sede operativa di Trofarello.

Esponavano i ricorrenti che sin dal dicembre 2003 erano stati conclusi accordi sindacali per il collocamento in CIGS del personale Sielte s.p.a.






e ETS s.p.a., da ultimo prorogato a tutto il 2005 con accordo 26.1.05 (doc.2-3); che con accordo sindacale 14.5.04 (doc.5) era stato regolato agli effetti dell' art.2112 c.c. l'affitto dell'azienda ETS s.p.a. da parte delle convenuta, con subentro della Sielte s.p.a. nelle procedure di CIGS e di mobilità già avviate dall'ETS s.p.a. e con l'impegno della Sielte s.p.a. ad acquistare la ETS s.p.a. entro il 31.12.04, operazione questa perfezionatasi poi nel novembre 2006 (cfr. doc. 18 di parte convenuta); che il personale dipendente ETS s.p.a. veniva occupato presso il centro operativo di Venaria sino al 31.12.04 allorchè, disposta la chiusura del centro, tale personale era stato adibito alla sede di Trofarello, con i dipendenti della convenuta, compresi quelli provenienti dal centro operativo della Pellerina, già in precedenza cessato.

Tanto premesso, assumevano i ricorrenti l'illegittimità della procedura, sotto il profilo sostanziale e formale evidenziando, per un verso, che l'azienda, aveva dato corso ai licenziamenti collettivi pur mantenendo in essere un significativo processo di esternalizzazione - da ultimo ribadito con l'accordo sindacale 26.1.05 - e, per altro verso, l'anomalia della scelta aziendale per aver avviato due procedure di mobilità, nell'ambito della medesimo complesso aziendale, con l'ulteriore considerazione che la scelta ricaduta sui ricorrenti sarebbe stata operata in violazione dei criteri posti dalla convenuta ed, inoltre, fondata bensì sull'individuazione dei profili professionali dichiarati in esubero ma trascurando il fatto che, nel corso degli anni, i ricorrenti erano stati proficuamente adibiti a mansioni diverse.

Costituendo in giudizio la società convenuta, contestava le avverse pretese chiedendone la reiezione.



Venivano prodotti vari documenti ed escussi alcuni testimoni.

All'udienza di discussione il giudice decideva la causa come da dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso risulta fondato e merita accoglimento.

Con la comunicazione 9.6.05 di avvio della procedura, l'azienda ha individuato un esubero di 37 sui 90 dipendenti dichiarati, in media, occupati presso la sede di Trofarello allegando, a tale comunicazione, l'elenco dei profili professionali presenti nella sede, il numero dei dipendenti ricompresi in ciascuno (per un totale di 112) e il numero degli esuberanti individuati per ciascun profilo, nonché un secondo prospetto dove per ciascun livello di inquadramento sono indicati il numero degli addetti ritenuti in esubero, senza alcun riferimento ai profili professionali (doc.8).

All'esito degli incontri sindacali del 20.7.05 e dell'1.8.05, l'esame congiunto non sfociava in un accordo e l'azienda indicava ex art. 5, comma 1, L. 223/01, i criteri per l'individuazione degli esuberanti e l'elenco dei lavoratori da collocare in mobilità (cfr. comunicazione 5.8.05 e relativi allegati, doc.12; cfr. comunicazione 1.8.05 inviata per la ETS s.p.a., doc.11).

Con riferimento al personale operaio, all'All.2, SCHEDA NOTIZIE CRITERI DI SCELTA, si legge:

"a) Carico di famiglia : Viene assegnato un punto per ogni carico di famiglia;



b) Anzianità aziendale : presa a base l'anzianità più elevata in azienda, nel centro viene assegnato un valore di 0,0118764856 per ogni mese di anzianità;

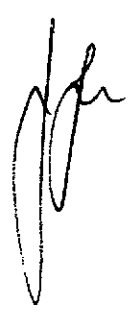
c) Esigenze tecnico-produttive ed organizzative : Individuazione della mansione ed all'interno della mansione per livello di inquadramento categoriale, non esprime alcun punteggio.

Applicando tali criteri....delle cui risultanze la Sielte ha tenuto conto per procedere a collocare in mobilità le 10 unità che hanno totalizzato il punteggio più basso.”

Ne consegue che i dipendenti da estromettere sono individuabili in quelli che hanno conseguito il punteggio più basso, calcolato sui carichi di famiglia e sull'anzianità di servizio, nell'ambito delle mansioni per le quali l'azienda ha denunciato l'eccedenza di personale, in corrispondenza delle esigenze tecnico produttive poste a fondamento della procedura.

La pratica applicazione di tali criteri propone, tuttavia, la necessità di chiarire se, nell'ambito delle medesime mansioni, possa essere licenziato il lavoratore con il punteggio più alto rispetto ad un dipendente con diverso inquadramento, ciò che in concreto si è verificato nei confronti dei ricorrenti, rispetto ai quali, l'azienda in un caso ha mantenuto in servizio il lavoratore con livello inferiore e il punteggio più basso e nell'altro caso quello con il livello più alto ma sempre con il punteggio più basso.

Rilevato che dalla formulazione letterale di cui al criterio c) e dal tenore della comunicazione della lista dei lavoratori da porre in mobilità, non è dato evincere alcun elemento a sostegno della scelta aziendale,



v'è da rilevare che neppure sopperisce l'argomentazione svolta in memoria dalla convenuta, secondo la quale compete all'imprenditore la discrezionalità di selezionare i livelli di inquadramento ritenuti eccedenti atteso che, l'indicazione numerica degli esuberi suddivisi per livelli, peraltro non immediatamente sovrapponibile a quella riferita alle mansioni, non è in alcun modo collegabile alle esigenze tecnico produttive. In memoria non è stato addotto, ad esempio, l'interesse oggettivo dell'azienda a mantenere in servizio il dipendente con inquadramento superiore, in quanto fornito di maggiore professionalità e dunque agevolmente occupabile in mansioni diverse e, del resto, l'azienda non avrebbe potuto spendere tale argomentazione poiché in questo modo avrebbe smentito il suo operato .

Risulta quindi che il Turiello, impiantista di 4° liv., è stato licenziato con un punteggio di 2,16 a fronte del minor punteggio di 1,60 raggiunto dal dipendente Minervino, impiantista di 3° livello; e così il Pierro, giuntista rame di 4° livello, è stato licenziato con punteggio di 4,67 a fronte del minor punteggio di 4,48 raggiunto dal dipendente Di Natale, giuntista rame di 5liv. A.

Premesso che dall'esame della lista dei lavoratori in mobilità, siffatta situazione appare ricorrente per una pluralità di nominativi, è agevole osservare che *"In materia di licenziamenti collettivi per riduzione di personale, l'art. 5 della legge n. 223 del 1991, mentre dispone nella prima parte che "l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale", fa riferimento una seconda volta alle stesse esigenze indicandole tra i criteri da seguire per la*



A large, handwritten mark or signature is present in the bottom right corner of the page. It consists of several loops and curves, resembling a stylized letter or a signature.

sceita dei destinatari del provvedimento di mobilità. Conseguentemente, le suddette esigenze tecnico-produttive di cui alla prima parte del citato art. 5 rilevano, indipendentemente dal criterio di scelta adottato ai sensi della seconda parte della stessa disposizione, come limite dell'ambito in cui detta scelta può essere operata, in relazione al quale va verificato in sede giurisdizionale il nesso causale tra il programma di ristrutturazione aziendale e lo specifico provvedimento di recesso, considerando, quanto a detto programma, l'enunciazione, con la comunicazione di cui al comma 2 dell'art. 4 della stessa legge, dei "motivi che determinano la situazione di eccedenza", alla quale va riferita anche l'indicazione dei "profili professionali del personale eccedente". (Cass.21300/06).

Il criterio legale, costituito dalle esigenze tecnico produttive, vale bensì a predeterminare il campo di selezione, anchè con riferimento ad un ambito più ridotto rispetto al complesso aziendale (Cass.13783/06) ma costituisce altresì il limite legale sul quale il legislatore ha procedimentalizzato il potere di recesso del datore di lavoro. Sicchè, come la rilevata assenza di eccedenze per il profilo professionale attribuito al lavoratore esclude del tutto il nesso tra il programma suddetto e il provvedimento adottato nei suoi confronti e, quindi, l'esistenza stessa del presupposto essenziale per il legittimo esercizio del potere di recesso del datore di lavoro(Cass.21300/06), così deve ritenersi illegittima la scelta datoriale di licenziare lavoratori solo perché addetti al reparto lavorativo soppresso, allorchè gli stessi abbiano, con frequenza ed in tempi non remoti, sostituito colleghi addetti ad altri reparti con un'indubbia e non contestata professionalità (



[Handwritten signature]

Cass. 13783/06). Nel caso in esame si propone anche tale ultimo profilo considerato che dalle dichiarazioni dei testi può apprezzarsi, nell'ambito della concreta organizzazione dell'attività d'impresa, una ricorrente fungibilità tra i diversi profili professionali ovvero un frequente mutamento di mansioni tra i lavoratori dell'azienda.

Il teste Bottino, con mansioni di assistente tecnico, ha riferito : “ *gli assistenti distribuiscono il lavoro agli addetti , il lavoro può essere affidato o al tecnico che opera da solo o alla squadra composta di due addetti quando c'è bisogno di fare un lavoro più pesante o/o più complesso. Questo accade quando il cavo passa in aereo, attraverso la palifica, ci sono impianti che possono essere lunghi anche 300 o 500 metri. A.D.R.: tutto il personale in Sielte è addestrato e munito di attrezzature per salire anche sui pali, non c'è una figura professionale dedicata solo a questo lavoro. Ci sono lavoratori che preferiscono fare questo lavoro piuttosto che utilizzare il computer e che di fatto vengono prevalentemente adibiti a questi compiti. A.D.R.: stiamo parlando della figura dell'impiantista che è poi un guardafili. Tutti arrivano da questa ultima qualifica e poi pian piano questa si è diversificata perché i lavori prima venivano eseguiti da Telecom con il proprio personale e poi affidati alle imprese. A.D.R.: il giuntista si occupa della giunzione dei cavi di rete, il guardafili li posa e li fascetta. L'impiantista si occupa di collegare i cavi alla cassetta di distribuzione”.*

Il teste Calbrò, assistente tecnico, ha dichiarato :“*A.D.R.: - di norma su guasti di abbonato si manda il singolo tecnico, una persona che sa che deve andare in centrale, negli armadi fuori e si deve recare dall'utente stesso. Di norma il tecnico è un guardafili, aiutante giuntista o anche un*



giuntista, per questa tipologia di lavoro non si manda certo un addetto agli scavi. A.D.R.: - gli interventi sui guasti riguardano normalmente linee già esistenti dove c'è da sostituire i cavi, riparare la cassetta, la SIELTE manda subito un tecnico per ripristinare la funzionalità dell'impianto dopodiché, se v'è necessità di altri lavori come scavi, posa di altri pali etc., noi facciamo una relazione alla TELECOM e quest'ultima, sempre su portale, ci richiede un intervento dettagliato per cui noi mandiamo una squadra A.D.R.: - se bisogna installare un palo sostituendo quello esistente si manda la cd squadra guardafili pesante composta, di norma, da 3 persone. A.D.R.: - di norma il giuntista F.O. esegue solo i lavori su cavi in fibra ottica, vi sono giuntisti rame che hanno seguito il corso e potrebbero essere in grado di lavorare sui cavi di fibra ottica....il dipendente Miletta Alfredo, che è tecnico impiantistica, posso ipotizzare che sia un guardafili perché effettua gli interventi come singolista; A DOMANDA DELL'AVV. RAFFONE R.: - se ricordo bene Turiello e Le Pera Antonio erano stati assunti come guardafili non so cosa c'è scritto sul libretto di lavoro ma so che svolgevano questo lavoro. A.D.R.: - da quando ricordo normalmente questi lavoratori svolgevano compiti di guardafili ma all'occorrenza potevano anche sostituire personale assente per effettuare scavi, posacavi, non credo che questi lavoratori si occupassero di apparati di centrale perché questi vengono fatti da giuntisti o aiutanti giuntisti."

V'è dunque da ritenere che il licenziamento dei ricorrenti sia viziato anche in considerazione della duplice procedura di mobilità disposta per Sielte s.p.a. e ETS p.a.

Come esposto in narrativa, entrambe le società provengono da un periodo di CIGS, peraltro protrattosi per un arco temporale non consueto, e nell'ambito di tale criticità persistente, nel maggio 2004 la Sielte s.p.a. investe nell'affitto della ETS s.p.a che, all'epoca, occupava circa 500 dipendenti e, sebbene in crisi, tale azienda viene considerata quale utile strumento per l'acquisizione di nuovi clienti della telefonia, in particolare per il settore mobile; nel contratto di affitto viene inoltre previsto un impegno di acquisto a carico della Sielte s.p.a., con termine inizialmente programmato alla data del 31.12.04 e poi differito sino alla conclusione del relativo contratto che avviene nel novembre 2006 (doc.18 convenuta).

E' altresì incontestato e documentato, che alla chiusura del centro di Venaria, avvenuta alla fine del dicembre 2004, il personale ETS con professionalità del tutto omogenea a quello in forza presso la convenuta, è passato al centro di Trofarello.

Ora, a prescindere da ogni considerazione se, in pendenza del termine per l'eventuale retrocessione dell'azienda, il conduttore possa esercitare poteri di straordinaria amministrazione, vale a dire idonei ad incidere in misura non poco consistente nell'individualità di tale impresa che potrebbe essere retrocessa, viene in considerazione quanto in concreto avvenuto, vale a dire la promiscua utilizzazione del personale ex ETS s.p.a. con quello originariamente Sielte s.p.a., dopo la chiusura di Venaria.

Al riguardo le deposizioni dei desti appaiono dirimenti (cfr. in particolare dichiarazioni Abbà, Calabrò Scapola, Longhitano, Pettiguani, Monti e Rizzo) nell'evidenziare che di fatto i lavoratori ex



A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.

ETS s.p.a. ed originariamente Sielte s.p.a., venivano promiscuamente utilizzati nella formazione delle squadre, con attribuzione di funzioni di capo centro per la sede di Trofarello ed, altresì, di capo area ad un dipendente ex ETS s.p.a., ossia il sig. Fusari.

Appare dunque corretto affermare che la procedura avrebbe dovuto essere unitaria, fermo restando che la distinzione tra la gestione del personale ex ETS s.p.a. e quello originariamente Sielte s.p.a., ben può rispondere ad una scelta organizzativa ma questa non fa venir meno l'unitarietà dell'impresa, con la conseguenza che la comparazione dei lavoratori da collocare in mobilità avrebbe dovuto essere effettuata, come affermato dalla giurisprudenza di legittimità, nei limiti del campo di selezione definito dalle esigenze tecnico organizzative poste a base della procedura (Cass. 11034/04) .

Tale conclusione è suffragata dal rilievo che non poche posizioni di lavoratori licenziati, se comparativamente valutati in relazione all'intera azienda, avrebbero potuto rimanere in servizio.

Rimanendo assorbita ogni diversa questione, il ricorso deve essere accolto come da dispositivo, ove sono liquidate le spese processuali

P.Q.M.

Il Giudice del Tribunale Ordinario di Torino - Sezione Lavoro

Visto l'art. 429 c.p.c.

Disattesa ogni contraria istanza, domanda ed eccezione,

dichiara illegittimo il licenziamento intimato dalla società convenuta ai ricorrenti e, per l'effetto, condanna la SIELTE S.p.a. a reintegrare TURELLO Luciano e PIERRO Mariano nel loro posto di lavoro corrispondendo loro, a titolo di risarcimento del danno, un'indennità

commisurata alle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento sino a quella della effettiva reintegra, calcolate sulla base dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita, dedotto l'aliunde perceptum, oltre accessori di legge dalla maturazione al saldo effettivo;
condanna la società convenuta a rimborsare ai ricorrenti le spese del giudizio liquidate in complessivi € 3000,00.

Torino, 11 marzo 2008

Sentenza consegnata in minuta su dischetto in data 9.5.08

IL GIUDICE

Dott.ssa Patrizia Visaggi

IL FUNZIONARIO DI CANCELLERIA
Dott.ssa Maria Grazia Lauro

DEPOSITATO IN CANCELLERIA
Oggi, 10 MAG. 2008

IL FUNZIONARIO DI CANCELLERIA
Dott.ssa M. G. LAURO

TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
Torino: - 5 GIU. 2008
Copia conforme all'originale