

R.G. n. 2077/2020
Sentenza n. 121/2024
Pronunzia il 09/02/2024
Pubblicazione il 20/02/2024

N. R.G. 2077/2020

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE di BOLOGNA

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Maurizio Marchesini

ha pronunciato la seguente

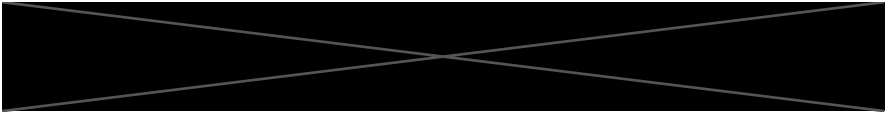
SENTENZA

nella causa iscritta al n. r.g. 2077/2020 promossa da:

X (C.F. ***), con il patrocinio dell'avv. GAVAUDAN ANTONELLA e dell'avv. PASSANTE SARA ANTONIA (***) Indirizzo Telematico, elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematico presso il difensore avv. GAVAUDAN ANTONELLA

Y (C.F. ***), con il patrocinio dell'avv. GAVAUDAN ANTONELLA e dell'avv. PASSANTE SARA ANTONIA (***) Indirizzo Telematico, elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematico presso il difensore avv. GAVAUDAN ANTONELLA

ATTORI



Contro

[REDACTED] quale incorporante [REDACTED]
[REDACTED] .F. ***), rappresentata e difesa dall'avv. UT L D NIELE e
e avv. ESPOSITO ANTONIO (***) [REDACTED]
[REDACTED] elettivamente domiciliata in [REDACTED]
[REDACTED] resso il difensore avv. [REDACTED]

CONVENUTO

CONCLUSIONI

Le parti hanno concluso come in atti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con distinti e separati ricorsi depositati in data 22-10-2020, successivamente riuniti, X e Y, convenivano in giudizio [REDACTED]
[REDACTED] dinanzi al Tribunale di Bologna in composizione monocratica, in funzione di Giudice del Lavoro.

Affermavano di essere stati assunti dalla società convenuta in data 09-10-2017, con la qualifica RF Planner Progettista di Radiofrequenze ed inquadrati come Impiegati di 7° Livello C.C.N.L. Dipendenti di Imprese Esercenti Servizi di Telecomunicazioni.

Precisavano che la Sede di Lavoro veniva fissata a Bologna, dove erano gli unici lavoratori con qualifica di RF Planner Progettista di Radiofrequenze.

Precisavano poi che l'unità di Bologna faceva parte del c.d. Team Northeast nel quale lavoravano altri addetti, in parte inquadrati come lavoratori subordinati ed in parte con contratti di lavoro autonomo.

Precisavano ancora che la società convenuta costituita nel febbraio 2017 e di proprietà di [REDACTED] si occupava dell'ammodernamento e riunificazione delle Reti di Wind e Tre.

Affermavano poi che le suddette attività erano state completate nel settembre 2019, e successivamente a tale data, erano proseguite attività connesse al completamento della Rete.

Proseguivano affermando che in data 31-01-2020, la società convenuta aveva intimato loro licenziamento per giustificato motivo oggettivo, motivato come segue: " La società nel costante processo di miglioramento e razionalizzazione dei suoi processi e dell'organizzazione, ha deciso di ridurre il numero di persone del team Northeast Region, dove lei presta la sua attività. In tale contesto, all'esito di una complessiva valutazione delle esigenze



aziendali e della situazione specifica del personale del team, lei è la persona purtroppo selezionata.

Di qui, posto che non sono allo stato disponibili altre posizioni lavorative vacanti che potrebbero esserle assegnate, le comunichiamo la risoluzione del suo rapporto di lavoro con effetto immediato, con esonero dal prestare la sua attività lavorativa durante il periodo di preavviso, per il quale le verrà corrisposta la relativa indennità sostitutiva".

Eccepivano l'illegittimità del licenziamento sotto diversi profili.

In primo luogo affermavano l'insufficienza delle motivazioni del licenziamento, come addotte dalla società convenuta, in violazione dell'art. 3 della Legge N°604/1966.

Eccepivano ancora la nullità del licenziamento irrogato, in quanto intimato in violazione della normativa sui licenziamenti collettivi di cui alla Legge N°223/1991, posto che erano stati estromessi dal servizio almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni.

Eccepivano poi la violazione dell'obbligo di repechage.

Chiedevano che il Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, accertasse e dichiarasse la nullità dei licenziamenti intimati e condannasse la società convenuta alla reintegra ed al risarcimento del danno ex Legge N°23/2015, o in subordine alla corresponsione della sola indennità risarcitoria.

Il tutto con vittoria di spese di giudizio.

Si costituiva in giudizio  affermando la radicale infondatezza delle domande dei ricorrenti, per i motivi indicati in comparsa di costituzione e risposta.

Eccepiva preliminarmente la mancanza di prova dell'impugnazione del licenziamento dei ricorrenti, ed in particolare la mancanza di prova della spedizione della lettera di impugnazione del licenziamento, e la mancata sottoscrizione autografa della stessa.

Nel merito affermava che i ricorrenti erano stati assunti nel mese di ottobre 2017, per l'attività di ammodernamento e riunificazione delle Reti di Wind e Tre, attività che era stata completata nel settembre 2019, con un conseguente drastico calo di lavoro, che aveva costretto la medesima società ad operare un drastico taglio dei costi, con il blocco dei bonus mensili, delle indennità di trasferta ai Dirigenti, dei Rol, degli aumenti salariali, nonché ad introdurre CIG ed a ridurre gli organici, mediante un piano di incentivazioni all'esodo, cui avevano

[REDACTED] aderito diversi RF planner, e che era stato proposto anche ai ricorrenti, che non l'avevano accettato.

Rilevava che la motivazione a sostegno del licenziamento era chiara ed esaustiva, posto che per costante insegnamento della Suprema Corte di Cassazione "l'art. 2 comma 2 della Legge N°604/1966, come novellato con legge N°92/2012, in tema di licenziamento individuale, non ha mutato la funzione della motivazione del licenziamento intimato, che resta quella di consentire al lavoratore di comprendere nei termini essenziali le ragioni del recesso, senza che possa configurarsi un obbligo di indicazione analitica di tutti gli elementi di fatto e diritto posti alla base del recesso (Cass. N°6678/2019, N°16795/2020)".

Rilevava poi l'inapplicabilità alla fattispecie della Legge N°223/1991 in materia di licenziamenti collettivi, posto che la società convenuta non aveva licenziato 5 di endenti, ma solo i ricorrenti ed un altro RF Planner, tale [REDACTED] licenziato in data 30-12-2019, per un totale di tre persone nell'arco di 120 giorni, e difettavano anche gli ulteriori requisiti previsti dalla disciplina dei licenziamenti collettivi, ed in particolare il requisito della medesima unità produttiva e/o della medesima provincia.

Precisava sul unto che la cessazione del rapporto di lavoro dei signori [REDACTED], era avvenuta in forza di verbali di conciliazione in sede sindacale, con risoluzione consensuale dei rapporti.

Circa l'obbligo di repechage, precisava che nessun lavoratore con professionalità analoga era stato assunto dopo la cessazione del rapporto di lavoro dei ricorrenti.

Alle ava sul punto che in data 22-07-2020, era stata assunta la signora [REDACTED] quale assistente amministrativa, bilingue, Cinese Italiano, poiché presso la Sede di Marghera vi era la necessità di tale professionalità, per i rapporti commerciali con referenti cinesi.

Affermava infine l'irrilevanza nella fattispecie, della circostanza che la società convenuta avesse anche dei consulenti esterni, posta in ogni caso la legittimità del c.d. outsourcing.

Chiedeva pertanto la reiezione delle domande di parte attrice, con vittoria di spese di giudizio.

I distinti procedimenti venivano rinati per connessione, come sopra indicato, ed il processo si svolgeva alle udienze del 08-02-2021, 23-03-2021.

[REDACTED] All'udienza del 23-03-2021, il Tribunale, autorizzava la chiamata in iudizio di [REDACTED] che aveva incorporato la convenuta [REDACTED]

All'udienza del 24-11-2021, si costituiva in giudizio [REDACTED] società incorporante, facendo proprie le difese già svolte dalla società incorporata.

Il processo proseguiva alle udienze del 10-02-2023, 13-03-2023, 14-04-2023,

12-06-2023, 20-06-2023, 18-09-2023, 17-10-2023, 09-02-2024.

Venivano sentiti come testi [...omissis...] .

Venivano acquisiti i documenti prodotti dalle parti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Per quanto riguarda l'eccezione di parte convenuta, inerente un'asserita mancata o inesatta impugnazione del licenziamento, da parte dei ricorrenti, osserva il Tribunale che la stessa è infondata e deve essere respinta.

Infatti, dalla documentazione depositata è emerso ed è incontestato che le lettere di impugnazione dei licenziamenti, sono state sottoscritte dai ricorrenti in data

09-03-2020, inviate nella medesima data, e ricevute in data 12-03-2020, senza che parte convenuta si sia messa in prova sull'eventuale circostanza inerente un diverso contenuto delle raccomandate ricevute, circostanza in verità neppure allegata.

Per quanto riguarda l'eccezione di parte ricorrente inerente un'asserita insufficienza delle motivazioni del licenziamento, come addotte dalla società convenuta nelle lettere di licenziamento, in supposta violazione dell'art. 3 della Legge N°604/1966, osserva il Tribunale che anche tale eccezione è infondata e deve essere respinta.

Infatti, come sopra allegato, la società convenuta ha intimato ai ricorrenti il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, motivandolo come segue: " **La società nel costante processo di miglioramento e razionalizzazione dei suoi processi e dell'organizzazione, ha deciso di ridurre il numero di persone del team [REDACTED] dove lei presta la sua attività. In tale contesto, all'esito di una complessiva valutazione delle esigenze aziendali e della situazione specifica del personale del team, lei è la persona purtroppo selezionata.**

[REDACTED] dimissioni conseguenti a trasferimento non accettato)(Cass. N°15118/2021).

Nel caso in esame, i rapporti di lavoro degli RF Planner [REDACTED] ed [REDACTED], sono cessati in forza di verbale di conciliazione, ossia di un contratto, e quindi non rilevano nel numero dei licenziamenti necessari a richiedere l'utilizzo della procedura dei licenziamenti collettivi.

A ciò si aggiunge che difettano comunque, anche gli ulteriori requisiti previsti dalla disciplina dei licenziamenti collettivi, ed in particolare il requisito della medesima unità produttiva e/o della medesima provincia.

Nel merito della controversia, dalle allegazioni delle parti, dalla documentazione depositata e dalle prove orali espletate, è emerso in maniera univoca e chiara che

I ricorrenti svolgevano attività di RF Planner, nell'ambito di una grossa commessa

introitata dalla società convenuta nel 2016/2017, per la realizzazione della Rete Mobile Wind, e svolgevano attività di progettazione della rete e fornivano i documenti di progettazione alle altre funzioni aziendali.

E' poi emerso che tale attività è giunta ad esaurimento alla fine del 2019, con conseguente calo drastico del lavoro di RF Planner, e la società convenuta ha quindi soppresso i posti di lavoro degli RF Planner su tutto il territorio nazionale, procedendo per lo più con incentivazioni all'esodo e conseguente sottoscrizione di verbali di conciliazione.

E' ancora emerso che nessun RF Planner è stato assunto dopo il licenziamento dei ricorrenti, e verso la fine del 2020, allorchè sono stati acquisiti nuovi appalti, la società convenuta ha continuato a svolgere l'attività di RF Planner, appoggiandosi a studi di Consulenti esterni, senza precedere a nuove assunzioni.

E' poi emerso che i ricorrenti erano gli unici RF Planner sul sito di Bologna, e che dopo il loro licenziamento non sono stati assunti altri RF Planner.

E' infine emerso che l'unica assunzione avvenuta nel corso del 2020, ha riguardato la signora [REDACTED], assunta quale assistente amministrativa, bilingue, [REDACTED] presso la Sede di [REDACTED] dove vi era la necessità di tale professionalità, per i rapporti commerciali con referenti cinesi.

 Sulla base delle sopra indicate risultanze istruttorie, osserva il Tribunale che il licenziamento intimato ai ricorrenti è legittimo.

Infatti, a fronte della cessazione dell'attività connessa all'appalto per la realizzazione della rete mobile di Wind, la società convenuta ha soppresso i posti di lavoro degli RF Planner dipendenti, tra cui i ricorrenti, sull'intero territorio nazionale, procedendo per lo più con accordi in sede sindacale.

Non vi è stata violazione dei criteri di scelta, neppure allegata, posto che la soppressione ha riguardato tutti i posti di lavoro degli RF Planner sull'intero territorio nazionale.

Non vi è stata neppure violazione dell'obbligo di repechage, dal momento che non sono stati assunti nuovi RF Planner e l'unica dipendente assunta dopo il licenziamento dei ricorrenti, è stata la signor  assunta quale assistente amministrativa, bilingue, Cinese  ta iano, presso la Sede di , dove vi era la necessità di tale professionalità, per i rapporti commerciali con referenti cinesi, ed i ricorrenti non avevano la professionalità per ricoprire tale incarico.

E' infine irrilevante la circostanza che l'attività di RF Planner fosse svolta anche da Studi Professionali esterni, che si affiancavano agli RF Planner dipendenti, posto che in ogni caso, l'outsourcing è legittimo, ancorchè non si sia verificato nella presente fattispecie, e non era configurabile un obbligo per la società convenuta di eliminare i rapporti con gli studi professionali, in alternativa alla soppressione del posto di lavoro degli RF Planner dipendenti.

Per tali ragioni devono essere respinte le domande proposte dai ricorrenti contro .

Le spese processuali vengono compensate tra le parti, in considerazione della complessità delle problematiche trattate.

P.Q.M.

Il Giudice del Tribunale di Bologna, in funzione di Giudice del Lavoro, respinge le domande proposte da X e Y contro  quale incorporante .

Compensa tra le parti le spese del giudizio.

Riserva nel termine di gg.60 il deposito della motivazione.

BOLOGNA 09-02-2024

IL GIUDICE

Dott. Maurizio Marchesini





Pubblicazione il 20/02/2024