

SENTENZA n° 120/14
CRON.co n° 716/14
CONT.so n° 84/12



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI CHIETI

Il Tribunale di Chieti, in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa
Ilaria Prozzo, all'udienza del 13.02.2014 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

a norma dell'art. 429 c.p.c.

nella causa iscritta al n. 84/12 R.G.

TRA

rappresentata e difesa, per procura a margine del ricorso
introduttivo, dagli avv.ti Andrea Sisti e Claudia Chiarini, elettivamente
domiciliata in Chieti, via Colonna n. 106, presso lo studio dell'avv. Chiarini;

RICORRENTE

E

, in persona del legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa,
per procura a margine della memoria difensiva di costituzione, dall'avv.

, elettivamente domiciliata in , presso lo studio
dell'avv.

RESISTENTE

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 26.01.2012 la ricorrente impugnava il
licenziamento comunicato con lettera del 30 settembre 2011, deducendo la nullità
dello stesso per violazione dell'art. 54 della legge n. 151/2001 e, in ogni caso,
l'illegittimità per inesistenza del giustificato motivo oggettivo e chiedendo la
condanna della società resistente alla reintegrazione nel posto di lavoro e al
risarcimento dei danni conseguenti alla illegittima risoluzione del rapporto di
lavoro. Con il medesimo atto la ricorrente deduceva di aver svolto a partire dal 7
giugno 2010 mansioni superiori riconducibili al livello B2 del CCNL chimica

industria e di aver subito un demansionamento dal mese di febbraio 2011, per essere stata privata delle mansioni fino a quel momento svolte. Tanto premesso, la ricorrente chiedeva la condanna della società resistente al pagamento delle differenze retributive nella misura di € 22.375,00 e al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali subiti per effetto del demansionamento.

La società resistente, costituitasi in giudizio, dava atto di aver revocato il licenziamento e chiedeva conseguentemente che venisse dichiarata cessata la materia del contendere sulla domanda di impugnativa del licenziamento; evidenziava, in ogni caso, che lo stesso era stata legittimamente disposto per soppressione del posto di lavoro; deduceva l'infondatezza delle ulteriori domande proposte dalla ricorrente chiedendone il rigetto.

Acquisita la documentazione, escussi i testimoni e concesso un termine per il deposito di note difensive, all'odierna udienza la causa veniva discussa e decisa mediante pubblica lettura del dispositivo e della concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.

Il ricorso è parzialmente fondato e va accolto nei limiti di seguito precisati.

La ricorrente è stata assunta alle dipendenze della società resistente in data 04.02.2008 con la qualifica di coordinatore ufficio grafico livello C1 del CCNL Chimica Industriale (doc. 3 fasc. ric.). La _____ ha dedotto di aver svolto dal 7 giugno 2010 mansioni di assistente di marketing riconducibili al livello B2. L'assunto deve ritenersi fondato alle luce delle risultanze istruttorie. Con ordine di servizio del 7 giugno 2010 la società resistente ha assegnato alla ricorrente le mansioni di addetta ai servizi marketing/assistente commerciale e direzionale (doc. 4 fasc. ric.). L'ordine di servizio descrive lo scopo delle funzione nei termini di cui appresso: *“seguendo il piano redatto dalla Direzione Commerciale e Marketing, la funzione assicura il corretto supporto alla Direzione Vendite, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi di budget. Il supporto è inteso anche in termini di attività di raccordo tra i responsabili che agiscono sul territorio e i collaboratori interni. Predisporre le comunicazioni nei confronti della Forza Vendita e della Clientela. Su mandato della Direzione Commerciale e Marketing, organizza e monitora lo svolgimento operativo delle attività di marketing e degli eventi, interagendo con le agenzie esterne”*. Il medesimo ordine di servizio descrive le attività affidate alla ricorrente nei termini che seguono:

“esegue, nell'ambito del piano definito dalla Direzione Commerciale e Marketing, le attività di supporto alle vendite (attività promozionali, merchandising, trade marketing, house organ, registrazione marchi ed attività similari). Segue il buon fine dell'iter amministrativo e delle autorizzazioni, sia interne che esterne all'organizzazione, necessarie per la realizzazione delle varie attività in linea con le disposizioni di legge e con le procedure aziendali. Mantiene i contatti operativi sia con le funzioni interne interessate dalle attività che con le agenzie esterne, incaricate di realizzare le varie iniziative. Aggiorna la Direzione Vendite e la Direzione Commerciale e Marketing circa l'andamento delle iniziative stesse. Partecipa all'organizzazione di eventi interni ed esterni relativi alla promozione commerciale (training center, fiere). Svolge attività di back office di supporto alla funzione commerciale: lettere e circolari alla Forza Vendite, comunicazioni alla clientela e tutto quanto sia finalizzato, più in generale, a coadiuvare l'azione della Direzione Vendite sul territorio. Si accerta che le esigenze della Direzione Vendite e della Direzione Commerciale e Marketing vengano correttamente recepite dai collaboratori interni e si preoccupa di definire con essi tempi di risposta e risultati adeguati alle richieste. Esegue attività di segreteria e back office per conto della Direzione Generale”.

Ebbene le mansioni e le attività assegnate alla ricorrente e dalla stessa svolte a partire dal 7 giugno 2010, sono senza dubbio quelle proprie dell'assistente di marketing che, in base alle declaratorie contrattuali, *“secondo le direttive impartite organizza le attività operative di marketing (promozioni, formati, agenzie, ricerche di mercato, addestramento)”*. Sempre per espressa previsione del contratto collettivo, l'assistente di marketing è inquadrato nel livello B2, sicché non vi è dubbio alcuno che la ricorrente abbia il diritto al pagamento della retribuzione prevista per il suddetto livello dal 7 giugno 2010, essendovi piena corrispondenza tra le attività descritte nell'ordine di servizio del 7 giugno 2010 e quelle proprie dell'assistente di marketing, come descritte nella declaratoria contrattuale. La circostanza che le attività affidate alla ricorrente venissero svolte sotto la direzione e l'organizzazione del Direttore Generale e del Direttore Commerciale, non esclude la loro riconducibilità al livello B2, posto che l'assistente di marketing non è colui che decide le attività di marketing da realizzare bensì colui che *“secondo le direttive impartite”* organizza tali attività. L'esecuzione delle decisioni della Direzione Commerciale rientra pienamente

nelle funzioni di assistenza marketing ed il fatto che la ricorrente si rapportasse direttamente al Direttore Commerciale senza dipendere da altri, conferma l'importanza delle funzioni assegnate e l'elevato grado di autonomia e responsabilità connesso alle stesse.

Le considerazioni che precedono portano alla condanna della società resistente al pagamento in favore della ricorrente delle differenze tra il trattamento retributivo corrisposto e quello previsto per il livello B2 dal 07.06.2010 alla cessazione del rapporto di lavoro, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma periodicamente rivalutata. Tale cessazione deve ritenersi avvenuta il 1° ottobre 2011, atteso che in tale data la società resistente ha recapito alla ricorrente il telegramma con cui è stato comunicato il licenziamento (doc. 10 fasc. res.), mentre il primo certificato di malattia è stato inviato dalla ricorrente il 3 ottobre successivo (doc. 14 fasc. ric.).

Quanto alla domanda relativa al risarcimento dei danni da demansionamento, se ne deva affermare l'infondatezza, atteso che dalle stesse allegazioni della ricorrente risulta che da febbraio 2011 vi è stato un progressivo e graduale ridimensionamento delle attività assegnate alla ricorrente e non anche l'affidamento di mansioni dequalificanti o una totale sottrazione di mansioni. Inoltre, non è stata offerta alcuna prova dei danni conseguenti all'asserito demansionamento, il che porta in ogni caso al rigetto della domanda di condanna al risarcimento dei danni.

Quanto alla domanda di impugnazione del recesso, deve rilevarsi che in data 30.09.2011 la ricorrente è stata licenziata per soppressione del posto di lavoro, conseguente all'affidamento ad agenzia esterna dei servizi connessi al marketing (doc. 13 fasc. ric.). In data 05.09.2012 la società resistente ha revocato il licenziamento. L'intervenuta revoca non comporta il venir meno dell'interesse della parte ricorrente all'accertamento dell'illegittimità del licenziamento, atteso che secondo il condivisibile orientamento della giurisprudenza di legittimità, la revoca del recesso datoriale non può, di per sé, avere l'effetto di ricostituire il rapporto di lavoro, occorrendo a tal fine una manifestazione di volontà, anche tacita, del lavoratore, restando, tuttavia, escluso che il consenso al ripristino del rapporto possa derivare dalla prestazione di lavoro nel periodo di preavviso, che

ha efficacia solo obbligatoria. Ne consegue che la revoca non può sottrarre al lavoratore il diritto all'indennità sostitutiva, prevista dall'art. 18, quinto comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, nel testo introdotto dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108, il cui esercizio verrebbe altrimenti ad essere di fatto rimesso al datore di lavoro" (Cass. civ., sez. lavoro, sent. n. 36/2011; Cass. civ., sez. lavoro, sent. n. 1390/2011). Nella specie, pur avendo la ricorrente manifestato la propria volontà di rientrare al lavoro con affidamento delle mansioni da ultimo svolte, a fronte del mancato ripristino di fatto del rapporto di lavoro, ha continuato a far valere le proprie pretese, ribadendo l'esistenza di un interesse all'accertamento dell'illegittimità del licenziamento. Tanto esclude che possa dirsi intervenuta un'accettazione della revoca del licenziamento ed esclude anche che possa dirsi venuto meno l'interesse della ricorrente all'accertamento dell'illegittimità del licenziamento.

Tanto precisato in ordine agli effetti delle revoca del licenziamento, deve affermarsi la nullità dello stesso in quanto intimato in violazione dell'art. 54 della legge n. 151/2001. E' pacifico, oltre che provato dalla documentazione in atti, che all'atto del licenziamento la ricorrente fosse in stato di gravidanza. Trova quindi applicazione l'art. 54 del d.lgs n. 151/2001, il quale prevede:

"1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;

d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addeffta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).

5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.....”

Le disposizioni sopra riportate rendono evidente che il licenziamento della lavoratrice in gravidanza è radicalmente nullo, anche nell'ipotesi in cui sussista un giustificato motivo oggettivo posto a base dell'atto di recesso. L'art. 54 citato, infatti, nel sancire il divieto di licenziamento della lavoratrice madre, individua delle eccezioni al divieto medesimo solo nella colpa grave, nella cessazione dell'attività aziendale, nell'ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta e nell'esito negativo della prova. Il giustificato motivo oggettivo, addotto dalla società resistente a fondamento del recesso, non figura, quindi, tra le eccezioni al divieto di licenziamento.

Non vi è dubbio pertanto che il licenziamento sia nullo.

La ricorrente ha altresì chiesto l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento per inesistenza del giustificato motivo oggettivo, sul presupposto della sussistenza di un interesse ad avvalersi della tutela di cui all'art. 18 della legge n. 300/70, nel testo antecedente alla riforma introdotta dalla legge n. 92/12, tutela differente e per certi versi più ampia di quella prevista per l'ipotesi della nullità. Occorre allora verificare se sia stata data prova dell'esistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

La società resistente ha allegato che il licenziamento è stato intimato per soppressione del posto di lavoro occupato, conseguente all'affidamento ad un'agenzia esterna delle funzioni svolte dalla _____ ed inerenti il servizio marketing.

Ebbene, "in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo - nella cui nozione rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativi attuati per la più economica gestione dell'azienda, purché non pretestuosi e strumentali, bensì volti

a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti che influiscano decisamente sulla normale attività produttiva imponendo un'effettiva necessità di riduzione dei costi - grava sull'imprenditore l'onere della prova tanto dell'effettività delle ragioni poste a fondamento del licenziamento, quanto della impossibilità di impiego del dipendente licenziato nell'ambito dell'organizzazione aziendale; l'onere probatorio sul punto va assolto mediante la dimostrazione di inequivoci elementi volti a dimostrare che nell'ambito della organizzazione aziendale, esistente all'epoca del licenziamento, non vi erano altre possibilità di evitare la risoluzione del rapporto se non quella, vietata dall'art. 2103 Cod. Civ., di adibire il lavoratore ad una mansione dequalificante rispetto a quella dallo stesso esercitata prima della ristrutturazione aziendale" (cfr. cass., sez. lav., sent. n. 12270/03). Si è inoltre affermato che "il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nella previsione della seconda parte dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, comprende anche l'ipotesi di un riassetto organizzativo dell'azienda attuato al fine di una più economica gestione di essa e deciso dall'imprenditore, non pretestuosamente e non semplicemente per un incremento di profitto, bensì per far fronte a sfavorevoli situazioni - non meramente contingenti - influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva, ovvero per sostenere notevoli spese di carattere straordinario, senza che sia rilevante la modestia del risparmio in rapporto al bilancio aziendale, in quanto, una volta accertata l'effettiva necessità della contrazione dei costi, in un determinato settore di lavoro, ogni risparmio che sia in esso attuabile si rivela in diretta connessione con tale necessità e quindi da questa oggettivamente giustificato (Cass. civ., sez. lavoro, sent. n. 19616/2011; Cass.civ. sez. lavoro, sent. n. 2874/12).

Nella specie nessuna prova ha dato la società resistente in ordine all'esistenza di una situazione sfavorevole e non contingente, tale da giustificare una ristrutturazione aziendale con soppressione del posto di lavoro della ricorrente. Al riguardo è sufficiente osservare che la società resistente non ha prodotto alcuna documentazione aziendale dalla quale risulti una situazione di difficoltà economico/finanziaria idonea a giustificare la soppressione del posto di lavoro della ricorrente, mentre la mera necessità di aumentare i profitti o di ridurre i costi non è idonea a giustificare il licenziamento. D'altro canto è la stessa società resistente ad affermare che la riduzione delle attività affidate alla ricorrente è dipesa da una *"progressiva redistribuzione delle attività avvenuta in azienda con*

l'introduzione della figura del Direttore Commerciale e Marketing" che ha "avvocato su di sé numerose attività in precedenza delegate ad altri e, da ultimo, dal rinnovato apporto professionale fornito dalla dott.ssa Angela Di Donato tramite la Gest.Am srl" (punto 46 pag. 10 memoria difensiva). In definitiva, la società resistente ha deciso di assumere un direttore commerciale e di avvalersi dell'apporto di una società esterna di servizi, affidando a questi le mansioni già assegnate alla ricorrente e licenziando conseguentemente quest'ultima. E' evidente che ci troviamo in presenza di una mera riorganizzazione aziendale non giustificata da una situazione sfavorevole ma animata unicamente dall'intento di sostituire la ricorrente con altro personale. La conclusione non cambia per il fatto che nel settembre del 2012 la società resistente ha richiesto l'intervento di integrazione salariale, trattandosi di episodio verificatosi a distanza di un anno dal licenziamento della ricorrente.

Le considerazioni che precedono portano ad affermare l'illegittimità del licenziamento comminato per assenza di giustificato motivo oggettivo.

All'accertata illegittimità segue la condanna della società resistente alla reintegrazione nel posto di lavoro, con affidamento alla ricorrente delle mansioni svolte prima del licenziamento di assistente di marketing o di altre mansioni equivalenti e riconducibili al livello B2 del CCNL Chimica Industria. Quanto alle conseguenze risarcitorie, deve rilevarsi come sia pacifico che la società resistente abbia continuato a retribuire regolarmente la ricorrente per tutto il periodo successivo al licenziamento. Non essendovi alcuna specifica contestazione da parte della ricorrente in ordine alla mancata corrispondenza della retribuzione corrisposta dalla società resistente alla "retribuzione globale di fatto" di cui all'art. 18, comma 4, della legge n. 300/70, nel testo antecedente alla riforma introdotta dalla legge n. 92/12, la società resistente può essere condannata unicamente al risarcimento del danno nella misura minima prevista dalla predetta norma, di cinque mensilità di retribuzione globale di fatto. Deve, invece, rigettarsi la domanda di condanna al pagamento di ulteriori mensilità, non avendo la ricorrente subito danno alcuno per effetto del licenziamento, avendo continuato a percepire regolarmente la retribuzione per tutto il periodo successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro. L'importo della retribuzione globale di fatto è quello risultante dalla busta paga di settembre 2011 (ultimo mese di lavoro della ricorrente prima del licenziamento) ed è pari a € 2.046,38. La società resistente va pertanto

condannata al pagamento in favore della ricorrente del complessivo importo di € 10.231,90, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma periodicamente rivalutata dal 01.10.2011 al saldo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono poste a carico della società resistente nella misura liquidata in dispositivo. Ai fini della liquidazione si fa applicazione dei valori medi di liquidazione previsti dal DM 140/12 per lo scaglione fino a 50.000 euro, procedendo ad un aumento del 50% in considerazione del valore della causa e del contegno processuale della società resistente che non ha aderito alla proposta conciliativa formulata dal giudice.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, così provvede:

accoglie parzialmente il ricorso e per l'effetto:

condanna la società resistente al pagamento in favore della ricorrente delle differenze tra il trattamento retributivo corrisposto e quello previsto per il livello B2 dal 07.06.2010 al 30.09.2011, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma periodicamente rivalutata dalle singole scadenze al saldo;

dichiara la nullità/illegittimità del licenziamento irrogato alla ricorrente e condanna la società resistente alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro, con affidamento alla stessa delle mansioni di assistente di marketing o di altre mansioni equivalenti e riconducibili al livello B2 del CCNL Chimica Industria;

condanna la società resistente al pagamento in favore della ricorrente, ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge n. 300/70, di una indennità risarcitoria pari a € 10.231,90, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma periodicamente rivalutata dal 01.10.2011 al saldo;

rigetta ogni altra domanda;

condanna la società resistente al pagamento in favore della ricorrente delle spese di lite, liquidate in € 6.975,00 di cui € 225,00 per spese e € 6.750,00 per compensi professionali, oltre iva e cpa come per legge.

Chieti, 13/02/2014
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Luigi CARUSI

Il giudice del lavoro
dott.ssa Ilaria Prozzo
Ilaria Prozzo

13 FEB 2014

Luigi CARUSI

