

impossibilità di qualificarle quali firme digitali; non trattandosi di documento informatico l'immagine allegata all'email non può assumere il valore di atto scritto necessario per la corretta impugnazione del licenziamento nei termini previsti dalla legge.

All'udienza del 17/3/2021 la parte ricorrente ha riconosciuto la sottoscrizione apposta nella menzionata lettera di impugnativa. Non la non risulta che la resistente abbia disconosciuto l'atto d'impugnazione del licenziamento.

In precedente giudizio lo scrivente ha ritenuto la fondatezza di tale eccezione e, dunque, l'inammissibilità del ricorso. Tuttavia, l'attento esame dell'orientamento espresso da commentatori, nonché da sopraggiunti provvedimenti giudiziari (Trib. Roma ord. n.86577/2020; Trib. Milano ord. n.391/2020; Trib. Brescia sent. n.20/2020 e 352/208), porta questo giudice a rivedere la propria posizione ed a riconoscere idoneità alla scansione dell'impugnazione trasmessa a mezzo PEC ad impedire la decadenza.

L'art.6 L.604/1966, che stabilisce l'onere dell'impugnativa del licenziamento entro il termine perentorio di 60 giorni a pena di decadenza, prevede che l'impugnativa stragiudiziale possa essere effettuata con qualsiasi atto scritto idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore senza l'adozione di formule sacramentali. Alla luce dei principi generali che regolano l'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore, dunque, vi è piena libertà di forma nella predisposizione dell'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore purché sia osservato il requisito della forma scritta.

Appare, dunque, non conferente il richiamo alle norme della L.82/05 capo II in tema di documenti informatici e di firme elettroniche (art.21 e art.22), espressamente applicabili anche ai rapporti tra privati, atteso che, come detto, non è necessario che l'impugnazione del licenziamento del lavoratore avvenga a mezzo di un atto avente piena efficacia a norma dell'art.2702 c.c. e seguenti. La normativa citata, infatti, nell'operare un distinguo tra la valenza probatoria dei "documenti informatici" e delle "copie informatiche di documenti analogici" (artt.21, 22 e 23) detta le condizioni e i presupposti giuridici in presenza dei quali i documenti informatici trasmessi a mezzo PEC rivestono piena efficacia probatoria ai sensi dell'art.2702 c.c. ovvero le copie informatiche di documenti analogici acquistano piena efficacia ai sensi degli artt.2714 e 2715 c.c. Del resto, la società resistente non ha contestato la ricezione della comunicazione PEC e del relativo allegato, mentre la perplessità manifestata in merito alla mancanza di certezza in ordine alla conformità della copia ricevuta della lettera di contestazione del licenziamento all'originale e all'autenticità della firma del lavoratore appare priva di rilievo e superata dal fatto che mai il lavoratore, unico soggetto che poteva avervi interesse siccome autore di quella dichiarazione, ha effettuato il disconoscimento della propria sottoscrizione o della paternità dell'atto. In sintesi, è corretto affermare, per quanto esposto, che la trasmissione a mezzo posta elettronica certificata da parte del difensore del lavoratore della copia della impugnativa del licenziamento mediante scansione del documento cartaceo, ricevuta

regolarmente dal datore di lavoro, integri pienamente il requisito della forma scritta richiesto dall'art.6 citato.

3)

La ricorrente evidenzia che quale operaia di 3° livello, con mansioni di addetta al confezionamento, come tutti gli altri lavoratori addetti a tale reparto, veniva frequentemente assegnata anche al reparto dedicato all'assemblaggio e/o saldatura, sulla scorta di una turnazione periodica, nonché effettuava anche operazioni di controllo della qualità dei prodotti subito dopo le varie fasi lavorative indicate, con la conseguenza che le mansioni alle quali la predetta era stata adibita erano pienamente fungibili sia all'interno del reparto confezionamento a cui era formalmente assegnata sia negli altri citati reparti. Aggiungasi che la ricorrente, di anni 55, all'epoca del licenziamento aveva un'anzianità di servizio di 23 anni, madre di una ragazza di 17 anni.

Ebbene, dall'esame degli atti emerge quanto segue:

nel reparto confezionamento tutti i lavoratori rivestono la qualifica di operaio di 3° livello (ad eccezione per il caporeparto inquadrato nel 6° livello), vengono espletate attività di confezionamento di coperchi, pentole ed accessori, tutte attività connesse al mero assemblaggio di prodotti già realizzati, i quali dopo essere stati inscatolati vengono posizionati sui bancali. Per tali lavoratori non sono richieste pregresse competenze in tale settore attesa la natura prettamente manuale, esecutiva e ripetitiva dell'attività (doc.41 conv.);

nel reparto qualità vengono espletate attività di laboratorio, controllo e raccolta (analitica e sistemica), monitoraggio dei dati acquisiti, elaborazione relative schede di controllo, con conseguente di aggiornamento del manuale gestione qualità (documento 38 con), tutte attività di verifica accurata delle caratteristiche tecniche del prodotto realizzato e i lavoratori addetti devono avere una comprovata esperienza in tale settore quantomeno semestrale-biennale e non sussistono addetti aventi un livello inferiore al 4°;

va escluso, dunque, che la ricorrente possa aver eseguito l'attività nel reparto qualità, tant'è vero che nello stesso ricorso a titolo esemplificativo viene indicata l'attività di verifica di eventuali graffiature o ammaccature del prodotto, attività non propria del reparto di qualità come sopra esposto.

Pertanto, come evidenziato dalla resistente la ricorrente nell'ambito delle mansioni di addetto al reparto confezionamento ha svolto tutte le attività proprie di tale reparto: attività di saldatura e di inserimento della merce all'interno di ogni singola scatola da spedire (doc.41 conv.), con conseguente esclusione della piena fungibilità delle citate mansioni con quelle eseguite negli altri reparti sopra esaminati.

Nella comunicazione ex art.4, co.9, L.223/1991, la resistente ha indicato alle parti sociali l'elenco del personale licenziato e collocato in Naspi, la precisa indicazione del relativo livello di inquadramento, del criterio di scelta applicato prioritariamente (esigenze tecnico produttive organizzative su cui *infra*) e di quelli (carichi di famiglia ed anzianità di servizio) applicati in concorso *de residuo*.

Del pari, la società ha dimostrato in giudizio la corretta applicazione dei citati criteri in sede di selezione del personale in esubero.

Con riferimento al reparto di confezionamento composto da 25 risorse, all'esito della procedura collettiva sono stati intimati 12 licenziamenti, 2 in meno rispetto agli esuberanti dichiarati nella lettera di apertura della procedura (doc.31 conv.). Per quanto qui interessa gli operai di 3° livello, tra cui la ricorrente, erano 22, di cui il lavoratore ██████████ assunto nell'ambito delle quote di collocamento obbligatorio e la lavoratrice ██████████ risultava essere in stato di gravidanza al momento dei recessi, entrambi quindi non potevano essere licenziati.

Quanto alle restanti risorse la resistente decideva di licenziare tutti i lavoratori a tempo parziale adibiti al reparto di confezionamento.

La società ha, dunque, applicato in via prevalente il criterio delle esigenze tecnico organizzative e produttive e, residualmente, in concorso tra loro, quelli dei carichi di famiglia e dell'anzianità di servizio (cfr. Cass. cit. secondo cui *"la regola del concorso dei criteri, se impone al datore di lavoro una valutazione globale dei medesimi, non esclude tuttavia che il risultato comparativo possa essere quello di accordare prevalenza ad uno di detti criteri e, in particolare, alle esigenze tecnico-produttive, essendo questo il criterio più coerente con le finalità perseguite attraverso la riduzione del personale, sempre che naturalmente una scelta siffatta trovi giustificazione in fattori obiettivi, la cui esistenza sia provata in concreto dal datore di lavoro e non sottenda intenti elusivi o ragioni discriminatorie (Cass. n. 1201 del 2000; Cass. n. 14434 del 2000; Cass. n. 11866 del 2006; Cass. n. 22824 del 2009); "nel licenziamento per riduzione del personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o a uno specifico settore dell'azienda la comparazione dei lavoratori al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità non deve interessare necessariamente l'intera azienda ma può essere effettuata secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico - produttive, nell'ambito della singola unità produttiva ovvero del settore interessato alla ristrutturazione in quanto ciò non è il frutto di una determinazione unilaterale del datore di lavoro ma è obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzative che hanno dato luogo alla riduzione di personale"; cfr., ex multis, Cass. 16834/2019).*

Considerato ciò dall'esame dei documenti in atti emerge un'applicazione oggettiva del criterio delle esigenze tecnico organizzative produttive.

In particolare in presenza della documentata e considerevole contrazione dell'attività produttiva, scaturita dalla gravissima situazione economico finanziaria della resistente, quest'ultima decideva di eliminare quelle tipologie contrattuali tali da generare continue interruzioni (non contestate) dell'attività di confezionamento, pacificamente strutturate su diversi turni di lavoro.

Pertanto, come evidenziato dalla convenuta, il poter contare su personale assunto a tempo pieno, consentiva alla stessa di organizzare le attività in maniera più stabile e lineare, nonché di non essere tenuta a corrispondere il relativo e maggiormente

gravoso trattamento connesso ad ore di lavoro supplementare in caso di eventuale superamento dell'ordinario orario di lavoro.

Sulla base di tale criterio, riconducibile alle esigenze tecnico produttive ed organizzative, l'azienda licenziava 5 risorse: ~~_____~~, ~~_____~~, ~~_____~~, ~~_____~~, ~~_____~~, la ricorrente, e la lavoratrice ~~_____~~.

Quanto all'ufficio produzione e agli altri reparti in essi operavano unicamente soggetti aventi un livello pari o superiore al 4° (doc.31 conv.).

Sulla base di quanto esposto la scelta di licenziare la ricorrente pare determinata da un'obiettiva applicazione dei criteri di scelta, scevra da profili discriminatori e/o di arbitrarietà.

Né, da ultimo, possono ritenersi insussistenti le ragioni poste a fondamento della procedura di mobilità, così come cristallizzate nella comunicazione di avvio, avendo la società documentato sia il perseverare del negativo trend registrato nel quinquennio 2014 - 2019 sia la contrazione dell'attività e la riduzione dei volumi produttivi.

4)

E' fondata l'eccezione di violazione della procedura in relazione alla comunicazione di cui all'art.4, co.9, L.223/1991.

Tale norma prevede che entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi l'azienda comunichi per iscritto all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria, l'elenco dei lavoratori licenziati, con l'indicazione tra l'altro delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'art.5, comma 1.

Nella fattispecie che ci occupa a fronte di licenziamenti intimati il 17/9/2019 la citata comunicazione veniva trasmessa solo il 5/2/2020 (doc.29 conv.), dopo oltre quattro mesi, con conseguente vizio procedurale.

Sul punto la Corte di Cassazione ha avuto modo di affermare che "*... in ipotesi di licenziamento collettivo per cessazione di attività, la violazione del termine di sette giorni per le comunicazioni di cui all'art. 4 comma 9 della legge n. 223/1991 introdotto dall'art. 1 comma 44 della legge n. 92 del 2012, determina l'illegittimità del licenziamento e la sanzione del pagamento dell'indennità risarcitoria, per effetto dell'espresso richiamo dell'art. 24 della predetta legge all'art. 4 citato, operato al fine di consentire il controllo sindacale sull'effettività della scelta datoriale...* (Cass. 89/2019; cfr. Cass. 23736/2016, 2587/2018).

Circa la sanzione da applicare il comma 3 dell'art.5 L.223/1991 prevede che per le violazioni delle procedure richiamate al precedente art.4, co.12, si applica il regime di cui al 3° periodo del comma 7 dell'art.18 L.300/1970 (il quale a sua volta richiama il co.5) e, dunque, la risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e la condanna al pagamento di un'indennità risarcitoria da 12 a 24 mensilità.

Considerata l'anzianità di servizio della ricorrente (oltre 20 anni), le dimensioni dell'azienda, il numero dei dipendenti occupati e degli esuberanti licenziati, la condizione delle parti, appare equo riconoscere un'indennità risarcitoria nella misura di 16

mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (€ 1.579,92), pari alla somma complessiva di € 25.278,72.

In conclusione va dichiarato risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e la società resistente va condannata al pagamento dell'indennità risarcitoria pari alla somma complessiva di € 25.278,72, oltre accessori di legge dalla data del licenziamento al saldo.

La condanna pagamento delle spese di lite segue la soccombenza.

P.Q.M.

dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato il 17/9/2019;

dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla citata data e condanna la società resistente al pagamento dell'indennità risarcitoria pari alla somma complessiva di € 25.278,72, oltre accessori di legge dalla data del licenziamento al saldo;

condanna la resistente al pagamento delle spese di lite, liquidate in complessivi € 3.700, oltre il rimborso delle spese generali nella misura del 15%, IVA e CPA.

Monza, 8 aprile 2021

Il Giudice del Lavoro
Luisa Rotolo