

PRETURA ANCONA

13 GIUGNO 1985

PRETORE: MARSELLA

PARTI: SANTI

(Avv. Caffo e Recanati)

S.R.L. METRONOTTE

(Avv. Boscarato e Caldarola)

Lavoro (rapporto di) • Estinzione del rapporto • Licenziamento per giustificato motivo obiettivo • Sussistenza • Introduzione di un computer in azienda.

Costituisce giustificato motivo obiettivo di licenziamento ai sensi dell'art. 3 legge 15 luglio 1966, n. 604 per riorganizzazione dell'attività aziendale l'introduzione di un computer in azienda.

(Omissis).

Il ricorso appare infondato e va quindi respinto.

Vanno premesse due considerazioni essenziali, una in fatto, l'altra in diritto. In primo luogo va ribadito che, per orientamento giurisprudenziale consolidato, la legittimità del licenziamento va valutata in rapporto ai motivi specificati per iscritto dal datore di lavoro, senza che possa attribuirsi rilevanza a motivi ulteriori, non specificati ovvero allegati successivamente. Nel caso *de quo* occorre quindi fare riferimento alla raccomandata inviata dalla Metronotte alla ricorrente il 14 giugno 1984 in cui così viene motivato il licenziamento: « Con la presente Le comunichiamo con rammarico la nostra decisione di procedere al Suo licenziamento per riduzione di personale unitamente a quello di altre sette unità. A partire dall'ultimo trimestre 1983 numerosi importanti clienti hanno disdettato contratti di vigilanza in essere, e tale fenomeno si è accentuato nei primi mesi del 1984 con una conseguente notevole riduzione di attività e del fatturato; non è prevedibile una inversione di tendenza a breve o medio termine. Inoltre, l'automazione di numerosi servizi am-

ministrativi conseguente all'introduzione di un computer Honeywell ha comportato una trasformazione dell'attività degli uffici amministrativi che ha reso esuberante il personale impiegatizio. Le assicuriamo la assoluta impossibilità di utilizzare altrimenti la Sua opera all'interno della ns. azienda ».

In secondo luogo va ricordato che, per orientamento giurisprudenziale altrettanto consolidato, la qualificazione giuridica del licenziamento — come del resto di ogni atto o rapporto giuridico — spetta al giudice, il quale non è vincolato dalle qualificazioni o dalle espressioni adoperate dalle parti. Nel caso *de quo* si parla di « licenziamento per riduzione di personale » (cfr. la citata lettera del 14 giugno 1984), con ovvio riferimento a quanto previsto dall'art. 11, comma 2, legge n. 604 del 1966, per il quale « la materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge ».

La difesa della ditta convenuta ha richiamato l'orientamento delle sezioni unite della Suprema Corte secondo cui il licenziamento collettivo è un istituto di carattere generale, che costituisce fattispecie autonoma di recesso motivato, regolato secondo principi propri: esso è applicabile non solo alle organizzazioni contraenti degli accordi interconfederali per l'industria del 20 ottobre 1950 (diventato poi legge) e del 5 maggio 1965, ma anche a quelle imprese — edili, commerciali ecc. — che non sono tenute al rispetto di quegli accordi (Cass., Sez. Un., 27 febbraio 1979, n. 1270). Si è assunto quindi che un'impresa commerciale come la Metronotte non solo può procedere a licenziamenti collettivi, ma non ha alcun onere di seguire le procedure e i criteri dettati dagli accordi interconfederali; ciò, ovviamente, trattandosi di licenziamento che, « oltre a riguardare una pluralità di dipendenti », sia dettato « da scelte imprenditoriali di carattere dimensionale e non da motivi inerenti alla persona del lavoratore o, comunque, da motivi inerenti a situazioni che lascino l'impresa immutata nella sua struttura e nella sua dimensione » (così Cass. 30 marzo 1974, n. 907; Cass. 28 agosto 1979, n. 4700, in *Or. giur. lav.*, 1979, 1563 e Cass. 17 maggio 1980, in *Rep. Giur. it.*, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 1394).

Senonché ritiene il giudicante che non possa parlarsi di licenziamento collettivo, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 11, comma 2, legge n. 604 del 1966, per settori diversi da quelli disciplinati dagli accordi interconfederali: tale orientamento trovasi espresso in decisioni della stessa Corte Suprema, successive alla ricordata pronuncia delle Sezioni Unite (cfr. Cass. 14 dicembre 1982, n. 6887, in *Not. giur. lav.*, 1983, 101).

Invero, concepire il licenziamento collettivo come un istituto di applicazione generale, significa riconoscere la possibilità all'imprenditore di aggirare la disciplina limitativa dei licenziamenti individuali semplicemente licenziando più dipendenti, reintroducendo surrettamente — come rilevato con notevole acume dalla difesa della ricorrente — un'ipotesi generale di licenziamento *ad nutum* in un sistema giuridico che ha ritenuto di conservarlo solo come fattispecie marginale e in rapporto a realtà, che, per motivi dimensionali, si trovano ai limiti più bassi del

Sulla insindacabilità da parte dell'autorità giudiziaria delle esigenze organizzative adottate a legittimazione del recesso (riorganizzazione dell'attività produttiva) v. in dottrina G. PERA, *La cessazione del rapporto di lavoro*, Padova, 1980, pag. 99 ... in giurisprudenza da ult. Cass. 26 marzo 1982, n. 1894, in *Riv. it. dir. lav.*, 1982, II, p. 765 con nota di C. ZOLI e Cass. 6 dicembre 1984, n. 6450, in *Giust. civ.*, 1984, I, 1102 con nota di V. SPEZIALE.

Contra: G. GIUGNI, *Intervento al Convegno AIDLASS: I licenziamenti nell'interesse dell'impresa*, Milano, 1968, pp. 102-103, favorevole alla valutabilità da parte del giudice della c.d. « razionalità tecnica » del licenziamento in relazione alle scelte organizzative; conforme in giurisprudenza Cass. 24 aprile 1980, n. 2746; U. ROMAGNOLI, *Intervento al Convegno cit.* p. 79, che sostiene la sindacabilità del giudice alle scelte aziendali — conforme in giurisprudenza Cass. n. 2648/1974; G.F. MANCINI, *Commentario Scialoja Branca allo Statuto dei lavoratori*, I ed., sub art. 18 p. 253 s., che vede licenziamento legittimo solo come *extrema ratio* quando non è possibile una diversa utilizzazione del lavoratore nell'impresa o la riqualificazione professionale del medesimo — conforme in giurisprudenza Cass. 26 giugno 1984, n. 3744, in *Lav. e prev. oggi*, 1984, p. 1666, v. pure P. ICHINO, *Interesse dell'impresa, progresso tecnologico e tutela della professionalità*, in *Riv. giur. lav.*, 1976, I, p. 481. Sull'obbligo del datore di lavoro di formazione e riqualificazione dei dipendenti v. da ult. P. ZANELLI, *Impresa, lavoro e innovazione tecnologica*, Milano, 1985, p. 58 ss.

Sulla sussistenza dell'onere del datore di lavoro di provare, oltre le ragioni giustificanti il licenziamento anche l'impossibilità di utilizzare il lavoratore in altro settore dell'azienda v. da ult. Cass. 24 marzo 1984, n. 1941, in *Giust. civ.*, Rep. 1984, voce *Lavoro (rapporto di)*, 1011.

mondo imprenditoriale. Laddove è evidente che il legislatore del 1966, escludendo la materia dei licenziamenti collettivi dall'ambito d'applicazione della legge n. 604, non poteva che pensare agli accordi interconfederali per le aziende industriali, che prevedono tutta una serie di procedure per il riscontro degli elementi obiettivi della riduzione collettiva di personale e delle connesse operazioni di scelta.

Escluso che il licenziamento *de quo* sia qualificabile come collettivo, e ritenuto quindi che si tratti di licenziamento individuale plurimo, la legittimità del recesso operato dalla Metronotte va valutata alla stregua dell'art. 3 legge n. 604 del 1966 che, riferendosi a « ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa », disciplina il licenziamento individuale per giustificato motivo obiettivo (cfr. Cass. 19 ottobre 1982, n. 5443; Cass. 21 dicembre 1982, n. 7073, in *Mass. Giur. it.*, 1982; Cass. 30 marzo 1983, n. 2335, in *Riv. it. dir. lav.*, 1984).

Orbene, ritiene il giudicante che alla base del licenziamento della ricorrente sussista un giustificato motivo obiettivo, come specificato nella lettera di licenziamento.

Dall'istruttoria espletata sono emerse le seguenti circostanze:

A) Prima dell'introduzione del *computer* — avvenuta verso la fine del 1983 — l'organico degli impiegati amministrativi della Metronotte era così composto: 1) capo contabile (rag. Di Giovanni Rosanna, poi sostituita dal dott. Gonelli Piero); 2) responsabile del servizio cassa-tesoreria-segreteria (Gaspari Mara); 3) capo ufficio paghe (Santi Maria Grazia); 4) fatturazione (Moresi Gabriella); 5) variazione dati della clientela (Moretti Antonella); 6) magazziniere (Donati Mario); tale circostanza non è stata contestata dalla ricorrente e risulta comune dalle concordi deposizioni rese dai testi escussi.

B) Le tre impiegate, Santi, Moresi e Moretti, pur espletando mansioni diverse, svolgevano un servizio comune, in quanto dovevano preparare i dati da inviare al centro elettronico esterno di Genova, che provvedeva all'elaborazione degli stessi, emettendo buste paga e fatture.

C) Ad un certo punto la Metronotte decise di dotarsi di un computer Honeywell, stipulando con la Capital Leasing di Milano, in data 20 ottobre 1983, un contratto di locazione che la impegnava per complessive L. 127.215.000 più IVA, nonché di una stampante veloce del costo di L. 16.018.000 oltre IVA: ciò al fine, dichiarato dall'amministratore unico, dott. Mario Dattilo, in sede di libero interrogatorio, confermato dai testi e comunque corrispondente a un dato di comune esperienza, di evitare i disservizi provocati dall'elaborazione dei dati fuori azienda e di rendere autonoma, razionalizzandola, l'attività degli uffici amministrativi. Si trattava, come è risultato dal sopralluogo effettuato in azienda, di un'apparecchiatura molto complessa, composta di un'unità centrale e di cinque unità periferiche, oltre due stampanti.

D) Verso la fine del 1983 la Metronotte procedette all'assunzione di tre nuovi impiegati, da destinare al nuovo centro elettronico, la cui entrata in funzione era prevista per l'inizio del 1984: ciò al fine, dichiarato dal dott. Mario Dattilo, confermato dai testi e comunque corrispondente ad un dato di comune esperienza — trattandosi di persone che avevano già lavorato nel settore — di far ben funzionare il *computer*. Si trattava del rag. Antonio Tartaglino, avente pluriennale esperienza come operatore, di Antonella Riccioni, avente pur essa precedente esperienza nel settore, e di Mirella Santarelli — utilizzata a part-time — che aveva adoperato il *computer* per diversi anni presso altra ditta (cfr. deposizioni rese dai tre nuovi assunti).

E) Le mansioni espletate dai tre nuovi impiegati assorbivano completamente il servizio svolto dalla Santi, dalla Moresi e dalla Moretti, dal momento che gli stessi dati che prima dovevano essere inviati al centro elettronico esterno potevano essere presi ed elaborati direttamente dagli addetti al *computer* (anche su tale circostanza sono state concordi le deposizioni testimoniali).

F) Iniziata l'attività dei nuovi assunti, in un primo tempo il dott. Dattilo ridusse alla sola mattina l'orario di lavoro della Moresi e della Moretti; in un secondo tempo, quando seppe che il fatturato del 1° quadrimestre 1984 era dimi-

nuito di oltre cento milioni rispetto a quello dello stesso periodo del 1983, e rientrata la Santi, le cui mansioni erano state assorbite da quelle del Tartaglini, decise che l'unica soluzione era quella di ridurre il personale divenuto eccedente, licenziando le tre impiegate che avevano visto soppresso il servizio prima svolto con l'entrata in funzione del *computer* (sul punto concordi sono state le deposizioni rese dai testi escussi).

G) Nessuna altra assunzione, oltre a quelle dei tre nuovi impiegati adibiti al *computer*, è stata effettuata dalla Metronotte dopo il settembre 1983, a parte la sostituzione del capo-contabile dimissionario con Piero Gonnelli (laureato in economia e commercio) e indi, dimessosi anche quest'ultimo, col rag. Ciro Ferretti, tuttora in servizio (tale circostanza non è stata contestata dalla ricorrente e risulta comunque pure essa dalle deposizioni rese dai testi).

H) Gli impiegati amministrativi della Metronotte hanno svolto lavoro straordinario solo in casi eccezionali e per poche ore (anche su tale punto le deposizioni testimoniali sono state concordi).

I) La Santi non aveva precedenti esperienze lavorative con uso del *computer* (cfr. deposizioni Gaspari, Gasperini, Santarelli); peraltro, quando venne acquistato il *computer* la ricorrente, insieme con la Moresi e la Moretti, ebbe a recarsi alcune volte alla Sisteda per inserire i primi dati nell'elaboratore, digitando i dati da inserire, svolgendo un'attività analoga a quella di battitura a macchina (cfr. deposizioni Santarelli e Riccioni).

Dall'istruttoria espletata, quindi, risultano con chiarezza le ragioni del licenziamento della ricorrente quali indicate nella lettera di licenziamento.

È invero provato che è stato introdotto in azienda il *computer*, con un gravoso impegno di spesa; che si tratta di un apparato elettronico particolarmente complesso, formato da un'unità centrale e da cinque terminali periferici, la complessità del cui funzionamento, dall'accensione all'immissione ed elaborazione dei dati, fino allo spegnimento, è ampiamente risultata dal sopralluogo svolto in azienda; che per far ben funzionare lo stesso, trattandosi di un « sistema » molto complesso, è stato assunto personale già preparato; che le mansioni degli

addetti al *computer* assorbivano il servizio svolto dalla Santi, dalla Moresi e dalla Moretti; che il fatturato del 1° quadrimestre 1984 era sceso di oltre cento milioni essendo stati persi clienti anche importanti; che dopo il 1983 non sono state fatte nuove assunzioni; che solo eccezionalmente e per poche ore gli impiegati amministrativi hanno svolto lavoro straordinario; che solo alcune volte la Santi ha operato al *computer*, nello svolgimento di operazioni alquanto semplici.

Può quindi sicuramente affermarsi che il licenziamento della ricorrente è da porsi in rapporto, oltre che al calo del fatturato, all'introduzione del *computer*, il quale ha determinato una riorganizzazione aziendale che ha soppresso l'attività cui era adibita la lavoratrice. Né può condividersi l'argomentazione svolta dalla difesa della ricorrente secondo cui la Metronotte ben avrebbe potuto attendere che le impiegate in forza apprendessero l'uso del *computer*, attraverso corsi appositi. Invero, a prescindere dal fondamentale rilievo che nessuna norma obbliga il datore di lavoro che intenda meccanizzare la propria azienda ad attendere che il personale in organico impari ad usare il *computer*, va osservato come nel caso *de quo* da un lato si tratti di un apparato elettronico molto complesso e costoso, dall'altro si tratti di azienda con pochi impiegati amministrativi, per cui il distogliere gli stessi dalla normale attività avrebbe causato seri problemi allo svolgimento del servizio; ciò a parte il rischio — non accollabile al datore di lavoro — che il dipendente potesse non apprendere il corretto uso del *computer*.

Non può sottacersi, a questo punto, come la giurisprudenza, in tema di giustificato motivo obiettivo, richieda dal datore di lavoro anche la prova che il lavoratore licenziato non sia diversamente utilizzabile nello svolgimento di altre mansioni. Senonché, come è stato già rilevato in giurisprudenza, il predetto onere probatorio — alla cui base sta l'esigenza di evitare licenziamenti fraudolenti che, formalmente ascritti a necessità di ristrutturazione aziendale, mascherino illegittime sanzioni — va inteso *cum grano salis*, non potendo ritenersi che il datore di lavoro sia tenuto ad accrescere l'organico aziendale o a licen-

ziare altri dipendenti per tenere in servizio il lavoratore da licenziare. Se quindi è vero che il datore di lavoro deve dimostrare, in caso di licenziamento per giustificato motivo obiettivo, oltre alla sussistenza delle ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare svolgimento di essa, l'impossibilità di continuare a impiegare utilmente il lavoratore licenziato, è altrettanto vero che, onde evitare che tale prova negativa si risolva in una *diabolica probatio*, è necessario che il lavoratore alleggi circostanze di fatto che dimostrino o facciano almeno presumere l'esistenza in seno all'azienda di posti di lavoro cui possa essere utilmente adibito (cfr. per tutte Trib. Milano 16 febbraio 1976, in *Orient. giur. lav.*, 1977, 602).

Orbene, nel caso *de quo*, da un lato sono venute meno le mansioni cui era adibita la ricorrente, ed è anzi stato soppresso il servizio svolto insieme alle col-

leghe; dall'altro, a partire dal settembre 1983 le uniche assunzioni di impiegati effettuate dalla Metronotte sono state quelle del personale già preparato al lavoro sui *computers*, eccezion fatta per la sostituzione della Di Giovanni Rosanna, capocontabile dimissionario. D'altra parte, come giustamente sostenuto dalla difesa della Metronotte, la circostanza, di cui si è detto *sub H*), che gli impiegati non fanno lavoro straordinario se non in casi eccezionali e per poche ore, è la prova lampante che l'azienda è perfettamente dimensionata dal punto di vista amministrativo.

Può quindi concludersi che avendo dimostrato come prima e dopo il licenziamento non vi siano state assunzioni di lavoratori con mansioni equivalenti a quelle della ricorrente, la Metronotte ha pienamente soddisfatto il richiamato onere probatorio (cfr. sul punto Cass. 12 dicembre 1972, n. 3578).

(*Omissis*).