



TRIBUNALE DI MILANO

Sezione Lavoro

Il giudice designato Dott. Eleonora Maria Velia Porcelli,
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nel procedimento cautelare iscritto al N. . R.G. promossa da:

con l'avv. PICCININI ALBERTO e l'avv. MANGIONE STEFANIA e l'avv.
SCARPELLI FRANCO

RICORRENTE

contro:

S.P.A. , con l'avv. DAFFRA LUCA MATTEO e l'avv. PIROMALLI

MARILITA

RESISTENTE

Il Giudice,

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 15-3-18, osserva quanto segue.

Con ricorso ex art. 1, comma 48 e ss. l. n. 92/2012, ha chiesto l'accertamento della nullita', annullabilita' o inefficacia del licenziamento intimato con telegramma 28-4-17 e con lettera 21-4-17, con tutte le conseguenze di cui all'art. 5, comma 3, della l. n. 223/91 e dell'art. 18 comma 1, o in subordine comma 4 o, in estremo subordine, comma 5, S.L.

s.p.a., con memoria depositata in data, ha chiesto il rigetto delle domande avversarie.

La ricorrente deduce la nullita' del licenziamento per discriminazione, rappresaglia o frode alla legge, l'invalidita' per motivo illecito e abuso di diritto e comunque l'illegittimita' per mancata comparazione di professionalita' omogenee presenti in azienda e per vizi formali. Il ricorso e' fondato e merita accoglimento.

Devono innanzi tutto essere superate le censure relative alla nullita' o invalidita' del licenziamento.



Il ricorso sostiene che i dipendenti da licenziare siano stati individuati, per motivi discriminatori o di rappresaglia, nei lavoratori che si erano organizzati sindacalmente per rivendicare migliori condizioni di lavoro, contestando il contratto collettivo applicato dalla convenuta: quest'ultima, in una logica discriminatoria o ritorsiva, avrebbe sostituito i lavoratori dipendenti, coincidenti con quelli organizzati nella rivendicazione salariale, con collaboratori esterni, che non possono furie delle forme di presenza sindacale organizzata. Peraltro, al di la' di generiche affermazioni circa la sostanziale coincidenza del bacino dei lavoratori da estromettere con il "gruppo dissidente", non e' stata offerta alcuna prova che tutti i lavoratori interessati alla procedura di licenziamento fossero iscritti al sindacato che ha stipulato il cd. accordo di "stabilizzazione" 20-12-12 o il successivo accordo 9-7-14, cosi' come non e' stata offerta alcuna prova che tutti i lavoratori interessati al licenziamento siano stati di fatto coinvolti nelle dinamiche sindacali descritte in ricorso.

Non ci sono, quindi, elementi sufficienti per ritenere che il licenziamento oggetto di causa abbia inteso discriminare lavoratori sindacalmente organizzati.

Quanto alla rappresaglia, a prescindere dal fatto che il licenziamento e' intervenuto tre anni dopo le rivendicazioni dei lavoratori, secondo la giurisprudenza della Cassazione il lavoratore deve dimostrare che l'intento di rappresaglia abbia avuto un'efficacia determinante esclusiva della volontà del datore di lavoro.

Nel caso di specie, nella presente fase cautelare non si puo' ritenere che unica ragione del provvedimento espulsivo della ricorrente sia l'intento ritorsivo del datore di lavoro a fronte delle sue rivendicazioni salariali.

Infatti i fatti posti a fondamento della procedura di licenziamento collettivo (ingentissime perdite nel settore rilevamenti, che comprende il reparto rilevamenti monitoring – rete e quello rilevamenti audit –rete) ed esposti nella lettera di apertura della procedura medesima, non sono stati in alcun modo contestati nel ricorso introduttivo.

Le medesime considerazioni valgono ad escludere la configurabilita' di un motivo illecito determinante, ravvisabile, secondo la ricorrente, nella volonta' di non adempiere alla obbligazione di riallineamento retributivo assunta con l'accordo sindacale 9-7-14: nel caso di specie non si puo' quindi ritenere raggiunta adeguata prova che il licenziamento sia stato motivato esclusivamente dal motivo illecito descritto.

Il ricorso risulta invece illegittimo per violazione dei criteri di scelta.

Nella comunicazione 19-1-17 -che ha aperto la procedura di mobilita' che ha condotto al licenziamento della ricorrente- si denuncia l'esubero di 350 unita', di cui 345 nel settore rilevamenti e 5 nel settore generale, specificando che "in relazione al "Settore Rilevamenti"



sia l'intera organizzazione del lavoro a dover essere rivista e ripensata, in modo da avere una struttura flessibile ed efficiente, che possa consentire alla Società di operare in maniera efficiente. Quanto, invece, al "Settore Generale" –come si e' gia' detto- il dimensionamento dell'organico dovra' essere rivisto alla luce della decisione di esternalizzare l'attivita' del "Settore rilevamenti", per le ragioni gia' esposte".

Per quanto riguarda l'individuazione delle figure professionali in esubero, nella lettera di avvio della procedura la societa' ha affermato che "non vi e' fungibilita' ne' omogeneita' tra il personale dei diversi Settori – ivi compresi quelli non impattati dagli esuberi: Merchandising, Promozioni, Ricerche ed e- Commerce- e che , pertanto, la comparazione tra i lavoratori, volta a individuare coloro che verranno licenziati, avverra' nell'ambito di ciascun Settore interessato dall'esubero, con l'ulteriore specifica che, anche all'interno dei medesimi settori, non tutti i reparti hanno personale tra loro fungibile, e che, quindi la comparazione sara' limitata ai lavoratori dello stesso reparto ovvero dei soli reparti che presentano fungibilita' reciproche ... Al riguardo, si evidenzia, in particolare, che: nel settore Rilevamenti : a) gli addetti al reparto "Rilevamenti Monitoring" non sono fungibili con quelli di altri reparti dello stesso settore ...".

La societa', in particolare, ha escluso dagli esuberi il personale addetto al Ril. CC monitoring, al Ril. Rete IFR, al Ril. Sede Monitoring, gli specialisti ITC Rilevamenti e gli addetti ITC Rilevamenti.

Di fatto, come evidenziato nella memoria di costituzione, "stante la volonta' dichiarata dalla Societa' sin dalla fase di avvio della procedura di cui trattasi di esternalizzare nel complesso le attivita' eseguite dal reparto "Rilevamento Monitoring – Rete", tutti i relativi addetti sono stati individuati come esuberanti" e "come espressamente chiarito nella citata comunicazione del 26 aprile 2017, i criteri di scelta ivi indicati sono stati applicati rispetto ai dipendenti del reparto in questione esclusivamente "ai fini della determinazione dell'ordine di priorita'" con cui i licenziamenti sarebbero stati disposti nell'arco temporale di 120 giorni previsti dalla legge".

La ricorrente ha dedotto la illegittimita' del licenziamento per mancata comparazione di professionalita' omogenee presenti in azienda: afferma che la convenuta ha unilateralmente selezionato "a monte" i lavoratori da licenziare, nonostante la piena fungibilita' di tali lavoratori con altri dipendenti esclusi dalla procedura comparativa. In particolare la ricorrente sostiene la piena fungibilita' della professionalita' dei colleghi impiegati, sempre nell'ambito del marketing operativo, nell'attivita' di merchandising e nell'audit.



Costituendosi nel presente giudizio la società convenuta ha richiamato la lettera di apertura della procedura e ha sostenuto la legittimità della scelta di licenziare tutti i dipendenti del reparto "Rilevamenti Monitoring rete", a fronte della volontà aziendale di dismettere tale reparto e di esternalizzare e relative attività. Ha aggiunto che il profilo professionale di "rilevatore Monitoring rete", per attività svolte e competenze professionali richieste ai fini del loro svolgimento, non risulta comparabile né a quello di merchandiser né a quello di rilevatore audit né ad altra figura professionale dell'azienda.

Innanzitutto si rileva che la convenuta, nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo, non ha dato conto dell'applicazione in concreto dei criteri di scelta del personale da licenziare.

La posizione della ricorrente, infatti, avrebbe dovuto essere comparata con le altre posizioni fungibili quanto meno degli altri reparti del Settore Rilevamenti, e di ciò avrebbe dovuto darsi conto nella comunicazione ex art. 4, comma 9, della l.n. 223/91.

In particolare tutte le considerazioni svolte nella memoria di costituzione circa l'infungibilità e la specializzazione del personale del reparto merchandising e degli altri reparti avrebbero dovuto essere esplicitate nella suddetta comunicazione.

Eventuali accordi sindacali, come il contratto di solidarietà del giugno 2016, non possono comunque esonerare il datore di lavoro dall'osservanza delle norme che regolano la procedura di licenziamento collettivo.

La selezione del personale da licenziare deve infatti essere effettuata nell'ambito dell'intero complesso aziendale, mentre nel caso di specie non risulta che la posizione del ricorrente sia stata comparata con le altre figure professionali presenti in azienda e solo in questa sede vengono compiutamente esposti i motivi della scelta aziendale.

Anche riconoscendo prevalenza al criterio delle esigenze tecniche e produttive, in ogni caso la convenuta avrebbe dovuto dare conto dei motivi per cui la professionalità della ricorrente non poteva essere utilizzata in azienda e non poteva essere ritenuta fungibile con quella degli dipendenti rimasti in azienda.

Infatti non spettava alla ricorrente né fornire la prova del possesso di requisiti tali da escluderla dal licenziamento né dimostrare la piena fungibilità delle proprie mansioni rispetto a quelle di altri colleghi.

La legge impone invece al datore di lavoro che intenda procedere ad un licenziamento collettivo l'onere di indicare non solo e semplicemente i criteri di scelta adottati per individuare i soggetti da licenziare, ma anche le modalità con le quali in concreto ha applicato tali criteri.



Nella recente sentenza n. 4678/15 la Cassazione ha ribadito che "In tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, le esigenze tecnico- produttive e organizzative previste dall'art. 5, primo comma l. 223/1191, in riferimento al complesso aziendale, determinano l'ambito di selezione del personale eccedente e possono costituire criterio esclusivo e determinante di riferimento nella determinazione della platea dei lavoratori da licenziare, anche addetti ad una sola unita' produttiva: cosi' , qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unita' produttiva dell'azienda, purché il datore di lavoro indichi nella comunicazione ex art. 4, terzo comma l. 223/1991 (che cosi' assolva alla sua funzione autenticamente informativa) sia le ragioni che limitino i licenziamenti ai dipendenti dell'unita' o settore in questione, sia le ragioni per cui non ritenga di ovviare ad alcuni licenziamenti con il trasferimento ad unita' produttive geograficamente vicine a quella soppressa o ridotta: in modo da consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessita' dei programmati licenziamenti."

La sentenza ha infatti spiegato che la duplice menzione delle "esigenze tecnico-produttive e organizzative" nel primo comma dell'art. 5 –una prima con riferimento al "complesso aziendale" ed una seconda come criterio di scelta concorrente- "si spiega in virtu' della determinazione, nella prima parte, dell'ambito di selezione del personale eccedente e dell'individuazione nella seconda, come detto in concorso con gli altri criteri, del singolo lavoratore da licenziare. Sicche', risulta arbitraria e quindi illegittima ogni decisione unilaterale del datore diretta a limitare l'ambito di selezione ad un singolo settore o ad un reparto, se cio' non sia strettamente giustificato dalle ragioni che hanno condotto alla scelta di riduzione del personale. La delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri dei lavoratori da porre in mobilita' e' dunque consentita solo in dipendenza delle ragioni produttive ed organizzative, che si traggono dalle indicazioni contenute nella comunicazione di cui all'art. 4, terzo comma l. 223/1191, quando gli esposti motivi dell'esubero, le ragioni per cui lo stesso non puo' essere assorbito, conducano coerentemente a limitare la platea dei lavoratori oggetto della scelta."

La fattispecie sottoposta alla S.C. riguardava la chiusura di un'unita' produttiva, per cui le considerazioni svolte nella sentenza valgono a maggior ragione nel caso di specie, in cui se effettivamente e' avvenuta la esternalizzazione dell'attivita' di rilevamenti monitoring, svolta dalla ricorrente, in ogni caso permangono altri reparti sempre dedicati all'attivita' di rilevamento.

La societa' convenuta non ha comunque offerto adeguata prova della necessita' di limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilita' ai dipendenti addetti all'attivita' di monitoring e



della correlata impossibilita' di estenderla ai colleghi addetti agli altri reparti, in quanto portatori di professionalita' non equivalente.

L'istruttoria svolta ha infatti confermato che –anche a prescindere dalla posizione specifica della ricorrente- di fatto e in piu' occasioni personale addetto al reparto rilevamento monitoring e' stato incaricato di svolgere mansioni di addetto al merchandising.

Cio' e' avvenuto senza necessita' di una particolare formazione, seguendo le istruzioni e le indicazioni che normalmente vengono fornite all'addetto al merchandising.

Nessun rilievo puo' assumere, inoltre, il carattere continuativo o saltuario di tale adibizione: cio' che rileva e' l'assoluta intercambiabilita' delle due funzioni.

La teste premesso di aver iniziato al lavorare pe la convenuta dal 1-4-09 con co.co. pro., di essere stata assunta come dipendente dal 1-4-13, di essere stata licenziata in data 19-5-17 e di aver promosso un giudizio tuttora in corso, ha dichiarato :*"Mi sono occupata principalmente di rilevamento prezzi e ,all'occorrenza, di merchandiser, in particolare se l'azienda aveva bisogno.*

Posso dire che in generale capitava tre o quattro volte all'anno: ogni volta tale attivita' occupava circa mezza giornata.

Ho fatto attivita' continuativa di merchandiser in Romagna per un anno per i clienti Parmareggio e Grandi Salumifici Italiani (GSI): circa da agosto/ settembre 2015 e fino al maggio 2016. Contemporaneamente svolgevo anche attivita' di rilevamento prezzi.

Dissero che per questo tipo di attivita' era rimasta scoperta la Romagna.

Il rilevatore di prezzi si presenta negli esercizi che gli vengono indicati e che appartengono alla sua zona; abbiamo un palmare, in cui dobbiamo inserire una serie di dati.

In precedenza riceviamo una serie di istruzioni, anche complesse, su come rilevare questi dati.

Davanti allo scaffale apriamo il palmare, che indica in ordine alfabetico i prodotti che dobbiamo rilevare, apriamo la singola categoria merceologica e ci viene indicato se dobbiamo rilevare tutte le marche di quella categoria o solo alcune, che vengono indicate; poi scannerizziamo il codice a barre del prodotto, e poi inseriamo una serie di dati, in apposite caselle che appaiono sul palmare : quante facciate vediamo del prodotto, quanto spazio occupano, il prezzo, se ci sono sconti, la tipologia dello sconto, dove e' posizionato nello scaffale, i ripiani totali dello scaffale.

L'attivita' che ho descritto (cd. Display) non sempre viene svolta in tutti gli esercizi che visitiamo.



C'e' poi l'attivita' (cd. Panel): consiste nel rilevamento del prodotto, inseriamo il prezzo e l'eventuale promozione.

C'e' l'attivita' di display location, che consiste nell'inserire il prodotto, il prezzo e l'eventuale promozione di tutti i prodotti che sono esposti in doppia esposizione.

Inoltre abbiamo effettuato operazioni piu' complicate per Coca Cola: dovevamo inserire dove erano esposte le bibite ed inserire la posizione, vicino a quale corsia, vicino a quali altre marche, quanto spazio occupavano le bibite, e quanto gli altri marchi ecc.

C'era poi l'attivita' PSU (perfect store unilever), ogni quindici giorni ,in tutti punti vendita: era un'attivita' ad hoc, molto dettagliata: dovevamo fare un censimento di tutti i prodotti a marchio Unilever e di tutti gli espositori di Unilever che contenevano i prodotti Unilever, che sono tantissimi e dovevamo inserire nella "Survey ", cioe' un questionario che compariva nel palmare, tutta una serie di dati.

Come merchandiser mi recavo nel punto vendita e allestivo delle isole promozionali per es per Aqua Fresh, con i vari prodotti. Il capo reparto mi forniva lo stand, mi diceva che spazio dovevo occupare e lo allestivo di mia iniziativa. Di solito mi arrivavano foto dell'allestimento, ma poi lo si doveva adattare alle esigenze del negozio.

Per i clienti Parmareggio e GSI ho utilizzato anche un altro palmare, in cui inserivo i prodotti , i prezzi, gli sconti, eventuale mancanza di prodotti. Inserivo poi il motivo di tali mancanze di prodotti.

Inoltre mi veniva data una brochure con tutto l'assortimento e, via e.mail, mi veniva indicato su quali prodotti spingere (di solito gli ultimi appena usciti) e dovevo mostrarli al capo reparto.

Ho conosciuto la ricorrente: e' capitato che abbiamo effettuato delle attivita' insieme: del panel e del display.

So che si e' occupata di merchandiser nel 2013, da ottobre a dicembre, per la Dash e la PNG.: dovevamo posizionare sul prodotto dei collarini, vale a dire dei cartellini con l'indicazione dello sconto. Inoltre applicavamo alle corsie dei cartelli pubblicitari per evidenziare la posizione del prodotto".

Il teste , premesso di aver lavorato per la convenuta dal novembre 2012 al 31-8-17, prima con un co.co.pro e dal febbraio 2013 come dipendente, e di essere poi stato assunto dalla Commercial Consulting dal 1-9-17, ha riferito: "Inizialmente, per circa un anno, ho lavorato come rilevatore; poi sono diventato supporto della vice responsabile della zona Emilia Romagna: facevo anche rilevamento ma mi occupavo anche di attivita' formativa; dopo circa un altro anno sono diventato vice responsabile per l'Emilia



Romagna, e mi occupavo anche della programmazione dei rilevatori, che e' quindicinale, nonche' di affiancarli.

Il rilevatore rileva nella grande distribuzione vari prodotti, utilizzando un palmare.

Ci sono diverse tipologie di rilevamento, che vanno da alcune classi di prodotti a tutti i prodotti, a seconda delle richieste del cliente.

Si rileva il codice a barre del prodotto e poi si inserisce sempre il prezzo, l'eventuale promozione e, se richiesto, anche il posizionamento del prodotto, lo spazio occupato e simili.

Questi dati vengono inseriti manualmente sull'apposito display che compare nel palmare.

Concluso il rilevamento, esso viene trasmesso tramite linea telefonica alla sede.

Variano i dati da inserire, ma l'attivita' da svolgere e' piu' o meno questa.

Al rilevatore viene inviata via e.mail quindicinalmente una programmazione: i negozi richiesti e i dati da rilevare. Possono essere anche inviate istruzioni particolari sempre via e.mail.

Io non mi occupavo dei merchandiser; ho svolto tale attivita' solo occasionalmente.

Il merchandiser espone nei negozi, richiesti dal cliente, determinati prodotti: ha un contatto diretto con il punto vendita, nel senso che deve prendere in magazzino i prodotti da esporre.

Quando ero vice responsabile i rilevatori che seguivo non svolgevano anche attivita' di merchandising.

Posso dire che, all'inizio del co.co.pro., mi e' stata chiesta la disponibilita' a svolgere mansioni di merchandiser e di rilevatore; ho dato la mia disponibilita', ma di fatto ho fatto solo qualche giornata di merchandising.

Conosco la ricorrente: rientrava nella zona di cui ero responsabile. Che io sappia non ha mai svolto attivita' di merchandising".

Il teste , premesso di aver lavorato per la convenuta dal 2009 al maggio 2017, prima con co.co.pro e dal 2014 come dipendente, e di avere promosso una vertenza avverso il licenziamento, ha dichiarato: "Mi occupavo di rilevamento di mercato: andavo nella grande distribuzione a prendere prezzi e dati, controllando dove erano le promozioni e cosa trattavano. Controllavamo i dati e poi li trasmettevano per via telematica: questi dati servivano per controlli del cliente.

Utilizzavamo un palmare o spesso anche moduli cartacei.

Inoltre andavo al cinema a controllare le pubblicita' che venivano mandate prima del film.



A volte sono andato in farmacie a rilevare prezzi, esposizioni e allestimento: in questo caso ho utilizzato uno smartphone. Mi e' capitato sia di usare il mio sia di usarne uno aziendale.

Ogni quindici giorni ci veniva data una programmazione per i quindici giorni successivi: negozi e istruzioni con le varie attivita' di rilevamento, che comprendevano quello piu' " a tappeto" (panel de gestion) e quello piu' specifico e mirato (esos).

Un altro tipo di rilevamento riguardava solo le promozioni (causal).

Mi e' capitato di svolgere attivita' di merchandising. C'e' stato un periodo in cui abbiamo fatto di piu' questo lavoro, in altri meno. Mi era stata richiesta la mia disponibilita'e l'avevo data.

Per es. In un periodo, alcuni mesi, per Dash mettevamo dei collarini (coupon) sui prodotti, passando ogni settimana o ogni tre giorni, non ricordo, oppure delle bandierine pubblicitarie sugli scaffali.

Per Procter and Gamble ci avevamo dato materiale pubblicitario: tappeti, bandierine, spazzolini elettrici da mettere sui ripiani, tappetoni e altra cartellonistica che individua il settore dello scaffale su cui si trova un determinato prodotto. Ci arrivavano i pacchi a casa, andavamo nei supermercati, parlavamo con il direttore e se ci permettevano andavamo in corsia.

Per Duracell ho svolto , in un paio di occasioni, anche attivita' di allestimento di un'isola promozionale con vari prodotti.

In tali periodi continuavo anche il lavoro di rilevamento.

Conosco la ricorrente . Spesso facevamo attivita' insieme: per es. l'attivita' di panel viene svolta spesso da due o tre rilevatori insieme.

Mi ha riferito di aver svolto l'attivita' dei collarini di Dash e mi sembra anche l'attivita' di Procter and Gamble".

Infine il teste , premesso di lavorare alle dipendenze della convenuta dal 1-3-13, di essere stato assunto per dirigere l'area ricerche, che si occupa di ricerche di mercato, e di occuparsi della direzione generale dal settembre 2017, ha riferito: " Quando dirigevo l'area ricerche mi occupavo anche del monitoring. Il merchandising e' un'altra Business Unit.

L'addetto al monitoring rileva sul punto vendita prezzo, promozione e presenza del prodotto, con un software, che e' del cliente , che guida questa rilevazione e indica quali dati acquisire.



Preciso che il cliente e' Nielsen, societa' di ricerche di mercato che utilizza questi dati per creare banche dati che poi vende ai clienti-industria.

Questo software e' su un terminale (palmare). Di solito quindicinalmente le attivita' da svolgere vengono richieste all'interno del software.

Il rilevatore va nei vari esercizi e rileva sullo scaffale i vari dati che gli vengono richiesti.

So che in passato ad alcuni rilevatori e' stato chiesto di provare a svolgere attivita' di merchandiser, ma sicuramente il tentativo non deve aver funzionato, perche' le due attivita' sono rimaste separate".

A differenza del rilevatore, il merchandiser "mette le mani" sullo scaffale. Al rilevatore viene espressamente detto che non deve toccare lo scaffale.

Il merchandiser lavora solo per alcune marche, si occupa di verificare che la politica di marketing operativo sia attuata: verifica l'assortimento dei prodotti, la presenza o meno di promozioni.

In particolare il merchandiser ha delle istruzioni che contengono l'assortimento, le promozioni e eventuali comunicazioni particolari (etichette che segnalano la promozioni o simili).

Se verifica delle discrepanze, deve parlarne con il capo reparto o il soggetto competente e farglielo presente. In base agli accordi esistenti tra catena di distribuzione e cliente, provvede lui al riassortimento del prodotto, a volte con accesso al magazzino, oppure provvede il capo reparto.

Se provvede lui, certifica il lavoro con una foto.

Il merchandiser rileva anche, per conto del cliente, i dati base (assortimento, presenza del prodotto, promozione e prezzo) non di tutto lo scaffale ma dei prodotti del solo committente: cio' avviene attraverso un software su tablet. Tale software e' nostro, viene sviluppato da noi e personalizzato per l'utilizzo del singolo cliente-industria.

Preciso che l'addetto al rilevamento rileva i dati di tutta una determinata categoria merceologica o di piu' categorie, e non solo quella di un cliente.

Quelle che ho descritto e' la routine di base.

Per alcuni accordi e alcuni clienti al merchandiser puo' essere chiesto di segnalare al cliente industria la mancanza di un prodotto, al fine di cambiare le dinamiche di riassortimento.

A piu' alti livelli il merchandiser suggerisce al cliente industria una migliore allocazione, facendola eseguire al punto vendita.



Il merchandiser riceve una formazione di base iniziale e viene continuamente aggiornato su eventuali nuove iniziative, prodotti o campagne promozionale, scontistica".

Pertanto, come riferito dal teste | . indicato dalla convenuta, anche il merchandiser svolge attivita' di rilevamento dati, verificando l'attuazione delle politiche di marketing sulla base di precise istruzioni ricevute, mentre solo in base a specifici accordi con il cliente o a livelli piu' alti il merchandiser assume l'iniziativa di segnalare la mancanza di un prodotto o di suggerire una migliore allocazione del prodotto al cliente.

L'istruttoria svolta ha quindi confutato la pretesa infungibilita' delle mansioni di rilevatore rispetto a quelle di merchandiser.

Infine si rileva che la convenuta sostiene che non sia ipotizzabile lo svolgimento da parte dei rilevatori delle mansioni, ben piu' qualificate e qualificanti, svolte dai merchandiser: secondo la convenuta, infatti, le attivita' del rilevatore monitoring sono connotate da semplicita'.

In sede di discussione, peraltro, la difesa della convenuta ha sottolineato piuttosto che la ricorrente e' inquadrata ad un livello superiore rispetto al merchandiser.

Le carenze e gli inadempimenti sopra evidenziati integrano sicuramente la fattispecie della violazione dei criteri scelta, a cui l'art. 5 della l. n. 223/91 ricollega le conseguenze sanzionatorie di cui all'art. 18, comma 4.

Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza.

PQM

Definitivamente pronunciando,

dichiara illegittimo il licenziamento intimato alla ricorrente con lettera 21-4-17;

condanna la convenuta a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro e a corrisponderle, a titolo risarcitorio, un'indennita' pari alla retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla effettiva reintegrazione;

condanna la convenuta al versamento dei relativi contributi previdenziali ed assistenziali;

condanna la convenuta a rimborsare alla ricorrente le spese di lite, liquidate in complessivi € 4.000,00.

Milano, 19-3-18

Il Giudice
dott.Eleonora Maria Velia Porcelli



