

Sentenza N.

677/13

Cons. 3131/13

Registro generale Appello Lavoro n. 409/13 R.G.

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

La Corte d'Appello di Milano, sezione lavoro, composta da:

Dott.ssa	Chiarina Sala	Presidente
Dott.ssa	Benedetta Pattumelli	Consigliere rel.
Dott.ssa	Francesca Romana Bisegna	Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di reclamo in grado di appello avverso la sentenza del Tribunale di MILANO n. 671/12, estensore giudice DOTT.SSA SILVIA RAVAZZONI, discussa all'udienza collegiale del 22.5.13 e promossa da:

EGA EMILIANA GRANDI ALBERGHI SRL, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dall'avv.to FRANCESCO **ALVARO** e dall'avv. FABIO **GATTI**, el. dom. presso lo Studio di quest'ultimo in MILANO via **GIUSEPPE VERDI 2**
RECLAMANTE

contro

AUGUSTO DANIELA, DI FAZIO SILVIA, NEBULONI SIMONA, ZANI MARIA, rappresentati e difesi dagli avv.ti MATTEO PAULLI, ANTONIO PIRONTI e MASSIMO LARATRO, el. dom. presso lo Studio degli stessi in MILANO via SPARTACO 34
RECLAMATE

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisavano le

CONCLUSIONI

PER LA PARTE RECLAMANTE

88

Tutto ciò premesso e ritenuto, la [redacted] S.r.l., come sopra rappresentata, difesa ed elettivamente domiciliata, chiede al Tribunale adito l'accoglimento delle seguenti

CONCLUSIONI

Piaccia all'Ecc.ma Corte di Appello di Milano, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, disattese e reiette,

- riformare la sentenza n. 671 del 19.2.2013 resa dal Tribunale Ordinario di Milano, in composizione monocratica ed in funzione di Giudice del Lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 57, L. n. 92/2012 e, per l'effetto:

- dichiarare infondato il ricorso proposto dalle sig.re [redacted] [redacted], [redacted] [redacted], [redacted] [redacted] e [redacted] [redacted] e, pertanto, dichiarare legittima la risoluzione del rapporto di lavoro disposta nei loro confronti con la comunicazione del 20 giugno 2012;

- condannare, per l'effetto, le odierne reclamate alla ripetizione di quanto dalle stesse percepito in forza della condanna disposta nei confronti della Società nelle precedenti fasi cautelari e, segnatamente, condannarle alla restituzione delle seguenti somme, da intendersi al lordo delle trattenute di legge:

- quanto alla sig.ra [redacted], per € 47.689,02;
- quanto alla sig.ra [redacted], per € 45.068,02;
- quanto alla sig.ra [redacted], per € 42.340,52;
- quanto alla sig.ra [redacted], per € 33.357,52.

Con vittoria di spese, diritti ed onorari.

In via istruttoria:

Si chiede di essere ammessi, senza voler con ciò invertire in alcun modo l'onere probatorio incombente sulle ricorrenti, alla prova diretta, per interrogatorio formale ed alla prova per testi sui seguenti capitoli, espunto ogni eventuale elemento valutativo, da intendersi preceduti dalla formula "Dite se è vero che",

1) la sede amministrativa della Società, nel periodo di causa, era dislocata presso la sede dell'Hotel [redacted] di Bologna, in [redacted] Via Montebello 10;

2) nell'ottobre 2010, l'ufficio amministrazione del personale è transitato presso la sede legale e, quindi, è stato collocato in [redacted] Bologna, alla Via [redacted] Enrico Mattei 106, mentre l'amministrazione e la direzione amministrativa sono rimaste nella sede di Via [redacted] Montebello;

3) la [redacted] S.r.l. si occupa della gestione di 4 alberghi di cui 2 su Milano (Hotel [redacted] di Milano e [redacted] Royal Hotel Garden di Assago) e 2 su Bologna (Hotel [redacted] Internazionale e [redacted] Royal Hotel Carlton);

4) il resort [redacted] Borgo La Bagnai, contrariamente a quanto dedotto dalle ricorrenti, era ed è tuttora gestito dalla società [redacted] Agricola Merse S.r.l.;

5) esiste una centralino telefonico ove operano 4 persone presso il Centro Prenotazioni del [redacted] Royal Garden di Assago;

6) questo Ufficio, costituito come reparto unicamente presso [redacted] Hotel [redacted] Royal Garden di Assago, si occupa specificamente delle prenotazioni del [redacted] Royal Hotel Garden e inoltre, in via secondaria, supporta i centralini telefonici degli altri Hotel del [redacted] Gruppo Monni, filtrando le chiamate in entrata per smistarle agli uffici ricevimento di competenza dei singoli alberghi. Questo sistema consente di non perdere le telefonate in entrata nell'ipotesi in cui le linee dell'albergo contattato fossero risultate tutte occupate;

7) tutti gli alberghi gestiti dall'odierna convenuta hanno una propria autonomia amministrativa e decisionale, e ciascuno è gestito da un Direttore;

8) ciascun albergo ha un proprio ufficio prenotazioni, un proprio centro congressi e un proprio ufficio amministrazione, la cui attività è relativa a ciascuna struttura;

9) il centro benessere, invece, relativamente alla strutture alberghiere ubicate nella provincia di [redacted] Milano, si trovava all'interno del [redacted] Grand Hotel

pertanto, l'attività della Sig.ra [Augusto] si risolveva nel comunicare le date ai lavoratori;

- l'attività di approvvigionamento l'acquisto dei materiali di cancelleria viene gestito dagli Uffici Amministrativi interni a ciascun albergo;

- in merito alle attività riconducibili all'amministrazione del personale, la Sig.ra [Augusto] svolgeva le comunicazioni obbligatorie agli enti competenti per le assunzioni;

16) a decorrere dal 2009/2010, la ricorrente, assunta nel 2006, con un contratto a tempo parziale, ha supportato i colleghi, individuati nei sig.ri [Sabina Ferro] e [Angelo Rossini], titolari, quasi in esclusiva, dello svolgimento delle predette attività;

17) dal punto di vista gerarchico, la sig.ra [Augusto] risultava subordinata alla sig.ra [Ferro] inquadrata nel 2° livello contrattuale e Responsabile dell'Amministrazione del Personale della struttura alberghiera, seguendone le istruzioni e le direttive, ed essendo sottoposta al potere di controllo;

18) il controllo fiscale e contabile non è mai stato di competenza della sig.ra [Augusto], in quanto attribuito agli Uffici Amministrativi della Società;

19) l'Azienda, nel periodo di vigenza della C.I.G.S. in deroga, non ha provveduto ad altre assunzioni in nessuno dei Centri Congressi presenti presso le strutture alberghiere della Provincia di Milano;

20) ciascuna struttura alberghiera ha un proprio Centro Congressi, la cui gestione è autonoma ed indipendente rispetto a quella delle altre strutture;

21) presso strutture alberghiere gestite dalla [IGA] S.r.l. nel periodo interessato dal C.I.G.S. in deroga, ad eccezione delle persone ricollocate a seguito dell'accordo aziendale del 23.12.2010, l'unica assunzione effettuata ha riguardato la qualifica di magazziniere/manovale, ed ha interessato il sig. Foresti Fabio.

Si indicano a testi sui suddetti capitoli di prova da 1) a 21), nonché a controprova sui capitoli avversari che dovessero venire formulati, i sig.ri:

[Mauro Arosio, Vincenzo Cinque, Alberto Farina, Sabina Ferro, Alessandro Macchini, Giancarlo Negro, Antonino Buono, Enrico Balloni]

PER LA PARTE RECLAMATA

"respingere e/o rigettare il reclamo così come proposto dalla [REDACTED] SRL ex art. 1 co. 58 l. 92/12, avverso la sentenza n. 671/13 del 19.2.13 del TRIBUNALE DI MILANO, in funzione di GIUDICE DEL LAVORO, con conferma di detta sentenza, ove occorra anche con diversa motivazione. Con condanna della società opponente al pagamento delle spese del presente giudizio. In via istruttoria, senza voler invertire alcun onere, si chiede: ammettersi l'interrogatorio formale del legale rappresentante della società resistente e prova testimoniale sulle circostanze di fatto capitolate in narrativa, premesse le parole <vero che>; ordinare alla convenuta l'esibizione, ex art. 210 cpc, di ogni documento aziendale ritenuto utile ai fini della decisione, ivi compreso il libro unico del lavoro, i bilanci degli anni 2009, 2010, 2011, 2012, disporre l'assunzione di informazioni sindacali ex art. 425 c.p.c.; si indicano come testi i sigg.ri: [REDACTED] nonché tutti i dipendenti e/o gli addetti della convenuta, anche al momento dei fatti di causa, da individuarsi anche previa esibizione del libro unico del lavoro e/o previa esibizione e/o produzione di ogni altro documento aziendale a ciò utile e necessario; con riserva di indicare altri e/o ulteriori testi in seguito e/o in relazione alle eccezioni e/o contrarie allegazioni e/o deduzioni della convenuta".

MOTIVI IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso depositato il 19.3.2013, [REDACTED] (di seguito, "[REDACTED]") proponeva reclamo avverso la sentenza n. 671/2013, mediante la quale il TRIBUNALE DI MILANO aveva respinto l'opposizione avverso l'ordinanza di accoglimento del ricorso, presentato da [REDACTED] e [REDACTED] onde sentire accertare l'illegittimità del licenziamento loro intimato con lettera del 20.6.2012 per violazione degli artt. 4 co. III e co. IX e dell'art. 5, l. n. 223/91 nonché per affermati vizi di natura sostanziale, con applicazione della tutela reale.

In particolare, il primo Giudice, rilevato che l'unico motivo di opposizione aveva riguardato la contestata applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare all'intero complesso aziendale anziché alla sola unità produttiva cessata - costituita dal [REDACTED] - aveva ritenuto che detto motivo fosse infondato, considerata la permanenza in funzione di altre unità produttive presso le quali non era stata dimostrata l'assenza di professionalità corrispondenti a quella delle lavoratrici licenziate.

Pertanto, il Giudice del Tribunale aveva respinto l'opposizione, compensando le spese processuali per la quota di un terzo in ragione della non univocità dell'orientamento giurisprudenziale formatosi sul punto controverso e condannando la società opponente a rifondere alle opposte la quota restante, liquidata in € 4.000,00 oltre oneri di legge.

La società reclamante si doleva che il primo Giudice - nel pervenire alle conclusioni sopra descritte - non avesse valutato l'autonomia funzionale e strutturale del ramo di azienda cessato, costituito dal [REDACTED] di MILANO, la quale a suo giudizio legittimava la corrispondente limitazione dell'ambito entro il quale la scelta dei lavoratori da licenziare era stata operata in quanto connaturata alle esigenze organizzative che avevano determinato la necessità di riduzione del personale.

Esponeva, al riguardo, [REDACTED] di avere correttamente applicato i criteri di scelta previsti negli accordi intervenuti nel corso della procedura di licenziamento collettivo, in base ai quali nessuna delle reclamate era stata individuata fra i lavoratori da ricollocare.

Pertanto, la reclamante chiedeva che la Corte d'Appello, in riforma della sentenza impugnata, respingesse il ricorso proposto dalle controparti avanti al TRIBUNALE di MILANO, condannandole alla restituzione di quanto percepito in esecuzione della stessa nonché alla rifusione delle spese processuali.

Le reclamate resistevano mediante memoria depositata il 6.5.2013, chiedendo il rigetto del reclamo avversario, del quale contestavano integralmente la fondatezza, e la conferma della sentenza impugnata, con vittoria di spese.

In particolare, le lavoratrici, oltre a sostenere la correttezza dell'orientamento seguito dal primo Giudice quanto all'ambito della scelta dei lavoratori da licenziare, ribadivano altresì i motivi di impugnazione dei licenziamenti svolti nella prima fase processuale, concernenti le dedotte violazioni dell'art. 4 co. III e co. IX, l. 223/1991.

Sotto quest'ultimo profilo, nella memoria venivano evidenziate sia l'assenza di contestualità delle comunicazioni inviate dalla società in ordine ai licenziamenti, sia la carenza - nelle stesse - di elementi idonei ad evidenziare in modo sufficiente le modalità applicative dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

All'udienza del 22.5.2013, il Collegio, all'esito della discussione, tratteneva la causa in decisione.

Il reclamo proposto da [REDACTED] è infondato e non può pertanto trovare accoglimento.

In fatto va preliminarmente rilevato come, nella comunicazione di apertura della procedura del 12.11.10, [REDACTED] abbia manifestato - a seguito del mancato rinnovo del contratto di locazione dello stabile ove l'unità sopra indicata era

ubicata - l'intento di licenziare l'intero organico addetto alla stessa, quantificato, in tale documento, in 16 persone (doc. 1, reclamata, I gr.).

Nella comunicazione in esame la società, poi, genericamente affermava che *"non sussistono nella propria struttura operativa ambiti che consentano di adottare misure idonee ad evitare le suddette eccedenze di personale"*.

In data 23.12.2010 veniva stipulato accordo sindacale, mediante il quale, al punto 2, veniva confermato il numero dei lavoratori in esubero *"in quello indicato da [REDACTED] nella lettera di avvio della presente procedura"* (doc. 2, reclamante, I gr.).

Al punto 4.1 l'azienda dichiarava di non avere - allo stato - *"la disponibilità a ricollocare i lavoratori che verranno posti in cigs in deroga presso gli altri alberghi di sua proprietà ubicati nella provincia di MILANO"*.

Si osserva, inoltre, come siano pacifiche in causa, tanto l'effettiva cessazione dell'unità produttiva in questione, quanto l'esistenza, in capo ad [REDACTED], di altre strutture alberghiere, dotate di posizioni lavorative aventi contenuto corrispondente - sotto il profilo della professionalità - a quelle soppresse a causa della cessazione del [REDACTED].

Quanto all'esito della procedura, risulta documentalmente che solo otto dei sedici dipendenti, indicati nella comunicazione di apertura e nel successivo accordo sindacale come coinvolti nella procedura, siano infine stati licenziati (doc. 12, reclamate, I gr.), mentre altri - [REDACTED] - sono stati mantenuti in servizio presso la medesima datrice di lavoro e destinati ad altra struttura da questa gestita ([REDACTED] di [REDACTED]); altri ancora - [REDACTED] - sono stati ricollocati presso altre società del gruppo.

Tanto premesso in fatto, osserva in primo luogo il Collegio che l'orientamento, espresso dal Tribunale nel provvedimento impugnato, è da ritenersi pienamente condivisibile.

Come esposto in premessa, il primo Giudice ha ritenuto illegittima la limitazione dell'ambito di scelta dei lavoratori da licenziare in base ai criteri di legge alla sola unità produttiva cessata, costituita dal [REDACTED] MILANO.

Questa Corte, pur consapevole dell'esistenza sul punto di difformi pronunzie di legittimità, tuttavia ritiene maggiormente coerente con le finalità della normativa in esame e con i principi generali di ragionevolezza la tesi secondo la quale la limitazione della riduzione di personale ad uno specifico ramo aziendale si giustifica solo in quei casi, nei quali esso sia caratterizzato da autonomia e specificità delle professionalità interessate e dalla loro infungibilità rispetto alle altre.

Per contro, laddove i lavoratori impiegati nel reparto o nell'unità soppressi o ridotti siano in possesso di professionalità equivalente rispetto a quella degli addetti ad altre realtà organizzative facenti capo al medesimo datore di lavoro, la scelta dei dipendenti da licenziare sulla sola base della loro appartenenza al settore cessato si tradurrebbe in un irragionevole pregiudizio ai danni degli stessi, i quali si troverebbero ingiustificatamente a sopportare in via esclusiva le conseguenze della riorganizzazione aziendale.

Maggiormente rispondente a criteri di equità e razionalità risulta, invece, l'applicazione dei criteri di scelta - determinati nell'osservanza delle disposizioni di legge - all'intera compagine aziendale qualora uniformi siano in essa le professionalità impiegate.

Solo in tal modo, infatti, detti criteri, ispirati all'equo contemperamento degli interessi aziendali e delle finalità di tutela dei lavoratori, trovano la loro più completa e logica attuazione, restando altrimenti la scelta dei dipendenti da licenziare affidata a fattori sostanzialmente casuali, quale la loro adibizione al ramo di azienda o settore produttivo oggetto di riorganizzazione, e scollegati dal dato reale costituito, invece, dall'acquisita professionalità.

In tal senso si è ripetutamente pronunciato il Supremo Collegio con argomentazioni che questa Corte considera pienamente convincenti:

- *"in tema di licenziamento collettivo, il doppio richiamo operato dall'art. 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991 alle esigenze tecnico produttive ed organizzative del complesso aziendale comporta che la riduzione del personale deve, in linea generale, investire l'intero ambito aziendale entro il quale operano i criteri di scelta, potendo l'intervento essere limitato a specifici rami aziendali soltanto se caratterizzati da autonomia e specificità delle professionalità utilizzate. Ne consegue che il riferimento al "personale abitualmente impiegato", aggiunto all'originario testo dell'art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991 dal d.lgs. n. 151 del 1997, comporta che i profili professionali da prendere in considerazione sono quelli propri di tutti i dipendenti potenzialmente interessati alla mobilità, tra i quali, all'esito della procedura, il datore di lavoro potrà operare - con l'osservanza dei criteri legali di selezione del personale in concorso tra loro, salva la possibilità di accordare prevalenza alle esigenze tecniche e produttive ove tale indicazione trovi giustificazione in fattori obbiettivi e non sottenda intenti elusivi o ragioni discriminatorie - la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità" (Cass. 28.10.09, n. 22824);*
- *"in tema di licenziamento collettivo, il doppio richiamo operato dall'art. 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991 alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, comporta che la riduzione del personale deve, in linea generale, investire l'intero ambito aziendale, potendo essere limitato a specifici rami d'azienda soltanto se caratterizzati da autonomia e specificità delle professionalità utilizzate, infungibili rispetto alle altre. Ne consegue che il riferimento al "personale abitualmente impiegato", aggiunto all'originario testo dell'art. 4, comma*



3, della legge n. 223, dal d.lgs. n. 151 del 1997, comporta che i profili professionali da prendere in considerazione sono quelli propri di tutti i dipendenti potenzialmente interessati (in negativo) alla mobilità, tra i quali potrà, all'esito della procedura, operarsi la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità. La dimostrazione della ricorrenza delle specifiche professionalità o comunque delle situazioni oggettive che rendano impraticabile qualunque comparazione, costituisce onere probatorio a carico del datore di lavoro" (Cass. 28.10.09, n. 2285, la quale ha confermato la decisione della Corte territoriale che aveva riconosciuto fondate le domande dei lavoratori per avere il datore di lavoro ingiustificatamente limitato la scelta del personale da porre in mobilità ad un solo cantiere edile indicando, nella comunicazione di avvio della procedura, la causa della messa in mobilità nella riduzione del proprio ambito operativo conseguente all'avvenuta comunicazione, da parte della Prefettura, ad alcuni committenti della società, del diniego del nulla osta prefettizio per asserite infiltrazioni mafiose, circoscrivendo l'ambito della scelta dei dipendenti da licenziare unicamente a quelli del cantiere di committenza pubblica, e non provando le ragioni oggettive per cui la chiusura dei cantieri avesse comportato la limitazione della scelta ai dipendenti ivi addetti)

Va in proposito altresì richiamata la sentenza n. 26376/08, mediante la quale la Corte di Cassazione ha ritenuto illegittima la scelta dei lavoratori da licenziare "solo perchè impiegati nel reparto lavorativo soppresso o ridotto, trascurando il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altre realtà organizzative" nell'ambito di una procedura di mobilità attivata a causa della contrazione del servizio di vigilanza presso la centrale [REDACTED] di [REDACTED] con stipulazione di contratti di appalto che richiedevano un minore numero di addetti, nella quale la comparazione era stata effettuata dall'impresa appaltatrice fra i soli lavoratori impiegati nella vigilanza di detta centrale.

L'applicazione di tali condivisibili principi al caso di specie consente di ritenere del tutto corrette le conclusioni alle quali il primo Giudice è pervenuto, nel ritenere ingiustificata la limitazione dei lavoratori coinvolti nella procedura di riduzione del personale ai soli addetti all'unità cessata.

Ogni altro profilo risulta – così – assorbito.

In ogni caso, osserva il Collegio come le odierne reclamate abbiano, nella propria memoria difensiva, espressamente richiamato tutti i motivi di impugnazione dei licenziamenti svolti nell'atto introduttivo della prima fase processuale, alcuni dei quali appaiono pienamente fondati.

Quanto alle censure rivolte alla comunicazione di apertura della procedura, le odierne reclamanti avevano evidenziato nel proprio ricorso come il relativo contenuto non precisasse per quali ragioni la causa dell'eccedenza si sarebbe dovuta ripercuotere sulle posizioni in essa indicate e non su altre, pur comprese nell'ambito aziendale.

Va al riguardo rilevato come, anche nelle pronunzie favorevoli alla limitazione della procedura ai soli reparti o unità interessati alla ristrutturazione, il Supremo Collegio abbia – comunque – precisato come siffatta limitazione vada espressamente ed adeguatamente motivata nell'atto di avvio della procedura, in modo tale da consentire alle OO.SS. il controllo in ordine all'effettiva necessità dei licenziamenti e all'impossibilità di ovviare ad alcuni di essi con il trasferimento dei lavoratori ad altre unità produttive.

In particolare, la Corte di Cassazione ha così statuito:

- *"in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva dell'azienda, la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti a tale unità sulla base di oggettive esigenze aziendali ed il datore di lavoro deve indicare nella comunicazione ex art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991 sia le ragioni alla base della limitazione dei licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione, sia le ragioni per cui non ritiene di ovviare ad alcuni licenziamenti con il trasferimento ad unità produttive geograficamente vicine a quella soppressa o ridotta, onde consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti" (Cass. 11/12/2012, n. 22655);*
- *"in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo a un'unità produttiva o a un settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori, al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità, può essere limitata agli addetti dell'unità o del settore da ristrutturare, in quanto ciò non sia l'effetto dell'unilaterale determinazione del datore di lavoro, ma sia obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzative fondanti la riduzione di personale; i motivi di restrizione della platea dei lavoratori da comparare devono essere adeguatamente esposti nella comunicazione ex art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991, onde consentire alle organizzazioni sindacali di verificare il nesso tra le ragioni che determinano l'esubero di personale e le unità lavorative che l'azienda intende concretamente espellere, ma l'eventuale incompletezza di tale comunicazione deve essere appositamente censurata da chi impugna il licenziamento" (Cass. 20.2.12, n. 2429)*

La comunicazione, come formulata da [REDACTED] nella fattispecie in esame, certamente non risponde ai requisiti così individuati dalla giurisprudenza, limitandosi ad indicare, in modo del tutto generico, l'impossibilità di reimpiegare i lavoratori in altre unità produttive, senza specificarne le ragioni mediante l'indicazione di dati concreti e verificabili.

Quanto, poi, alle comunicazioni di cui all'art. 4, co. IX, l. 223/91, le stesse – come dedotto dalle odierne reclamate fin dall'introduzione del procedimento – non possono ritenersi rispondenti al dettato normativo, essendo prive di idonea illustrazione delle modalità applicative dei criteri di scelta ai lavoratori interessati dalla riduzione di personale.

Si ricorda in proposito che, all'esito della procedura, non tutti i dipendenti originariamente indicati - pari a 16 unità - sono stati licenziati, alcuni di essi essendo stati assorbiti presso altre strutture della medesima datrice di lavoro (ed altri ancora in diverse società del gruppo).

A fronte di tale pacifica circostanza, nelle comunicazioni in questione [REDACTED] si limita ad esporre quanto segue:

"i lavoratori interessati sono stati individuati quali destinatari del provvedimento di recesso a seguito dell'adozione dei criteri di scelta previsti dall'art. 5 dell'indicata legge, ovvero in primo luogo tenendo conto delle esigenze tecnico - produttive e organizzative della azienda, così come rappresentate nel piano di ristrutturazione aziendale discusso in sede di procedura di riduzione di personale con le OO.SS. e costituite dalla allocazione lavorativa nonché dalla qualifica rivestita e dalle mansioni svolte ed, in secondo luogo, tenendo conto dei carichi familiari e della anzianità di servizio. Conseguentemente, si è proceduto al licenziamento dei lavoratori come indicati nell'allegato 1, essendo il loro rispettivo profilo emerso a seguito dell'applicazione dei predetti criteri di scelta e risultando le posizioni loro occupate in esubero in quanto non è stato possibile una loro riallocazione in uno degli altri alberghi ubicati nella Provincia di MILANO gestiti da questa società".

Alle missive risultava allegato - sub 1 - elenco dei soli lavoratori licenziati, con indicazione della data di assunzione, delle mansioni, del livello, dei carichi familiari e dell'anzianità, ma privo di qualsiasi comparazione con i dipendenti rimasti in forza all'azienda.

Non risulta, pertanto, desumibile da siffatta comunicazione la concreta ragione in virtù della quale gli otto lavoratori licenziati siano stati prescelti in luogo degli altri, originariamente indicati quali soggetti coinvolti nella procedura e successivamente esclusi dalla stessa.

Evidente appare, pertanto, la violazione della *ratio legis* nonché dei principi enunciati al riguardo in modo costante dalla giurisprudenza, secondo cui l'obbligo di invio delle comunicazioni di cui all'art. 4, co. IX, cit., può ritenersi soddisfatto - non già in virtù della mera dichiarazione di avere individuato i dipendenti da licenziare sulla base dei criteri di scelta previsti dalla legge - bensì esclusivamente a fronte dell'indicazione comparativa di tutti i dipendenti fra i quali la scelta è stata in concreto operata, tale da consentire la verifica dell'effettiva e corretta applicazione dei criteri stessi.

In tal senso si è pronunciata, del tutto condivisibilmente, la Corte di Cassazione:

- "l'obbligo, previsto dall'art. 4, comma nono, della legge 23 luglio 1991 n. 223, di inviare all'Ufficio regionale del lavoro, alla Commissione regionale per l'impiego ed alle associazioni di categoria di cui al comma secondo dello stesso art. 4, una comunicazione contenente, tra l'altro, la puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta (dei lavoratori da licenziare) di cui all'art. 5, comma primo, della stessa legge, può considerarsi soddisfatto non già mediante una dichiarazione di aver effettuato la scelta, all'interno dei singoli uffici interessati alla esuberanza di personale, attraverso una adeguata considerazione, in concorso tra loro, dei carichi di famiglia, dell'anzianità di servizio e delle esigenze tecnico produttive ed organizzative, essendo invece necessario che la comunicazione contenga l'indicazione della valutazione comparativa di tutti i dipendenti tra i quali la scelta è stata operata, atteso che, senza la suddetta indicazione, la comunicazione di qua si riduce ad un inutile rituale, inidoneo a consentire la verifica dell'effettiva applicazione dei criteri di scelta" (Cass. 27.5.1997 n. 4685; nello stesso senso, v. Cass. 8.11.2003 n. 16805);
- "in tema di procedura di mobilità, la previsione, di cui all'art. 4, nono comma, legge n. 223 del 1991, secondo cui il datore di lavoro, nella comunicazione preventiva con la quale dà inizio alla procedura, deve dare una "puntuale indicazione" dei criteri di scelta e delle modalità applicative, comporta che, anche quando il criterio prescelto sia unico, il datore di lavoro deve provvedere a specificare nella detta comunicazione le sue modalità applicative, in modo che essa raggiunga quel livello di adeguatezza sufficiente a porre in grado il lavoratore di percepire perché lui - e non altri dipendenti - sia stato destinatario del collocamento in mobilità o del licenziamento collettivo e, quindi, di poter eventualmente contestare l'illegittimità della misura espulsiva" (Cass. 6.6.11, n. 12196; nello stesso senso, v. Cass. 29831/08; Cass. 24116/04).

La valutazione delle comunicazioni in esame alla luce dei consolidati principi appena riportati non può che evidenziarne l'assoluta inadeguatezza a rispondere ai necessari requisiti di validità, essendo in esse contenuta la mera astratta enunciazione dei criteri applicati, accompagnata dall'elencazione dei soli lavoratori licenziati e dei dati a questi relativi, in assenza di comparazione alcuna con gli altri dipendenti, i cui rapporti sono invece stati mantenuti in essere.

Di talchè, i destinatari dei provvedimenti di risoluzione dei rapporti lavorativi non sono stati posti in condizione di verificare la corretta applicazione dei criteri, pur genericamente enunciati, alle posizioni dei singoli interessati.

Il che già di per sé basterebbe a determinare l'illegittimità dei licenziamenti oggetto di impugnazione.

In virtù delle considerazioni tutte che precedono, la sentenza di primo grado va integralmente confermata.



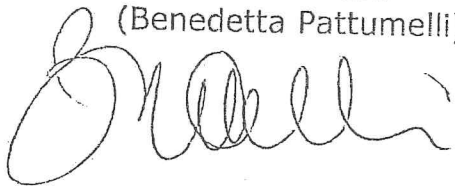
Le spese del grado, liquidate come in dispositivo ai sensi del DM 20.7.2012, n. 140, in ragione del valore della controversia, della pluralità di parti resistenti e dell'assenza di attività istruttoria, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

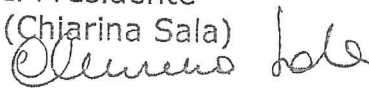
Conferma la sentenza n. 671/13 del TRIBUNALE DI MILANO;

condanna la reclamante a rifondere alle reclamate le spese del grado, che liquida in complessivi € 4.000,00 oltre oneri di legge.
Milano, 22.5.13.

Il Giudice rel. est.
(Benedetta Pattumelli)



Il Presidente
(Chiarina Sala)



CORTE D'APPELLO DI MILANO
Tribunale di Conciliazione

Ogg. 31 MAG 2013

R. CANTARELLI

