

Il Giudice, dott.ssa Franca Molinari sciogliendo la riserva che precede, esaminati atti e documenti, osserva:

Le tre ricorrenti hanno impugnato il licenziamento loro comminato da \_\_\_\_\_ con effetto 31 Marzo 2012 a conclusione di procedimento di riduzione personale e messa in mobilità.

Si applica alla presente controversia l'art. 18, l. 300/1970, nella formulazione previgente alla novella introdotta dall' art. 1, comma 42, l. 2/20121.

Le ricorrenti contestano il licenziamento sotto vari profili: perché nel caso di trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda il recesso dal contratto di lavoro sarebbe vietato; perché non sarebbero state indicate le ragioni della limitazione dei lavoratori in esubero agli addetti all'unità produttiva soppressa; perché vi sarebbe stata possibilità di ricollocamento in altre unità produttive; perché le ricorrenti non potrebbero dirsi adibite alla (sola) unità produttiva oppressa; per violazione dei criteri di scelta stabiliti dall'art. 5 Legge 23/ 1991.

I ricorsi sono fondati.

Il recesso operato da \_\_\_\_\_ è vietato dall'art.2112 c.c.

L'art.2112.c.c. statuisce espressamente che “ *il trasferimento d'azienda (e quindi anche la retrocessione del ramo in precedenza affittato) non costituisce di per se' motivo di licenziamento*”. Se la retrocessione del ramo d'azienda non è una valida ragione di recesso dai contratti di lavoro in essere, essa non è, di conseguenza, neppure idonea a determinare una situazione di eccedenza di personale.



La legge impone al datore di lavoro, ogni qual volta intenda procedere a un trasferimento d'azienda o di ramo di azienda di rispettare la procedura stabilita dalla L.428/90.

S.p.A., in ragione della cessazione del contratto di affitto di ramo d'azienda avente ad oggetto l'unità locale (bar CRAL), ha invece adottato la procedura di mobilità.

Il ricorso alla procedura di mobilità operato dalla convenuta, non è consentito dalla legge. Ne consegue l'illegitimità della procedura di mobilità, attivata sul presupposto della retrocessione di ramo d'azienda, e dei recessi intimati ad esito della stessa.

Anche non volendo aderire a tale impostazione, il licenziamento comminato alla ricorrente sarebbe comunque illegittimo per non avere la convenuta esteso all'intero ambito aziendale l'individuazione dei lavoratori astrattamente licenziabili.

*“Deve considerarsi illegittima ed arbitraria la scelta del datore di lavoro di collocare in mobilità i dipendenti appartenenti ad un singolo settore produttivo, anche se soppresso o ridotto”, salvo “i motivi dell'esubero e le ragioni per cui lo stesso non può essere assorbito”* giustificino tale limitazione (Cass.Sez.Lav. 3.11.2008, n. 26376).

S.p.A. non ha indicato nella prescritta comunicazione (cfr. doc 3) le ragioni in forza delle quali la procedura di mobilità avrebbe dovuto coinvolgere unicamente i dipendenti adibiti al bar Cral retrocesso, e non, invece, l'intero organico aziendale o, quantomeno, tutto quello occupato presso l'aeroporto di Milano Malpensa.

E' estremamente chiaro quanto precisato dalla giurisprudenza di legittimità sul punto: *“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”*; tuttavia, la riduzione del personale può *“essere limitata a specifici rami d'azienda soltanto se caratterizzati da autonomia e specificità delle professionalità utilizzate, infungibili rispetto alle altre”* (Civ.Sez.Lav. 28 ottobre 2009 n.22825).

Le ricorrenti svolgevano mansioni di commis di sala al pari di centinaia di altri colleghi occupati in altri esercizi della convenuta. Nessuna *“infungibilità”* delle loro mansioni giustificava, dunque, la limitazione della platea dei lavoratori interessati alla riduzione del personale ai soli dipendenti del bar Cral.

Il licenziamento comminato alla ricorrente risulta illegittimo sotto un ulteriore profilo. La giurisprudenza di legittimità ha precisato che sussiste in capo al datore di lavoro l'obbligo di specificare *“nella comunicazione di cui all'art.4 della Legge n.223/1991, le ragioni per cui i lavoratori, in relazione alla loro professionalità non possano essere utilizzati in altri reparti dell'azienda”*.

La cessazione dell'unità locale non escludeva affatto l'onere datoriale di valutare ipotesi di ricollocamento delle lavoratrici. La possibilità di reimpiego delle ricorrenti presso altri esercizi commerciali avrebbe dovuto essere vagliata dall'azienda in relazione a tutte le unità produttive presenti sul territorio nazionale (ben 400)

e non limitatamente a quelle ubicate nell'aeroporto di Milano Malpensa.

Risulta dalla documentazione in atti che S.p.a., al 31 dicembre 2011, gestiva quasi 400 esercizi commerciali sull'intero territorio nazionale e aveva un numero complessivo di lavoratori dipendenti pari a 10.238 unità (cfr. doc. 3 ric.). Nella sola area inclusa nel raggio di 50 km dall'aeroporto dove le ricorrenti erano impiegate S.p.A. all'epoca contava decine di unità locali lungo i tratti autostradali A4, A8 e A9, presso l'aeroporto di Milano Linate e presso la Fiera di Milano, nonché , in tutti i principali centri urbani, fra cui Varese, Gallarate, Busto Arsizio a Saronno.

Stante il regime di stabilità reale che connota il rapporto di lavoro tra le parti, in caso di licenziamento illegittimo, sorge l'obbligo del datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro, nonché la condanna della società al risarcimento del danno, commisurato alla retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione, maggiorata della rivalutazione monetaria e degli interessi legali, detratto l'aliunde perceptum.

La circostanza dell'avvenuta retrocessione del bar Cral non impedisce alla convenuta di reintegrare le ricorrenti presso altri punti vendita o unità produttive con le medesime mansioni, qualifica e inquadramento contrattuale.

Alla soccombenza della convenuta segue la condanna delle medesima alla rifusione in favore delle ricorrenti delle spese di lite, che si liquidano in dispositivo.



P.Q.M.

Accerta e dichiara l'illegittimità dei licenziamenti intimati alle ricorrenti;

ordina alla convenuta di reintegrare le lavoratrici nel posto di lavoro; condanna la convenuta al risarcimento del danno patito dalle ricorrenti, versando al predetto un'indennità pari alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, nonchè al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, detratto l'aliunde perceptum;

condanna la convenuta alla rifusione delle spese di lite, liquidate in complessivi € 2.000, per compensi, oltre accessori, con distrazione in favore dei procuratori antistatari.

Si comunichi.

Busto Arsizio, 4.3.2013

Il Giudice del lavoro  
dott.ssa Franca Molinari

TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO  
CANCELLERIA CIVILE - SEZ. LAVORO

- 4 MAR. 2013

PERVENUTO DEPOSITATO  
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
Dott.ssa Maddalena MOLINARI