



Repubblica Italiana
In nome del Popolo Italiano

Udienza del 15.10.2015

N. 6039/2015

Tribunale Ordinario di Milano
Sezione Lavoro

Il Giudice di Milano

Dr. Tullio Perillo quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

Sentenza

nella causa promossa

da

MARASCHI MICHELA, con gli Avv.ti BORDONE ANDREA, PERONE FERDINANDO FELICE e PERUCCO PAOLO, elettivamente domiciliato presso lo studio dell'Avv.to Lorenzo Franceschinis in VIA LARIO 26, MILANO;

RICORRENTE

contro

ALITALIA - COMPAGNIA AEREA ITALIANA SPA e ALITALIA- SOCIETÀ AEREA ITALIANA SPA, con gli Avv.ti CLEMENTI DARIO, NAVARRO GIAMMARCO, DI PEIO FILIPPO, MARAZZA MAURIZIO e MARAZZA MARCO, elettivamente domiciliati presso l'Avv.to RUSSO ROBERTA in VIA AGNELLO 12, MILANO;

RESISTENTI

OGGETTO: impugnativa licenziamento collettivo.

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 22.5.2015, MARASCHI MICHELA ha convenuto in giudizio ALITALIA - COMPAGNIA AEREA ITALIANA SPA (di seguito anche CAI SPA) e ALITALIA- SOCIETÀ AEREA ITALIANA SPA (di seguito anche SAI SPA) per l'accertamento della inefficacia nei suoi





confronti degli accordi sindacali di cui in narrativa compresi quelli relativi alle procedure ai sensi della Legge 223/91 e l'accertamento della nullità del licenziamento intimato da CAI SPA con le conseguenze di cui all'articolo 18 SL e la condanna SAI SPA, cui CAI SPA ha conferito il compendio aziendale ove era addetta, a reintegrarla nel posto di lavoro; ha chiesto inoltre la condanna delle convenute in solido al risarcimento del danno pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento alla reintegra; con vittoria di spese.

Si sono ritualmente costituite in giudizio entrambe le resistenti contestando in fatto e in diritto l'avversario ricorso; con vittoria di spese.

Il ricorso, per i motivi di seguito esposti, è fondato.

MARASCHI MICHELA lavorava in favore di CAI SPA quale impiegata di secondo livello con mansioni, da ultimo, di addetta all'ufficio presentazione equipaggi.

Per quanto di interesse nel presente giudizio, in data 12/7/14 veniva sottoscritto un accordo quadro tra CAI SPA e le organizzazioni sindacali relativo alla partnership internazionale con Etihad ove, tra l'altro, era previsto il conferimento dei compendi aziendali ad una nuova società, salvo che il personale eccedente sarebbe stato licenziato all'esito di una procedura di licenziamento collettivo; veniva prevista, in detto accordo, una prima procedura di licenziamento collettivo con individuazione dei soggetti da collocare in mobilità individuati in coloro che avessero manifestato la non opposizione alla risoluzione del rapporto nonché coloro che avessero maturato i requisiti per l'accesso ad un qualsiasi trattamento pensionistico e una seconda procedura di licenziamento collettivo rispetto alla quale i criteri di scelta erano individuati nelle esigenze organizzative e produttive connesse all'efficienza della struttura organizzativa e, per quanto attiene al personale di terra, collocazione geografica dell'unità produttiva-sede amministrativa di lavoro per la quale erano indicati gli esuberi.

In particolare, le parti convenivano che l'applicazione dei criteri di scelta sarebbe avvenuta nell'ambito di ciascuna unità produttiva-sede di lavoro; in tale ambito, si sarebbe quindi proceduto alla collocazione in mobilità del personale con minor numero di certificazione-abilitazioni ove richieste dalla posizione ricoperta, e, a parità, con applicazione del criterio dell'anzianità di servizio e carichi di famiglia.

Nell'accordo in commento era previsto che la collocazione in mobilità del personale in esubero sarebbe dovuta avvenire in data anteriore a quello della cessione dei





compendi aziendali alla nuova società e successivamente sarebbe stata avviata la procedura di cessione del compendio in commento.

CAI SPA dava corso alla prima procedura di licenziamento collettivo ed in particolare, per quanto di interesse, di 1590 addetti del personale di terra tra cui quattro esuberi tra gli addetti alla presentazione degli equipaggi; tale procedura si concludeva in data 8/8/14 con un verbale di accordo ove si ribadivano i criteri già concordati e si prevedeva che i licenziamenti sarebbero stati comminati entro il 15/9/14.

In data 24/9/15 veniva costituita ALITALIA- SOCIETÀ AEREA ITALIANA SPA e il 3.10.14 CAI SPA avviava la seconda procedura di mobilità, dando atto che all'esito della prima procedura il personale di terra eccedente ammontava a 879 unità, tra i quali vi erano tre esuberi con inquadramento quali addetti alla presentazione equipaggi di Linate.

Detta procedura di mobilità si concludeva il 24.10.14 con la sottoscrizione di un verbale di accordo e individuazione dei criteri di scelta della non opposizione alla collocazione mobilità, della maturazione dei requisiti di accesso a un qualsiasi trattamento pensionistico e delle esigenze organizzative produttive nei termini già precedentemente concordati e sopra indicati.

In data 3/11/14 COMPAGNIA AEREA ITALIANA SPA provvedeva quindi, in applicazione di tali criteri, al licenziamento di MARASCHI MICHELA.

Nel presente giudizio la ricorrente ha dedotto la nullità del licenziamento tenuto conto che in data 15/5/14 eseguiva le pubblicazioni del matrimonio celebrato poi l'1/8/14 e, in ogni caso, ha contestato l'applicazione dei criteri di scelta e l'illegittimità del licenziamento in quanto intimato in relazione al trasferimento dei compendi aziendali in favore di SAI SPA e quindi in violazione dei principi di cui all'art. 2112 cc, anche in relazione alla normativa e giurisprudenza europea.

Tanto premesso si osserva quanto segue.

Per quanto concerne la dedotta nullità del licenziamento, in quanto intimato in violazione dell'articolo 35 D.Lgs 198/06, ovvero entro l'anno dalle pubblicazioni di matrimonio effettuate il 15/5/14, si osserva quanto segue.

Secondo la tesi difensiva di CAI SPA nel caso di specie opererebbe la deroga del comma 5 dell'articolo in commento, in quanto il licenziamento della lavoratrice, benché





intervenuto nel periodo protetto, non sarebbe viziato da nullità essendo stato intimato in forza della *cessazione dell'attività dell'azienda*.

Ebbene, tale ultima tesi, ad avviso del giudicante, non è condivisibile.

Deve innanzitutto rilevarsi che l'accordo quadro del 12/7/14, sottoscritto tra CAI SPA e le OO.SS., prevedeva una gestione degli esuberi della società nell'ambito di un programma che, solo una volta ridotto il personale ritenuto eccedentario, avrebbe visto la cessione dei compendi aziendali ad una nuova società (la poi costituita SAI SPA).

Tanto che, nel medesimo accordo, era prevista la collocazione in mobilità degli esuberi prima della cessione di detti compendi, che sarebbero stati poi oggetto della relativa procedura di cui all'art. 47 Legge n. 428 del 1990.

Non a caso, il successivo 31/7/14, CAI SPA avviava la prima procedura di mobilità e - sebbene la stessa fosse disposta, come ribadito nella comunicazione, al fine di sostenere il buon esito della partnership internazionale con Etihad - dava espressamente conto del fatto che la procedura fosse finalizzata a *dimensionare stabilmente l'organico alle effettive esigenze produttive*.

Anche nella successiva comunicazione del 3.10.2014 di avvio alla seconda procedura di riduzione del personale, CAI SPA dava espressamente conto della *necessità di adeguare stabilmente il Gruppo alle esigenze del mercato mondiale del settore e di garantire l'equilibrio economico delle attività svolte*; veniva inoltre ribadita la necessità di strutturare diversamente l'organico alle effettive esigenze produttive.

La procedura vedeva la sottoscrizione di un accordo, in data 24/10/14, con le OO.SS e all'esito, in data 3/11/14, la risoluzione del rapporto di lavoro della ricorrente; come già accennato, il trasferimento da CAI SPA a SAI SPA del compendio aziendale relativo all'esercizio dell'attività di trasporto aereo avveniva con atto del 22/12/14.

Ebbene, non si può non evidenziare che, contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa di CAI SPA, il licenziamento della ricorrente non era certamente determinato dalla cessazione dell'attività aziendale, quanto dalla necessità di un ridimensionamento della forza lavoro in forza del successivo trasferimento del compendio in favore di SAI SPA.

La differenza di tale operazione commerciale rispetto alla cessazione dell'attività non è certamente formale ma sostanziale, in quanto CAI SPA non ha certamente provveduto a licenziare l'intera forza lavoro dando così chiaramente conto di aver cessato





la propria attività quale vettore ma, al contrario, pur avendo provveduto a una sensibile e significativa riduzione del personale, ha semplicemente ristrutturato l'attività aziendale, stabilizzando l'organico in base alle proprie effettive esigenze (sebbene in vista della successiva partnership con Etihad).

Benché sia evidente che tale operazione, così come esplicitato negli accordi quadro sopra richiamati, fosse finalizzata poi al successivo trasferimento di azienda, ciò non toglie che, formalmente, il licenziamento della ricorrente non è stato certamente dettato dalla cessazione dell'attività aziendale, che, come noto, deve necessariamente rappresentare il presupposto storico per giustificare il licenziamento in un caso quale quello in esame in cui la lavoratrice godeva della tutela prevista dal citato D.Lgs n. 198.

Al contrario, visto il contesto in cui la società provvedeva unicamente a ridimensionare la forza lavoro, deve per ciò solo escludersi che possa trovare applicazione la deroga dell'articolo 35, comma 5 cit.

Per quanto detto, alla luce delle previsioni dell'art. 18, comma 1, L. 300/70, deve essere dichiarata la nullità del licenziamento intimato a MARASCHI MICHELA; ciò in quanto la deroga al divieto di licenziamento per causa di matrimonio non è certamente suscettibile di interpretazione estensiva o analogica e, per quanto di interesse nel caso di specie, avrebbe necessitato la prova della effettiva cessazione dell'attività di CAI SPA che, per quanto visto, al contrario, al momento del recesso, non sussisteva.

L'accoglimento della domanda in commento assorbe evidentemente tutti gli ulteriori profili di censura sollevati dalla parte ricorrente in ricorso.

Tanto detto, per quanto concerne gli effetti invocati dalla parte ricorrente in forza della qui accertata nullità del recesso intimato da CAI SPA con riferimento al trasferimento del compendio aziendale in favore di SAI SPA si osserva quanto segue.

Parte ricorrente ha innanzitutto censurato la legittimità dell'articolo 47, comma 4 bis, L. 428/90, in quanto - benché introdotto dal legislatore successivamente alla sentenza della Corte di Giustizia dell'11 giugno 2009 (causa C – 561/07) che, a seguito di ricorso della Commissione delle Comunità europee nell'ambito di una procedura d'infrazione, censurava l'articolo 47 sopra citato in quanto, nei commi 5 e 6, non garantiva, nel caso di trasferimento d'azienda della quale fosse stato accertato lo stato di crisi, le garanzie





previste dalla direttiva 2001/23/CE - resterebbero fondati motivi per ritenere il permanere dell'inadempimento dello Stato italiano.

A tale proposito si osserva tuttavia che la norma in commento non si presta ai profili di censura sollevati dalla parte.

Il nuovo comma 4 bis, difatti, prevede che, per determinate imprese (ovvero quelle delle quali sia stato accertato lo stato di crisi (lett. a), disposta l'amministrazione straordinaria *in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività* (lett. b), vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo (lett. b-bis) ovvero l'omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti (lett. b-ter)) venga innanzitutto raggiunto un accordo *circa il mantenimento, anche parziale* dell'occupazione, con applicazione dell'articolo 2112 cc *nei termini e con le limitazioni* previste da detto accordo.

Dette limitazioni, peraltro, non concernono il diritto al trasferimento dei rapporti di lavoro dei dipendenti dalla cedente alla cessionaria, in quanto garantito dalle previsioni dell'articolo 4 della direttiva 2001/23 bensì, secondo il dettato dell'articolo 5, par. 2 lett. b) e par. 3), la possibilità di prevedere *modifiche delle condizioni di lavoro*.

A tale proposito, difatti, la sentenza della Corte di Giustizia dell'11/6/2009 è fin troppo chiara nell'evidenziare che le previsioni dell'articolo 5, n. 2 lett. b) e n. 3 - nel consentire che (anche per le aziende in grave crisi economica) il cessionario, il cedente e i rappresentanti dei lavoratori possono convenire, consentendolo la legislazione, modifiche alle condizioni di lavoro dei lavoratori intese a salvaguardare l'opportunità occupazionali garantendo la sopravvivenza dell'impresa - debbano essere interpretate nel senso che *la modifica delle condizioni di lavoro autorizzata dall'art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23 presuppone che il trasferimento al cessionario dei diritti dei lavoratori abbia già avuto luogo* (par. 46).

Difatti le deroghe all'applicazione degli articoli 3 e 4 della direttiva europea sono quelle espressamente previste dal legislatore europeo (in particolare all'articolo 5, n. 1) laddove nel caso dell'articolo 5, nn. 2 e 3, il presupposto fondamentale di tali disposizioni è proprio l'applicazione dei sopra richiamati articoli 3 e 4 (cfr. parr. 41 e 42 della sentenza).

Ebbene, alla luce di quanto visto, l'articolo 47, comma 4 bis L. 428/90 non si presta alle censure di parte ricorrente, in quanto, pur disciplinando specificamente l'ipotesi





in cui venga raggiunto un accordo per il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, non introduce una deroga alla piena esplicazione degli effetti dell'articolo 2112 c.c. ma, al contrario, prevede una sua applicazione sebbene nei termini e con le limitazioni previste da detto accordo che, per quanto visto, deve evidentemente consentire il trasferimento dei lavoratori (eventualmente, appartenenti al solo compendio ceduto) salva la possibilità di una modifica delle condizioni di lavoro nei termini anzidetti.

Il riferimento all'accordo circa il mantenimento dell'occupazione, difatti, riguarda evidentemente la posizione dell'impresa cedente e si colloca nel pieno rispetto della previsione dell'articolo 4 della direttiva 2001/23 che, nell'escludere che il trasferimento di un'impresa rappresenti un motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario, *non pregiudica i licenziamenti che possono aver luogo per motivi economici, tecnici o l'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione.*

In tale contesto, quindi, l'accordo di cui all'articolo 47, comma 4 bis, riguarda proprio tale ipotesi, ovvero il caso in cui le parti sociali (evidentemente sussistendo ragioni economiche, tecniche o organizzative idonee a incidere i livelli occupazionali dell'impresa in stato di crisi) trovino innanzitutto un accordo relativo alla gestione degli eventuali esuberanti della società cedente (tipico è il caso dell'accordo nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo), fermo restando che la successiva gestione dei restanti lavoratori, nell'ambito dell'accordo, non possa portare a escludere ma, anzi, a garantire la piena applicazione dell'articolo 2112 cc quanto al diritto degli appartenenti al compendio trasferito di passare alle dipendenze del cessionario, salva la possibilità di una modifica delle condizioni di lavoro nei termini anzidetti.

Ne deriva, venendo al caso di specie, che l'accordo che SAI SPA intenderebbe opporre al lavoratore quale condizione impeditiva alla esplicazione degli effetti dell'articolo 2112 c.c. è, al contrario, così come eccepito in ricorso, del tutto inopponibile,

Difatti, l'argomento secondo cui la società cessionaria avrebbe individuato un numero massimo di lavoratori che, secondo i termini contrattuali, avrebbe potuto assorbire, con la conseguenza che detto accordo sarebbe ostativo al passaggio di ulteriori risorse (eventualmente reintegrate alle dipendenze della cedente in forza di accertamento giudiziale, come nel caso di specie) non può essere accolto.





Difatti, tale tesi avrebbe potuto essere coerente con la normativa europea e nazionale qualora la limitazione avesse riguardato imprese rientranti nell'ambito della previsione dell'articolo 47, comma 5, L. 428/90, che prevede espressamente la non applicazione, in tal caso, dell'articolo 2112 c.c. e l'esclusione dagli effetti di quest'ultimo del personale ritenuto eccedentario che pertanto è destinato a rimanere in tutto o in parte alle dipendenze del cedente.

Nel caso di specie, al contrario, si verte nell'ambito della previsione dell'articolo 47, comma 4 bis (e non potrebbe essere altrimenti, atteso che CAI SPA si trovava nelle condizioni di stato di crisi) e quindi, una volta accertata la nullità del licenziamento della parte ricorrente ed essendo pacifico che la stessa apparteneva al compendio aziendale trasferito a SAI SPA, ne deriva per l'effetto e quale necessario automatismo, il diritto al ripristino del rapporto in capo a tale società.

Non si deve difatti dimenticare che l'accordo ai sensi dell'articolo 47, comma 4 bis del 5/12/14 è inscindibilmente legato all'accordo quadro del 17/7/14 che, nel prevedere il licenziamento del personale eccedente, del pari disciplinava poi la cessione dei compendi aziendali alla nuova realtà societaria (l'odierna convenuta SAI SPA, all'epoca, costituenda).

Quindi, una volta accertata la nullità del licenziamento della ricorrente e la sua pacifica appartenenza al compendio aziendale ceduto a SAI SPA, non essendovi possibilità alcuna di derogare agli effetti dell'articolo 2112 c.c., ne deriva il diritto della lavoratrice al ripristino del rapporto di lavoro nei confronti della cessionaria.

Per quanto detto ALITALIA- SOCIETÀ AEREA ITALIANA SPA va condannata a ripristinare il rapporto di lavoro della ricorrente nonché a risarcire, in solido con CAI SPA, il danno conseguente pari ad una indennità risarcitoria nella misura di € 2384,92 mensili (come allegato e non contestato) dal recesso all'effettivo ripristino del rapporto nonché al versamento dei contributi assistenziali previdenziali maturati nel medesimo periodo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo.
Sentenza esecutiva.

PQM

in accoglimento del ricorso, accerta e dichiara la nullità del licenziamento intimato da ALITALIA - COMPAGNIA AEREA ITALIANA SPA a MARASCHI MICHELA;





dato atto che ALITALIA - COMPAGNIA AEREA ITALIANA SPA ha ceduto, ai sensi dell'articolo 2112 c.c., il compendio aziendale di appartenenza della ricorrente ad ALITALIA - SOCIETÀ AEREA ITALIANA SPA, ordina ad ALITALIA- SOCIETÀ AEREA ITALIANA SPA l'immediata reintegra di MARASCHI MICHELA nel posto di lavoro con il medesimo inquadramento, le stesse mansioni o in mansioni equivalenti;

condanna le convenute, in solido tra loro, a risarcire a MARASCHI MICHELA il danno determinato nell'indennità mensile di € 2384,92 da corrispondere dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegra, oltre interessi e rivalutazione dal licenziamento al saldo effettivo, nonché a versare i contributi di legge per l'intero periodo di avvenuta interruzione del rapporto di lavoro;

condanna le convenute, in solido tra loro, a rimborsare a MARASCHI MICHELA le spese di lite che si liquidano in complessivi € 6.000,00 oltre accessori;

riserva il termine di giorni 15 per il deposito delle motivazioni della sentenza.

Sentenza esecutiva.

Milano, 15.10.2015

Il Giudice
Tullio Perillo

