

N. R.G. 5965/2015



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO
SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott. Laura Tomasi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA CONTESTUALE EX ART. 429 C.P.C.

nella causa R.G.L. **5965/2015** promossa da:

ALBANESE FABIO, RIVA ELENA FRONIKA, FESTUCCIA FEDERICA, PELLIZZON RICCARDO, SPAMPINATO CHIARA (Avv. BORDONE, PERONE, PERUCCO, FRANCESCHINIS)

PARTE RICORRENTE

contro

COMPAGNIA AEREA ITALIANA SPA (Avv. CLEMENTI, NAVARRA, DI PEIO, MARAZZA MAURIZIO, MARAZZA MARCO, RUSSO)

ALITALIA- SOCIETÀ AEREA ITALIANA SPA (Avv. MARAZZA MAURIZIO, MARAZZA MARCO, DE FEO)

PARTE RESISTENTE

CONCLUSIONI DELLE PARTI

Come in atti e da verbale dell'udienza del 19/11/2015.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 21/5/2015, i ricorrenti, assistenti di volo con base a Milano, hanno impugnato i licenziamenti loro intimati da COMPAGNIA AEREA ITALIANA SPA (di seguito: CAI) all'esito della procedura di licenziamento collettivo avviata il 15/9/2014, lamentando: la nullità dei recessi perchè illecitamente motivati dal trasferimento del compendio aziendale cui erano addetti a ALITALIA-SOCIETÀ AEREA ITALIANA SPA (di seguito: SAI), in violazione del disposto dell'art. 2112 c.c.; l'errata indicazione del numero dei dipendenti in esubero; l'errata individuazione dei ricorrenti quali lavoratori da estromettere; l'insufficienza delle comunicazioni ex art. 4 comma 9 l. 223/91; l'insussistenza degli esuberi; l'irrazionalità dei criteri di scelta tra lavoratori; la tardività delle comunicazioni ex art. 4 comma 9 l. 223/91.

I ricorrenti chiedevano pertanto, previa disapplicazione degli accordi sindacali descritti in narrativa, compresi quelli di cui alle procedure ex lege 223/1991, l'applicazione delle tutele di cui all'art. 18 comma 1, o, in subordine, comma 4 nei confronti della cessionaria SAI (con contestuale condanna di CAI in solido al pagamento dell'indennità risarcitoria); in ulteriore subordine i ricorrenti chiedevano



l'applicazione delle tutele di cui all'art. 18, comma 7 terzo periodo nei confronti di SAI; in via ulteriormente subordinata, i ricorrenti riproponevano le medesime domande nei confronti della sola CAI; in estremo subordine, e in caso di mancato accoglimento dell'impugnativa di licenziamento, i ricorrenti chiedevano la condanna di CAI al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso nella misura contrattualmente prevista.

Si costituiva ritualmente in giudizio CAI, contestando quanto *ex adverso* dedotto e chiedendo il rigetto delle domande siccome infondate in fatto ed in diritto.

Si costituiva altresì ritualmente in giudizio SAI, eccependo la decadenza dei ricorrenti dell'impugnazione del licenziamento nei propri confronti e la propria carenza di legittimazione passiva e contestando comunque ricorso nel merito.

All'udienza del 19/11/2015 la causa veniva discussa e decisa con pronuncia di sentenza contestuale.

Il ricorso è fondato e va accolto, per i motivi e nei limiti di seguito esposti.

In punto di fatto, risulta documentalmente provato o non specificamente contestato quanto segue.

In data 12/7/2014, 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 compensi aziendali ad una nuova società, salvo che il personale eccedente sarebbe stato licenziato all'esito di una procedura di licenziamento collettivo (doc. 6 fasc. ricorrenti).

Nel parallelo accordo siglato nella medesima data, CAI, AIRONE e le OOSS preconizzavano 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: a) nelle esigenze organizzative e produttive connesse all'efficienza della struttura organizzativa e, per quanto attiene al personale navigante di cabina, sulla base di un elenco unico per l'intera Società nazionale, indipendentemente dalle qualifiche possedute b) nell'anzianità di servizio; c) nei 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 compensi 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 che si concludeva in data 8/8/14.

In data 24/9/14 veniva costituita SAI.

Il 3/10/2014 CAI avviava la seconda procedura di mobilità, dando atto che all'esito della prima procedura il personale navigante di cabina eccedente ammontava a 304 unità.

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 (doc. 10 CAI).



In data 31/10/2014, CAI intimava il licenziamento ai ricorrenti ALBANESE, RIVA, PELLIZZON, SPAMPINATO; in data 7/11/2014, era comunicato il licenziamento alla ricorrente FESTUCCIA.

Nella comunicazione ex art. 4 comma 9 l. 223/91, veniva indicato quale criterio di scelta dei ricorrenti quali lavoratori da licenziare il criterio di cui alla lett. a), ossia la non opposizione alla collocazione in mobilità.

Tanto premesso in punto di fatto, non pare al giudicante fondata la censura di nullità del licenziamento perché fondato sul trasferimento d'azienda da CAI a SAI, in violazione del disposto dell'art. 2112 c.c.

Va premesso che risultano documentalmente le gravi perdite operative del Gruppo Alitalia, pari a 414 milioni di euro nell'anno 2013, immediatamente antecedente l'avvio delle procedure di mobilità (doc. 14 fasc. CAI), di talché non può dubitarsi dello stato di crisi economica in cui versava CAI al momento dell'apertura delle citate procedure.

Ciò premesso, deve innanzitutto rilevarsi che l'accordo quadro del 12/7/14, sottoscritto tra CAI e le OO.SS., prevedeva una gestione degli esuberi della società nell'ambito di un programma di risanamento 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.

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.

Il trasferimento da CAI a SAI del compendio aziendale relativo all'esercizio dell'attività di trasporto aereo avveniva con atto del 22/12/14.

Dal tenore dell'Accordo quadro e delle comunicazioni di avvio delle due procedure di licenziamento promosse da CAI risulta che le stesse, pur negozialmente collegate al successivo trasferimento a SAI del compendio aziendale relativo all'attività di trasporto aereo, erano determinate da un'autonoma necessità di *gestione di un esubero strutturale del personale*.

Ciò consente, ad avviso del giudicante, di escludere che i licenziamenti siano stati intimati in base all'unico presupposto del trasferimento d'azienda, in violazione del disposto dell'art. 2112 c.c. Invero, detta disposizione non vieta in modo assoluto di intimare il licenziamento prossimamente al trasferimento d'azienda, semplicemente precisa che il trasferimento, per ciò solo, non può costituire motivo di licenziamento. Ed infatti la norma fa salva la possibilità di licenziare nel rispetto della normativa vigente. Ciò che è vietato, in sostanza, non è il licenziamento in sé, bensì il porre alla



base del licenziamento il trasferimento. Nel caso in esame invece la datrice di lavoro non ha posto alla base dei licenziamenti il trasferimento dell'azienda, bensì la grave situazione di crisi, con la conseguenza che si rientra nell'operatività della prima parte della disposizione, secondo la quale resta ferma la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa vigente.

La relativa censura della parte ricorrente va, pertanto, respinta.

È, invece, fondata e assorbente la censura dei ricorrenti relativa al vizio del criterio di scelta applicato da ALITALIA CAI nei loro confronti, ossia la "non opposizione alla collocazione in mobilità", in assenza di qualsiasi manifestazione di adesione dei lavoratori al recesso datoriale.

In specie, nella comunicazione di cui all'articolo 4 comma 9 della legge 223 del 1991 (doc. 29 fasc. ricorrenti e doc. 11 fasc. CAI) è indicato che gli odierni ricorrenti sono stati licenziati in applicazione del criterio a) ossia non opposizione alla collocazione in mobilità.

CAI ha dedotto nella memoria difensiva che l'indicazione della lettera a) sarebbe frutto di un mero errore materiale, poiché i lavoratori sarebbero invece stati licenziati in applicazione del criterio di cui alla lettera c), ossia la minore anzianità di servizio, adducendo quale elemento di prova dell'errore materiale il doc. 22, ossia un elenco dei lavoratori, corredato dall'indicazione dell'anzianità di servizio e dei carichi di famiglia.

Ma non risulta in alcun modo provato che detto elenco sia stato allegato alla comunicazione ex art. 4 comma 9 l. 223/91, né risulta che lo stesso abbia data certa, di talché non se ne può dedurre affatto che l'indicazione della lettera a) quali criteri di scelta dei ricorrenti, contenuto nella comunicazione alle OOSs sia frutto di un errore materiale. Al contrario, l'esame del testo della comunicazione ex art. 4 comma 9 l. 223/91 avvalorava l'ipotesi che l'indicazione della "lettera a)" accanto al nome dei ricorrenti non sia stato frutto di un mero lapsus calami. Invero, per tutti i lavoratori per i quali è indicato come criterio di scelta quello della lettera C), nella citata comunicazione è indicata anche la data di anzianità prese in considerazione, laddove per i ricorrenti non è indicata alcuna data di anzianità, il che consente di desumere che la anzianità non sia stata affatto presa in considerazione quale criterio di scelta nei loro confronti.

Deve pertanto ritenersi accertato che ALITALIA CAI abbia applicato ai ricorrenti il criterio di scelta della "non opposizione al licenziamento", in assenza di qualsiasi adesione degli interessati al recesso datoriale.

Né ALITALIA CAI può essere ammessa provare, nella presente sede, la legittimità del licenziamento sulla base del diverso criterio di scelta relativo all'anzianità aziendale.

Come giustamente osservato dai ricorrenti, la comunicazione di cui all'articolo 4 comma 9 della legge 221 del 1991, avendo lo scopo di "*consentire ai lavoratori interessati, alle organizzazioni sindacali e agli organi amministrativi di controllare la correttezza dell'operazione di collocamento in mobilità e la rispondenza agli accordi raggiunti*" (Cass. Civ. sez. lav. n. 2298/2014), "*cristallizza*" le ragioni del recesso datoriale, non consentendo al datore di lavoro di dimostrare in giudizio, ex post, l'applicazione di un criterio di scelta diverso da quello che è stato dichiarato applicabile nella citata comunicazione.



La violazione posta in essere da ALITALIA CAI non è di natura formale, in quanto non concreta un mero vizio della comunicazione ex art. 4 comma 9 l. 223/91, come potrebbe essere una insufficiente indicazione dei criteri di scelta, o la mancanza di forma scritta della comunicazione, ma, al contrario, si risolve in una non corretta applicazione dei criteri di scelta definiti dall'accordo sindacale di apertura della procedura di mobilità.

Infatti, non avendo manifestato alcuna adesione al recesso datoriale, i ricorrenti non rientravano tra la platea dei lavoratori licenziabili in base al criterio di scelta della non opposizione al licenziamento e non avrebbero potuto essere licenziati in base a detto criterio. Né, come già osservato, è possibile ammettere la prova della loro licenziabilità in base al differente criterio del minore anzianità di servizio, avendo CAI esplicitamente dichiarato, nella comunicazione di cui all'articolo quattro comma nove della legge 223 del 1991, di avere applicato ai ricorrenti il criterio della non opposizione al licenziamento. Opinando diversamente, invero, si consentirebbe al datore di lavoro di modificare la ragione posta a base del proprio recesso e indicata nella comunicazione ex art. 4 comma 9 l. 223/91, con conseguente frustrazione della già ricordata funzione di garanzia che detta comunicazione spiega, con riferimento alla controllabilità della correttezza dell'operazione datoriale licenziamento collettivo.

I provvedimenti di recesso datoriale violano, dunque, il criterio di scelta (non opposizione al licenziamento) che ALITALIA CAI si era impegnata a rispettare sottoscrivendo l'accordo sindacale di apertura della procedura, e che aveva dichiarato di avere applicato ai ricorrenti in sede di chiusura della procedura stessa.

Per il motivo appena esposto, si deve accertare l'illegittimità del licenziamento dei ricorrenti per violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, con assorbimento di tutte le ulteriori censure sollevate dalla parte ricorrente.

Quanto alle conseguenze, va applicato, ex art. 5 comma 3 l. n. 233/1991 - così come sostituito dall'art. 1, comma 46 della L. n. 92/2012 - il regime sanzionatorio di cui al quarto comma dell'art. 18 l. 300/70.

Il licenziamento va, dunque, anzitutto dichiarato illegittimo e annullato.

L'ordine di reintegrazione deve tuttavia essere pronunciato nei confronti di SAI, cessionaria del compendio aziendale cui erano addetti i ricorrenti, in quanto, a seguito dell'annullamento con efficacia ex tunc del licenziamento, il rapporto di lavoro deve ritenersi proseguito ex lege, in virtù del disposto dell'art. 2112 c.c., in capo alla cessionaria ALITALIA SAI (in tal senso v. tra le tante Cass. civ. sez. lav. n. 4130/2014: *"in tema di trasferimento d'azienda, l'effetto estintivo del licenziamento illegittimo intimato in epoca anteriore al trasferimento medesimo, in quanto meramente precario e destinato ad essere travolto dalla sentenza di annullamento, comporta che il rapporto di lavoro ripristinato tra le parti originarie si trasferisce, ai sensi dell'art. 2112 c.c., in capo al cessionario"*).

In proposito, non è, anzitutto, fondata l'eccezione di decadenza proposta da ALITALIA SAI, in forza della quale i ricorrenti non potrebbero ottenere la reintegrazione presso la stessa, non avendo rispettato il termine di decadenza di cui all'articolo 32 comma quattro lettera d) della legge 183 del 2010.

Com'è noto, tale disposizione onera il lavoratore che intenda chiedere *"la costituzione all'accertamento di un rapporto di lavoro in capo un soggetto diverso dal titolare del contratto"* di procedere ad impugnativa stragiudiziale nel termine di 60 giorni, nonché a successiva impugnazione giudiziale, nel termine di 180 giorni.



In specie, i ricorrenti sono stati licenziati il 31/10/2014 (ad eccezione della ricorrente Festuccia, licenziata il 7/11/2014) (doc. 21-25 ricorrenti) e hanno impugnato il licenziamento stragiudizialmente in data 26/11/2014 (doc. 35 fasc. ricorrenti). L'impugnazione è stata specificamente indirizzata anche nei confronti ALITALIA SAI (che risulta averla ricevuta: v. raccomandate in atti), nella sua qualità di cessionario d'azienda, e con offerta della prestazione lavorativa, sul presupposto del diritto alla continuazione del rapporto di lavoro con la cessionaria. È seguito il deposito del ricorso giudiziale in data 21/5/2015.

Deve ritenersi che le missive prodotte dalla parte ricorrente, in forza del loro tenore letterale, costituiscano valida impugnativa stragiudiziale nei confronti di ALITALIA SAI e che pertanto i ricorrenti non siano incorsi nella decadenza prevista dall'art. 32 comma 4 lett. d) l. 183/2010.

Nemmeno può accogliersi l'eccezione di difetto di legittimazione passiva di SAI, fondata sulla circostanza che la cessione sia avvenuta ex art. 47 comma 4 bis l. 428/1990 e che, pertanto, essa avrebbe ad oggetto i soli lavoratori indicati negli allegati all'accordo di cessione.

Si rammenta che il comma 4 bis dell'art. 47 l. 428/1990, introdotto dal DL 135/2009, convertito in l. 166/2009, 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), *“nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, l'articolo 2112 del codice civile trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo”*.

Diversamente, il comma 5 del citato art. 47 dispone che, nei casi di fallimento, omologazione di concordato preventivo con cessione dei beni, liquidazione coatta amministrativa ovvero sottoposizione all'amministrazione straordinaria, l'accordo possa *“prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante”*.

Come già ritenuto da questo Tribunale in fattispecie del tutto analoga alla presente, con condivisibile giurisprudenza qui richiamata anche ex art. 118 disp. att. c.p.c., (Trib. Milano, n. 2750/2015, est. Dott. Perillo), le “limitazioni” all'applicazione dell'art. 2112 c.c., adottabili nel contesto della fattispecie prevista dal comma 4 bis, non possono riguardare il diritto al trasferimento dei rapporti di lavoro dei dipendenti dalla cedente alla cessionaria, essendo detto diritto garantito dalle previsioni dell'articolo 4 della direttiva 2001/23, cui il citato art. 47 dà attuazione, ma possono solo concernere, secondo il dettato dell'articolo 5, par. 2 lett. b) e par. 3) dello strumento comunitario eventuali modifiche delle condizioni di lavoro presso il cessionario.

Come ritenuto dalla citata pronuncia Trib. Milano n. 2750/2015, il riferimento all'“accordo circa il parziale mantenimento dell'occupazione” contenuto nel comma 4 bis, deve essere inteso come riguardante 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 di 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 in stato di crisi) trovino innanzitutto un accordo relativo alla gestione degli eventuali esuberi 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".

Detta interpretazione risulta condivisibile in quanto è l'unica conforme al diritto comunitario, posto che *"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)"* (così Trib. Milano, sent. ult. cit.). E proprio a seguito e in attuazione di tale sentenza, il legislatore italiano è intervenuto nel 2009 introducendo il testo dell'art. 47 il citato comma 4 bis.

Fatte queste premesse, l'accordo di cessione non può essere opposto ai lavoratori quale condizione impeditiva alla esplicazione degli effetti dell'articolo 2112 c.c., non potendo lo stesso derogare al dettato dell'art. 47 comma 4 bis l. 428/90, così come in questa sede interpretato.

Pertanto, una volta annullati i licenziamenti dei ricorrenti ed essendo pacifico che gli stessi appartenevano al compendio aziendale trasferito a SAI, ne deriva per l'effetto e quale necessario automatismo, il diritto al ripristino del rapporto in capo a tale società.

Per quanto detto, ex artt. 5 comma 3 l. n. 233/1991 e 18 comma 4 l. 300/70, SAI va condannata a reintegrare in servizio ciascun ricorrente nonché a corrispondere, in solido con CAI, a ciascun ricorrente un'indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione globale di fatto percepita presso CAI, dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione, ma in misura non superiore alle 12 mensilità, detratto l'eventuale aliunde perceptum.

Le società resistenti vanno inoltre condannate, in solido tra loro, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre interessi legali.

Le spese processuali seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo, nei valori medi dello scaglione di riferimento, tenuto conto dell'assenza di fase istruttoria.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente



pronunciando, disattesa ogni contraria istanza ed eccezione, così provvede:

1. accerta e dichiara l'illegittimità del licenziamento irrogato a ciascuno dei ricorrenti da COMPAGNIA AEREA ITALIANA SPA ;
2. visti gli artt. 5 comma 3 l. 223/91 e 18 comma 4 l. 300/70, annulla i licenziamenti;
3. dato atto che COMPAGNIA AEREA ITALIANA SPA ha ceduto il compendio aziendale cui erano addetti i ricorrenti a ALITALIA- SOCIETÀ AEREA ITALIANA SPA, ordina a ALITALIA- SOCIETÀ AEREA ITALIANA SPA di reintegrare i ricorrenti nel posto di lavoro, nelle stesse mansioni o in altre equivalenti;
4. condanna le convenute in solido tra loro a corrispondere a ciascun ricorrente un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto percepita da ciascun ricorrente presso COMPAGNIA AEREA ITALIANA SPA, dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione, ma comunque non superiore alle 12 mensilità, dedotto l'eventuale l'aliunde perceptum;
5. condanna le convenute in solido tra loro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento intimato a ciascun ricorrente fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre interessi legali;
6. condanna le convenute in solido tra loro a rifondere alla parte ricorrente le spese processuali liquidate ex DM 55/14 in euro 259,00 per esborsi ed euro 7.025,00 per compenso del difensore, oltre CPA, IVA, spese forfettarie 15%.

Milano, 19/11/2015

IL GIUDICE DEL LAVORO
(dott. Laura Tomasi)

