



Tribunale Ordinario di Milano

Sezione Lavoro

Il Giudice Dott. Tullio Perillo

letti gli atti e i documenti della causa iscritta al n. 1865/2016 RGL pendente
tra

e

sciogliendo la riserva assunta in data 21.4.2016 così rileva.

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 48, L. 92/2012, depositato in data 22.1.2016, ha convenuto in giudizio . per l'accertamento della nullità, inefficacia e comunque l'illegittimità del licenziamento intimato con lettera del 6.10.15 e la condanna della convenuta alle conseguenze di cui all'articolo 18 L. 300/70; con vittoria di spese.

Si è ritualmente costituita in giudizio contestando in fatto e in diritto l'avversario ricorso; con vittoria di spese.

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

iniziava a lavorare per la convenuta dal gennaio 1984 quale impiegata di sesto livello C.C.N.L. industria metalmeccanica privata, da ultimo addetta all'ufficio Finance con qualifica di Administrative Support.

La ricorrente ha esposto di essersi occupata delle fasi relative ai pagamenti dei fornitori in precedenza di recupero crediti e segreteria commerciale.

Per quanto di interesse, nel giugno 2013 il gruppo iniziava un piano di ristrutturazione globale dichiarando 586 esuberanti in Italia che si assommavano agli esuberanti già dichiarati nel 2012; in tale contesto, nell'agosto 2014, in sede ministeriale, veniva raggiunto un accordo per il ricorso alla cassa integrazione straordinaria ed individuati possibili strumenti di gestione degli esuberanti ovvero la ricollocazione interna,



l'incentivazione all'esodo, la collocazione in mobilità subordinata alla non opposizione ovvero l'individuazione di partnership per l'esternalizzazione di attività e servizi.

La ricorrente, in attuazione di tale piano, da gennaio 2015, veniva posta in CIGS.

In data 20/2/15 la convenuta avviava una procedura per licenziamento collettivo per 43 lavoratori che residuavano dai precedenti 586 dichiarati in esubero, evidenziando che le attività amministrative delle funzioni centrali di staff erano state razionalizzate in forza dell'implementazione del progetto globale Griffin che prevedeva l'abolizione delle stesse in Italia e il trasferimento all'estero presso la società Accenture.

Presso l'ufficio Finance la società dichiarava 4 esuberanti, ovvero una Administrative Assistant e 3 Accountant sui cinque impiegati.

La procedura si concludeva con un accordo in sede ministeriale in data 6/5/15 che prevedeva il ricorso alla cassa integrazione in deroga per cinque mesi, misura che vedeva coinvolta anche

In data 16/7/15 la convenuta avviava una ulteriore procedura di mobilità relativa a 23 lavoratori attualmente interessati dalla cassa integrazione in deroga che, a suo dire, non potevano essere ricollocati.

La società evidenziava che, in difetto di accordo sindacale, avrebbe applicato i criteri di legge, con prevalenza di quello organizzativo con l'individuazione delle aree organizzative e delle figure professionali interessate dall'esubero con applicazione, ove necessario, dei criteri di scelta legati alla anzianità e ai carichi familiari; all'esito della procedura in data 6/10/15, si vedeva intimare il licenziamento.

Nel presente giudizio la ricorrente ha contestato la legittimità del licenziamento in quanto la società convenuta avrebbe di fatto limitato l'ambito organizzativo dei lavoratori in esubero unicamente a quelli che, a lungo o medio termine, erano stati posti in cassa integrazione, senza invece coinvolgere l'intero complesso aziendale.

La parte si duole inoltre del fatto che la società abbia poi, sostanzialmente, applicato in via prevalente il criterio organizzativo presupposto della alta specializzazione delle figure professionali e della loro in fungibilità, di fatto applicando solo in via del tutto residuale il criterio della anzianità e dei carichi di famiglia.

Per quanto poi di specifico interesse, la difesa di la convenuta ha evidenziato che il criterio di scelta indicato dalla società, ovvero razionalizzazione delle attività amministrative con trasferimento delle attività transnazionali a livello internazionale



in paesi diversi dall'Italia, non sarebbe comprensibile, fermo restando che all'interno dell'ufficio Finance la società non avrebbe effettuato alcuna comparazione rispetto agli altri colleghi, alcuni dei quali peraltro ricollocati altrove.

Tanto premesso, nel merito della vicenda si osserva quanto segue.

Parte convenuta ha contestato le deduzioni di cui al ricorso introduttivo del presente giudizio, evidenziando che la valutazione della presente fattispecie andrebbe inquadrata nell'alveo delle previsioni dell'articolo 4, comma 1, L. 223/1991 a mente del quale *l'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo ai sensi del presente articolo.*

In particolare, la società ha evidenziato che già nella lettera di avvio della procedura di mobilità del 16/7/15 si valorizzava la circostanza che - all'esito dell'articolato programma di gestione degli esuberi pacificamente iniziato nel giugno 2013 nell'ambito del piano di ristrutturazione globale denominato Shift Plan, nonché di tutti gli interventi di cassa integrazione autorizzate dal Ministero competente di cui si è già sopra dato atto - permanevano 23 posizioni lavoratori in esubero posti in CIGD e non ricollocabili.

ha quindi dedotto di aver intimato i recessi ai 23 lavoratori che all'epoca rimanevano in cassa integrazione; pertanto i profili di doglianza della ricorrente relativi all'applicazione dei criteri di scelta non sarebbero pertinenti.

In diritto, si osserva innanzitutto che la fattispecie normativa in commento e così è stata interpretata dalla giurisprudenza di legittimità:

La procedura per la dichiarazione di mobilità di cui all'art. 4 della legge n. 223 del 1991, necessariamente propedeutica all'adozione dei licenziamenti collettivi, è intesa a consentire una seria verifica dell'effettiva necessità di porre fine ad una serie di rapporti di lavoro in situazioni di sofferenza dell'impresa, e, proprio in vista di tale risultato, il comma terzo del citato art. 4 individua con estrema ampiezza i contenuti della comunicazione che il datore di lavoro è tenuto a fornire alle organizzazioni sindacali, emergendo, in particolare, che l'ambito della verifica che congiuntamente dovranno operare il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali abbraccia l'impresa nel suo complesso e può estendersi anche a posizioni lavorative che, al momento, non risultano comprese nel trattamento di integrazione salariale, con la conseguenza che la prospettiva di mobilità, rimettendo in discussione gli equilibri complessivi dell'azienda,



chiama necessariamente in discussione tutte le posizioni lavorative, senza che sia configurabile, quindi, una necessaria coincidenza tra collocandi in mobilità e lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria, coincidenza che neppure è imposta dall'art. 1, terzo comma, del decreto - legge n. 478 del 1993, (conv. in legge 26 gennaio 1994, n. 56). Tuttavia, tale non (necessaria) coincidenza tra lavoratori sospesi in cigs e destinatari della mobilità è condizionata al verificarsi di sopravvenienze rispetto alle situazioni che determinarono l'esubero del personale sospeso e alla presenza di dipendenti rimasti in servizio con mansioni fungibili rispetto alle professionalità dei cassintegrati, atteso che ai sensi del primo comma dell'art. 4 cit. la procedura di mobilità opera innanzitutto per i lavoratori sospesi. (Nella specie la Corte Cass. ha confermato la sentenza di merito che aveva ritenuto la scelta limitata ai dipendenti sospesi la cui professionalità non era fungibile con quelli in servizio, dopo aver accertato che all'esito della cigs la ristrutturazione non consentiva l'impiego di tutti i lavoratori sospesi) (Cass., n. 10591 del 19/05/2005).

In particolare, la sentenza da ultimo richiamata ha evidenziato che il principio del nesso di causalità che deve intercorrere tra scelta organizzativa e le posizioni dei lavoratori licenziabili, vale a maggior ragione per la fattispecie del licenziamento collettivo susseguente a cassa integrazione, ponendosi in linea con quanto disposto dall'art. 4, comma 1, secondo cui l'impresa ha facoltà di avviare la procedura di mobilità qualora, nel corso di attuazione del programma di cassa integrazione, "ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi". Il dato testuale della norma non lascia dubbi sul fatto che la procedura di mobilità ex art. 4 operi innanzi tutto per i lavoratori sospesi (inizialmente, o successivamente a seguito di rotazione), per i quali non è possibile garantire il reimpiego, senza tuttavia escludere la possibilità che destinatari della mobilità possano essere anche lavoratori non sospesi.

Va quindi rilevato che la stessa giurisprudenza di legittimità non ha certamente interpretato la norma in commento nel senso di ammettere un necessario automatismo tra la collocazione in cassa integrazione e il licenziamento all'esito della successiva procedura di mobilità, potendovi certamente essere situazioni in cui - vuoi per circostanze sopravvenute vuoi per una situazione di fungibilità di mansioni tra dipendenti in cassa integrazione e tuttora in servizio nell'ambito degli uffici, funzioni o unità produttive interessate dalla procedura di mobilità - possa venir meno la necessità che gli esuberanti vengano individuati esclusivamente nell'ambito dei lavoratori sospesi.

In coerenza con tale principio si è quindi affermato che: *La procedura per la dichiarazione di mobilità di cui all'art. 4 della legge n. 223 del 1991, necessariamente propedeutica all'adozione dei licenziamenti collettivi, è intesa a consentire una seria verifica dell'effettiva necessità di porre fine ad una serie di rapporti di lavoro in situazioni di*



sofferenza dell'impresa, e proprio in vista di tale risultato il comma terzo del citato art. 4 individua con estrema ampiezza i contenuti della comunicazione che il datore di lavoro è tenuto a fornire alle organizzazioni sindacali; dall'ampiezza dei contenuti di tale comunicazione emerge che l'ambito della verifica che congiuntamente dovranno operare il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali abbraccia l'impresa nel suo complesso e può estendersi anche a posizioni lavorative che, al momento, non risultano comprese nel trattamento di integrazione salariale, con la conseguenza che la prospettiva di mobilità, rimettendo in discussione gli equilibri complessivi dell'azienda, chiama necessariamente in discussione tutte le posizioni lavorative, senza che perciò sia configurabile una necessaria coincidenza tra collocandi in mobilità e lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria, coincidenza che neppure è imposta dall'art. 1, terzo comma, del decreto - legge 26 novembre 1993, n. 478 (Cass., n. n. 9743 del 18/07/2001).

Tanto detto, nel caso di specie si osserva innanzitutto che vi è fondato motivo per dubitare che abbia effettivamente gestito gli esuberanti secondo quanto poi argomentato nella memoria difensiva, ovvero avendo unicamente i 23 lavoratori collocati in cassa integrazione quali unici destinatari di licenziamento fin dall'avvio della procedura, secondo le previsioni del citato art. 4 comma 1, L. 223.

È senza dubbio vero che nella lettera di avvio della procedura del 16/7/15 la società faceva espresso riferimento a *23 posizioni esuberanti, attualmente interessate dalla concordata Cassa Integrazione in Deroga* per le quali, a suo dire, non era stato possibile provvedere alla ricollocazione.

Tuttavia, del tutto incoerentemente con tale premessa, nella stessa lettera di avvio della procedura, in cui al punto F, pag. 8, nel dare atto del mancato raggiungimento di un accordo sindacale, evidenziava che si sarebbe attenuta ai criteri di scelta legali, applicando quindi l'anzianità aziendale e i carichi di famiglia nonché il criterio tecnico organizzativo.

Con riferimento a quest'ultimo, la società evidenziava che *individuare le aree organizzative e le figure professionali che al loro interno sono interessate all'esubero grazie al criterio tecnico organizzativo, avverrà la scelta dei singoli dipendenti, con applicazione, ove necessario, degli ulteriori criteri di scelta legati all'anzianità e ai carichi familiari. ALU Italia è un'azienda ad altissima specializzazione. Il criterio tecnico*



organizzativo, pertanto, crea un altissimo numero di figure professionali rilevanti e in fungibili ai fini del concorso tra i vari lavoratori interessati.

Ad avviso del giudicante vi è una sostanziale inconciliabilità tra la iniziale individuazione degli esuberanti nei soli lavoratori collocati in cassa (complessivamente pari al numero degli esuberanti individuati) con i criteri successivamente indicati dalla società ai fini della individuazione dei singoli lavoratori destinati al licenziamento, che lascia chiaramente intendere l'adozione, da parte della società, di un criterio (per quanto si dirà in prosieguo, assolutamente generico) che coinvolga l'intero complesso aziendale con prevalenza delle ragioni organizzative.

In tal modo viene meno la possibilità di individuare una coerenza nelle scelte aziendali proprio per l'impossibilità, a monte, di comprendere pienamente sulla base di quali criteri sia stata concretamente gestita la procedura.

Pertanto, osserva il giudicante che le modalità con le quali la società ha dato conto di aver adottato i criteri di scelta lasciano chiaramente intendere che, contrariamente a quanto argomentato in memoria, sia stato considerato l'intero complesso aziendale, valorizzando in principalità il criterio organizzativo alla luce della (asserita) ridotta fungibilità delle figure professionali in quanto dotate di elevata specializzazione.

La società ha evidentemente ritenuto di dare prevalenza al criterio organizzativo, facoltà senza dubbio riconosciuta dalla normativa così come interpretata dalla giurisprudenza, sempre che tale scelta *trovi giustificazione in fattori oggettivi e non sottenda intenti elusivi o ragioni discriminatorie - la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità* (così Cass., n. 22824 del 28/10/2009).

Tuttavia, risulta evidente che di ciò non vi sia riferimento alcuno nell'ambito della procedura, tanto più se si considera che, con specifico riferimento all'area Finance ove era addetta solo nella lettera individuale di licenziamento si evocava il seguente criterio di scelta: *razionalizzazione attività amministrative con trasferimento delle attività transnazionali a livello internazionale in paesi diversi dall'Italia.*

Ha poi ampiamente argomentato, in memoria, relativamente al progressivo affidamento delle attività dell'ufficio Finance in favore di società terze, nell'ambito di un percorso che vedeva i propri inizi già nel 2006; ha poi



valorizzato la professionalità di taluni colleghi della ricorrente che, pare di comprendere, li rendesse infungibili nonché le vicende lavorative di altri.

Ebbene, il giudicante non può che osservare che tutti gli elementi in commento non sono minimamente rinvenibili nell'ambito della procedura di licenziamento per cui è causa, fermo restando che tale deduzione conferma comunque che la società non ha certamente limitato la platea dei lavoratori licenziabili ai soli collocati in cassa integrazione ma avendo riguardo alla specificità dei singoli uffici.

In ogni caso, non si può certo ritenere soddisfacente il mero richiamo al generico *criterio organizzativo* (nei termini di cui alla già richiamata lettera di avvio della procedura, punto F, pag. 8), senza che a tale concetto (che si limita a richiamare la previsione di legge) sia accompagnato anche un contenuto intelligibile possa portare a ritenere scevra da censure la procedura di mobilità.

Del pari, l'altrettanto generico richiamo alla infungibilità delle figure professionali della società (complessivamente intese, secondo una teoria atomistica che tuttavia risulta postulata e del tutto sprovvista di ulteriori elementi a sostegno) rappresenta un ulteriore vizio della medesima procedura.

Pertanto, non si può che osservare che soltanto nel presente giudizio -
ha fornito quel complesso di elementi in forza dei quali si è potuto
comprendere le ragioni per cui - , veniva individuata quale destinataria
del licenziamento, dovendosi ribadire che la comunicazione di avvio e chiusura della
procedura, di fatto, si limita a un generico richiamo alla applicazione dei criteri di legge,
con prevalenza di quello organizzativo, e nulla più.

In ogni caso, anche a volere accedere alla tesi della società secondo cui gli
esuberanti andrebbero individuati esclusivamente nei dipendenti già collocati in cassa,
resterebbero pur sempre ragioni di censura delle scelte aziendali.

Difatti, si sono già richiamati i principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità in
forza dei quali non si può certamente postulare un automatismo tra la collocazione di
taluni lavoratori in cassa integrazione e la loro successiva individuazione nell'ambito di una
procedura di riduzione di personale, gravando pur sempre sul datore di lavoro l'onere di



specificare le ragioni per cui la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità sia ricaduta nell'ambito di una platea più ristretta rispetto all'intero complesso aziendale.

Al contrario, si osserva che tanto nella lettera di avvio che in quella di chiusura della procedura in commento, come visto, non vi è un solo elemento a sostegno di tale tesi.

Per tutte le ragioni sopra esposte, di conseguenza, il licenziamento di
deve essere dichiarato illegittimo.

Il vizio in commento non è certamente meramente formale, in quanto incidendo sulle modalità di individuazione dei lavoratori destinatari del licenziamento, si sostanzia in un vizio di natura sostanziale ed in una violazione dei criteri di scelta.

Difatti è agevole osservare che la pluralità di vizi in questa sede ravvisati nella gestione della procedura di mobilità da parte della convenuta, in particolar modo per quanto concerne l'individuazione della platea dei lavoratori interessati, ha irrimediabilmente leso il confronto con le organizzazioni sindacali (come noto gli unici interlocutori del datore di lavoro), così private della possibilità di un effettivo e trasparente controllo sulla riduzione di personale.

Per tutte le ragioni sopra esposte, il licenziamento della ricorrente deve essere dichiarato illegittimo per evidente violazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5 L. 223/91 e conseguente applicazione delle conseguenze di cui all'art 18, comma 4, L. 300/70.

Pertanto _____, deve essere condannata alla immediata reintegra di _____ nel posto di lavoro, con lo stesso inquadramento e le medesime mansioni o mansioni equivalenti.

Quanto al risarcimento dei danni, esso a mente dell'art. 18 S.L. ammonta alle retribuzioni (sulla base della retribuzione globale di fatto pari ad € 2.681,75, come dedotto dalla parte ricorrente e non contestato) dal giorno del licenziamento alla 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.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo;

P.Q.M.



in accoglimento del ricorso, accerta e dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato da _____ a _____ con lettera del 6.10.2015 e ordina a _____ l'immediata reintegra di _____ nel posto di lavoro con il medesimo inquadramento, le stesse mansioni o in mansioni equivalenti;

condanna _____ a risarcire a _____ il danno determinato nell'indennità mensile di € 2.681,75 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 _____ a rimborsare a _____ le spese di lite che si liquidano in complessivi € 5.000,00 oltre accessori;

Si comunichi.

Milano, 22.4.2016

Il Giudice
Tullio Perillo

