R.G.

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

Il dott. Giorgio Mariani, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero di ruolo generale sopra riportato, promossa con ricorso depositato in data

da

, elettivamente domiciliata in Milano, Corso di Porta Romana n. 52, presso lo studio dell'Avv. Margherita Giannico, unitamente all'Avv. Giovanni Giovannelli, che la rappresentano e difendono, per procura in margine al ricorso introduttivo;

ricorrente

contro

H D S.r.l. in liquidazione, in persona del liquidatore *pro tempore*, elettivamente domiciliata in Milano, Via della Posta n. 7, presso lo studio degli Avv.ti Federico Strada e Giampiero Falasca, che la rappresentano e difendono, per procura a margine della memoria di costituzione;

convenuto

e contro

HD S.p.A., in persona del presidente del Consiglio di Amministrazione, elettivamente domiciliata in Milano, Via della Posta n. 7, presso lo studio degli Avv.ti Federico Strada e Giampiero Falasca, che la rappresentano e difendono, per procura a margine della memoria di costituzione;

convenuto

e contro

L. S.r.l., in persona del presidente del Consiglio di Amministrazione, elettivamente domiciliata in Milano, Via della Posta n. 7, presso lo studio degli Avv.ti Federico Strada e Giampiero Falasca, che la rappresentano e difendono, per procura a margine della memoria di costituzione;

convenuto

e contro

E I S.p.A., in persona del presidente del Consiglio di Amministrazione, elettivamente domiciliata in Milano, Via della Posta n. 7, presso lo

Firmato Da: MARIANI GIORGIO PIETRO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: bf22e - Firmato Da: ZUCCA LUIGIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5688f73543277a2d1a8258585124e570

studio degli Avv.ti Federico Strada e Giampiero Falasca, che la rappresentano e difendono, per procura a margine della memoria di costituzione;

convenuto

OGGETTO: art. 2112 c.c.; impugnazione del licenziamento
i Difensori delle parti, come sopra costituiti, così

CONCLUDEVANO

PER LA RICORRENTE :

1) Accertare e dichiarare la nullità e/o inefficacia del licenziamento intimato alio signora con lettera in data 26/7/2016 (decorrenza 30/7/2016), comunque annullando detto provvedimento con la miglior formula.
2) Costituire e ricostituire il rapporto di lavoro stipulato in data 07/06/1995 fra la signora e la società H D . spa (C.F.) anche ai sensi dell'art, 2112 c.c. comunque senza soluzione di continuità in capo a L srl con decorrenza 11/4/2016 e in capo a HDI spa (C.F.) con decorrenza 18/4/2016 (o diverse decorrenze che il Tribunale riterrà alle condizioni di cui al 4° livello-categoria impiegati del ccnl per dipendenti di imprese del settore alimentare.
3) Condannare HDI spa (C.F.) in persona del suo legate rapp.te pro tempore, a assumere e/o riassumere la signora , quale impiegata di 4° livello presso lo stabilimento di Castelleone, corrispondendole in difetto di effettivo utilizzo le retribuzioni maturate dalla data della emananda sentenza fino all'effettiva ammissione in servizio secondo il tallone lordo mensile 1.884,74 per 14 mensilità, con i successivi adeguamenti contrattuali, rivalutazione e interessi legali fino al saldo effettivo, oltre at corrispondente versamento contributivo in favore della ricorrente.
4) Condannare tutte le convenute, ciascuna per quanto di ragione, in via solidale, parziaria o alternativa, in persona dei loro legali rapp.ti pro tempore, a ,corrispondere alla signora tutte le retribuzioni maturate dalla data del licenziamento fino alla data della sentenza, secondo il tallone lordo mensile 1.884,74 per 14 mensilità, con i successivi adeguamenti contrattuali, rivalutazione e interessi legali fino al saldo effettivo, oltre al corrispondente versamento contributivo in favore della ricorrente.
5) In subordine, salvo gravame, in denegata ipotesi di dichiarata risoluzione del rapporto pur a fronte della accertata illegittimità del recesso, condannare le convenute per quanta di ragione, in via solidale, parziaria o alternativa, a corrispondere alla signora l'indennità risarcitoria nella misura di 24 mensilità o nella minor misura ritenuta di giustizia.
6) Con vittoria di spese, diritti e onorari.

PER H D S.r.l. in liquidazione:

Firmato Da: MARIANI GIORGIO PIETRO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: bf22e - Firmato Da: ZUCCA LUIGIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 588973543277a2d1a8268585124e570

A. in via preliminare, dichiarare l'immediata estromissione di E I S.p.A. per difetto di legittimazione passiva;
B. nel merito, rigettare il ricorso *ex* art. 414 c.p.c. proposto dalla Sig.ra e assolvere la Società da tutte le domande ivi formulate;
C. In ogni caso, con vittoria di compenso professionale e spese di causa.

PER HDI S.p.A.:
A. in via preliminare, dichiarare l'immediata estromissione di E I S.p.A. per difetto di legittimazione passiva;
B. nel merito, rigettare il ricorso *ex* art. 414 c.p.c. proposto dalla Sig.ra e assolvere la Società da tutte le domande ivi formulate;
C. In ogni caso, con vittoria di compenso professionale e spese di causa.

PER LANZONE CINQUE S.r.l.:
A. in via preliminare, dichiarare l'immediata estromissione di E I S.p.A. per difetto di legittimazione passiva;
B. nel merito, rigettare il ricorso *ex* art. 414 c.p.c. proposto dalla Sig.ra e assolvere la Società da tutte le domande ivi formulate;
C. In ogni caso, con vittoria di compenso professionale e spese di causa.

PER EUROPA INVESTIMENTI S.p.A.:
A. in via preliminare, dichiarare l'immediata estromissione di E I S.p.A. per difetto di legittimazione passiva;
B. nel merito, rigettare il ricorso *ex* art. 414 c.p.c. proposto dalla Sig.ra e assolvere la Società da tutte le domande ivi formulate;
C. In ogni caso, con vittoria di compenso professionale e spese di causa.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 28 febbraio 2017, ricorreva al Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, per sentire accogliere le sopra indicate conclusioni, nei confronti di HDI S.p.A., H D S.r.l. in liquidazione, E I S.p.A. e L S.r.l.

Rilevava la ricorrente di aver prestato la propria attività lavorativa alle dipendenze di H D S.r.l. in liquidazione (allora H S.p.A.) sin dal 7 giugno 1995, quale impiegata amministrativa con inquadramento, da ultimo, nel IV livello del C.C.N.L. applicato.

Nel luglio 2015 la società datrice di lavoro, per far fronte ad una situazione di crisi, aveva fatto domanda di concordato preventivo e, nell'ottobre 2015, aveva dato avvio ad una procedura di riduzione del personale.

Firmato Da: MARIANI GIORGIO PIETRO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: bf22a - Firmato Da: ZUCCA LUIGIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5888f73543277a2d1a826856851244e570

La ricorrente riferiva, altresì, di aver reso noto alla datrice di lavoro nel marzo 2016 il proprio stato di gravidanza che risaliva al novembre 2015, con data per il parto prevista per l'agosto 2016.

rilevava che la società datrice di lavoro aveva trasferito, con decorrenza dal 12 aprile 2016, il ramo d'azienda relativo allo stabilimento di Castellone, presso cui lavorava la ricorrente, a L S.r.l. – società controllata interamente da E I S.p.A. –, che, in data 15 aprile 2016, l'aveva poi ceduto ad una nuova società, HDI S.p.A.
I suddetti trasferimenti, in particolare, sarebbero stati effettuati sulla base di accordi sindacali *ex* art. 47, comma 4 *bis*, L. n. 428/1990 (l'uno tra H D S.r.l. in liquidazione e L S.r.l. e l'altro tra L S.r.l. e HDI S.p.A.), con la previsione del mantenimento in forza soltanto di una parte dei dipendenti.
Riferiva, poi, che con lettera del 26 luglio 2016 H D S.r.l. (posta in liquidazione a partire dall'agosto 2016) le aveva comunicato il suo licenziamento, all'esito della procedura di riduzione del personale iniziata in data 28 ottobre 2015 dalla società stessa.
La ricorrente impugnava il licenziamento nei confronti di H D S.r.l. in liquidazione e delle altre società qui convenute, per illegittimità dello stesso anche per il mancato rispetto della disciplina di cui all'art. 2112 c.c.
Riteneva, invero, la ricorrente che il suo rapporto di lavoro con H D S.r.l. in liquidazione fosse proseguito senza soluzione di continuità nei confronti di L S.r.l., prima, e di HDI S.p.A. (*new company*) poi, e, pertanto, il licenziamento doveva essere ritenuto *inefficace* in quanto intimato da un soggetto non più titolare del rapporto di lavoro al momento del recesso.
Secondariamente, tanto il licenziamento quanto il mancato trasferimento presso HDI S.p.A. dovevano essere dichiarati *nulli* in quanto discriminatori e, in ogni caso, perché in violazione dei divieti di licenziamento di cui D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, dato lo stato di gravidanza di al momento del recesso datoriale.
Le operazioni poste in essere dalle società convenute dovevano, poi, essere ritenute nulle in quanto poste in essere in frode alla legge.
La ricorrente rilevava, inoltre, la violazione dell'art. 2112 c.c., nonché l'illegittimità degli accordi di mantenimento parziale dell'occupazione *ex* art. 47, commi 4 bis, L. n. 428/1990.

Si costituivano H D S.r.l. in liquidazione, HDI S.p.A., L S.r.l. e E S.p.A., chiedendo il rigetto del ricorso.
In particolare, le società riferivano che H D S.r.l. in liquidazione, dato il perdurante stato di crisi, aveva fatto domanda di concordato preventivo in data 21 luglio 2015, in cui veniva prevista *"la cessione dell'azienda ad*

Firmato Da: MARIANI GIORGIO PIETRO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: bf22a - Firmato Da: ZUCCA LURGIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5889f73543277a2d1a8286585124e570

una società di nuova costituzione controllata dal soggetto terzo attore della ristrutturazione in continuità indiretta" (cfr. ancora pp. 23-24, doc. 9).
La domanda di concordato prevedeva che L. S.r.l. assumesse il ruolo di Soggetto Assuntore, a condizione che venissero attuati alcuni preliminari interventi volti al "risanamento" dell'azienda assunta, tra cui la ristrutturazione della forza lavoro, dal momento che il trasferimento d'azienda avrebbe riguardato esclusivamente 65 lavoratori su un forza lavoro complessiva pari a 104 dipendenti.
A tal fine, con lettera del 28 ottobre 2015, H D . S.r.l. in liquidazione avviava una procedura di riduzione del personale ai sensi e per gli effetti degli artt. 4 e 24, L. del 23 luglio 1991, n. 223, relativamente a complessivi 40 dipendenti ritenuti in esubero (doc. 11 fasc. mem.).
Nell'individuazione dei lavoratori destinatari del licenziamento, venivano indicati quali criteri di scelta *ex* art. 5, comma 1, L. 223/1991: i) il criterio della volontarietà (intesa come non opposizione al collocamento in mobilità); ii) il criterio del raggiungimento dei requisiti pensionistici, e, in subordine, iii) il criterio delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative.
Nel periodo compreso tra il novembre 2015 e l'aprile 2016 (in particolare sino all'11 aprile 2016, data del trasferimento d'azienda da H D S.r.l. in liquidazione a L. S.r.l.) 18 dipendenti di H D S.r.l. in liquidazione avevano aderito alla mobilità volontaria. In data 21 e 23 luglio 2016 avevano aderito alla mobilità volontaria anche altri due dipendenti.
Ai restanti 18 dipendenti rimasti in forza presso H D S.r.l. in liquidazione alla data del 30 luglio 2016 – tra cui – era stato comunicato dalla datrice di lavoro il provvedimento espulsivo.
Con riferimento, poi, al primo trasferimento d'azienda del 13 aprile 2016, si faceva rilevare che H D . S.r.l. in liquidazione aveva sottoscritto con L S.r.l., in data 5 aprile 2016, un accordo ai sensi dell'art. 47 comma 4 *bis* della L. n. 428/1990, ossia in deroga alle disposizioni generali previste dall'art. 2112 c.c., in cui si prevedeva che il ramo d'azienda da trasferire sarebbe stato composto unicamente da 65 dipendenti, già individuati sulla base dell'elenco contenuto all'allegato A dell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 4 marzo 2016 tra HDI in liquidazione, la *NewCo* e le rappresentanze sindacali (docc. 18, 19 e 20 fasc. mem.).
Il relazione al secondo trasferimento d'azienda, avvenuto pochi giorni dopo il precedente, tra L S.r.l. e HDI S.p.A., si dava atto che anche tale operazione era stata effettutata sulla base di un accordo derogatorio della disciplina di cui all'art. 2112 c.c. (doc. 21 memoria H D S.r.l. in liquidazione).
Le società convenute riferivano, dunque, che la sig.ra non essendo stata ricompresa tra il personale oggetto di trasferimento secondo quanto previsto dagli accordi sopra richiamati ed essendo la sua prestazione lavorativa divenuta

Firmato Da: MARIANI GIORGIO PIETRO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: bf22a - Firmato Da: ZUCCA LUIGIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5689f73543277a2d1a8268585124e570

superflua per la datrice di lavoro, veniva licenziata con effetto dal successivo 30 luglio 2016, in esito alla procedura di licenziamento collettivo posta in essere da H D S.r.l. in liquidazione.
Le società convenute chiedevano, pertanto, il rigetto del ricorso per la legittimità sia del licenziamento sia del trasferimento d'azienda in deroga, nonché l'estromissione di E I S.p.A. dal giudizio per difetto di legittimazione passiva, non essendo questa mai stata parte delle operazioni poste in essere da H D S.r.l. in liquidazione, L S.r.l. e HDI S.p.A., ma essendo soltanto la società controllante di L S.r.l.

Fallito il tentativo di conciliazione, all'udienza del 25 luglio 2017, pertanto, la causa veniva posta in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il ricorso merita di trovare accoglimento per le ragioni e nei limiti di seguito esposti.
Preliminarmente, deve essere accolta l'eccezione sollevata dalle società convenute relativa al *difetto di legittimazione passiva* di E I S.p.A.
Si deve, infatti, convenire con quanto sostenuto dalla giurisprudenza maggioritaria (cfr. *ex multis* Cass. Civ., sez. lav., 20 dicembre 2016, n. 26346), ovverosia che il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è, di per sé solo, sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro.
Sul punto, invero, la ricorrente si limita a rilevare che E I S.p.A. "*è socio unico di L S.r.l.*", questa a propria volta assuntore del concordato di H D S.r.l. in liquidazione, già datrice di lavoro di
Questa relazione non vale a ritenere sussistente, nel caso di specie, un unico centro di imputazione tra le predette società (nei confronti della lavoeratrice), al di fuori dei rappoerti negoziali di cui si dirà nel prosieguo.
Deve, pertanto, escludersi la legittimazione passiva di E I S.p.A.

2. Con riferimento al merito della questione, si deve in primo luogo rilevare che il licenziamento della ricorrente si inscrive nell'ambito di una procedura di mobilità collettiva, che è stata avviata da H S.r.l. in liquidazione nell'ottobre 2015 e che era funzionale a individuare gli esuberi di personale, in vista della cessione aziendale in favore di una nuova società, HDI S.p.A.

Firmato Da: MARIANI GIORGIO PIETRO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: bf22e - Firmato Da: ZUCCA LUIGIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#:

In particolare, sin dalla domanda di concordato preventivo depositata da H . S.r.l. in liquidazione in data 21 luglio 2015, era previso "*un progetto di prosecuzione dell'attività aziendale e di connessa soddisfazione dei debiti concordatari attraverso una domanda di concordato preventivo che contempla, all'esito del processo di omologazione, il trasferimento ad un terzo ex art. 160, comma 1, lett. b), R.D. n. 267/1942 di tutti i beni aziendali*" (cfr. doc. 9 fasc. H D S.r.l. in liquidazione, premessa, p. 4).

In tale sede, quale assuntore del concordato, viene individuata L. S.r.l.

Sempre in tale documento si legge, poi, che tra le condizioni che H D S.r.l. in liquidazione avrebbe dovuto porre in essere per confermare l'impegno dell'assuntore vi era quella per cui, entro 15 giorni dalla data fissata per l'adunanza dei creditori, "*HDI (S.r.l.*" [avrebbe dovuto] "*determinare, o attraverso il perfezionamento di un accordo sindacale o in forza a quanto disposto dalla L. n. 223/1991, un numero di rapporti di lavoro dipendente non superiore a 65*" (cfr. doc. 9 fasc. H D S.r.l. in liquidazione, premessa, p. 96).

Appare, dunque, evidente, che la procedura di licenziamento collettivo, iniziata da H D S.r.l. in liquidazione nell'ottobre 2015, era stata sì decisa nell'ambito di una situazione di difficoltà economica della società, ma è altresì chiaro che costituiva la premessa e la *condizione necessaria* della cessione aziendale, che non sarebbe avvenuta se non fosse stato licenziato un certo numero di lavoratori.

Si deve a tal proposito rilevare che il licenziamento motivato dalla cessione d'azienda è vietato sia dall'art. 2112, quarto comma, c.c., sia dall'art. 4, direttiva 2001/23/CE.

Al riguardo, va osservato che, in termini generali, il trasferimento d'azienda non costituisce un'ipotesi di giustificato motivo di licenziamento, in quanto non determina la soppressione dei posti di lavoro, ma la prosecuzione dell'attività lavorativa da parte di un altro datore di lavoro.

Ne consegue che, anche qualora il cedente sia in condizioni di difficoltà economica, il trasferimento del compendio aziendale è di regola uno strumento volto a salvaguardare i rapporti di lavoro ceduti, mediante la loro cessione a un soggetto in grado di conservarli.

Se dunque la crisi aziendale del cedente può essere alle origini del trasferimento, la stessa crisi non può di per sé giustificare il previo licenziamento di una parte dei lavoratori da parte del cedente, dato che lo stesso cedente ha mostrato di aver scelto, per arginare la crisi, lo strumento del trasferimento dell'azienda e dunque il proseguimento e non la cessazione dell'attività aziendale.

Una situazione di grave crisi aziendale del cedente può in alcuni casi suggerire di scegliere la strada del *mantenimento solo parziale dell'occupazione*, procedendo alla cessione solo di una parte dei rapporti di lavoro e alla risoluzione degli altri, essendovi il rischio concreto che, in alternativa, debba procedersi al licenziamento di tutti i lavoratori.

Firmato Da: MARIANI GIORGIO PIETRO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: bf22e - Firmato Da: ZUCCA LUIGIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5686f73543277a2d1a82865651246570

In passato, la giurisprudenza ha effettivamente affermato che "*la cessione di azienda non costituisce di per sé un giustificato motivo di licenziamento del lavoratore da parte dell'imprenditore cedente, ma può concorrere a costituirlo qualora quest'ultimo possa dimostrare la sussistenza di un ulteriore elemento consistente nella necessità di provvedere, al fine di attuare la cessione, ad un ridimensionamento dell'aspetto organizzativo dell'azienda, afferente al personale occupato, per avere il cessionario accettato l'operazione solo a condizione di una preventiva e drastica riduzione dei dipendenti dell'azienda medesima*" (Cass. civ., 9 settembre 1991, n. 9462).

Nel caso di specie, le società resistenti sottolineano come la cessione sia avvenuta in deroga all'art. 2112 c.c. e sulla base di due accordi *ex* art. 47, comma 4 *bis*, L. n. 428/1990 (il primo tra H D S.r.l. in liquidazione e L S.r.l. ed il secondo tra L S.r.l. e HDI S.p.A.).

Tale disposizione, in particolare, consente agli accordi tra l'impresa e le organizzazioni sindacali di *derogare* alla disciplina di cui all'art. 2112 c.c., nell'ipotesi, tra le altre, in cui il trasferimento riguardi un'azienda per cui vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo.

Poiché, nella specie, risulta che in data 11 febbraio 2016 sia stato omologato il concordato preventivo proposto da H D S.r.l. in liquidazione (doc. 12 fasc. H D S.r.l. in liquidazione), nella prospettiva delle società resistenti, l'accordo sindacale stipulato tra H D S.r.l. in liquidazione e L S.r.l. prevede espressamente la possibilità di licenziamenti al fine di facilitare la cessione e il mantenimento parziale dell'occupazione.

Si deve, tuttavia, rilevare che la deroga al divieto di licenziamenti in occasione del trasferimento d'azienda può operare, secondo la Direttiva 2001/23/CE, come interpretata dalla Corte di giustizia (e, da ultimo, dalla recentissima sentenza del 22 giugno 2017 della Corte, C-126/16, spec. § 44), solo nell'ambito di una procedura *lato sensu* liquidativa dell'impresa cedente.

In particolare, con riferimento alla disciplina in materia di concordato preventivo, devono essere distinte le ipotesi di concordato per *cessio bonorum ex* art. 182 R.D. n. 267/1942 e di concordato *con continuità aziendale ex* art. 186-*bis* R.D. n. 267/1942.

Orbene, nel caso di specie, la procedura di concordato preventivo cui è stata ammessa H D . S.r.l. in liquidazione è posta in essere sulla base *di un piano di continuità diretta*, prima dell'omologazione, *e indiretta*, successivamente alla omologazione, da parte di L S.r.l. che ha proseguito senza soluzione di continuità l'attività produttiva mediante l'assunzione di tutte le attività (cfr. decreto di omologa Trib. Cremona, doc. 12 fasc. H D S.r.l. in liquidazione).

Si deve correttamente ritenere che, a fronte di una procedura posta in essere senza che l'obiettivo sia la liquidazione integrale dei beni del cedente, i licenziamenti in vista della cessione siano *vietati*.

Firmato Da: MARIANI GIORGIO PIETRO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: bf22a - Firmato Da: ZUCCA LUIGIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5898f7354327f2d1e82885851 24e570

In particolare, il legislatore del 2009, attraverso il comma 4 *bis* dell'art. 47, ha sì inteso riconoscere alle parti negoziali la possibilità di derogare all'art. 2112 c.c., ma tale disposizione deve pur sempre tener conto dei limiti imposti dalle norme della Direttiva 2001/23/CE, nonché dai criteri interpretativi e dai principi fissati dalla Corte di giustizia. Ebbene, poiché tra le disposizioni della Direttiva vi è quella che vieta il licenziamento in vista del trasferimento d'azienda (art. 4 Dir. 2001/23/CE) e poiché la Corte di giustizia ha escluso che lo stato di crisi aziendale sia di per sé giustificativo di deroghe al divieto, deve ritenersi che l'art. 47, comma 4 *bis*, non autorizzi gli accordi sindacali a derogare al suddetto divieto.

L'accordo *ex* art. 47, comma 4 *bis*, L. 428/1990 in particolare – a differenza di quello stipulato ai sensi del comma 5 della disposizione stessa – non consente un intervento sulla regola della continuazione dei rapporti di lavoro secondo quanto disposto dall'art. 2112 c.c., potendo incidere solo sulla regola del mantenimento dei trattamenti economico-normativi applicati dal cedente, come anche riconosciuto dalla più recente giurisprudenza di merito (così Corte d'Appello Roma, 16 febbraio 2017).

Quanto detto, vale certamente per l'accordo stipulato tra H D S.r.l. in liquidazione e L. S.r.l.

Con riferimento all'accordo *ex* art. 47, comma 4 *bis*, L. 428/1990, tra L S.r.l. e HDI S.p.A., deve essere sottolineato un ulteriore profilo.

In tale secondo caso, infatti, né L S.r.l. né HDI S.p.A. si trovavano nelle condizioni descritte dall'art. 47, comma 4 *bis*, L. n. 428/1990 per poter legittimamente stipulare un accordo in deroga all'art. 2112 c.c. (con i limiti sopra precisati), di talchè questo secondo accordo deve essere ritenuto illegittimo *tout-court*, anche a prescindere dalle considerazioni sopra esposte.

3. Il licenziamento della ricorrente è dunque illegittimo, in quanto fondato su un accordo sindacale contrario alla legge e al diritto dell'Unione europea (che il primato del diritto Ue si estenda ai contratti collettivi e agli accordi sindacali è stato più volte affermato dalla Corte di giustizia: v. tra le altre Corte giustizia Unione europea, 13-09-2011, causa C- 447/09, Prigge c. Deutsche Lufthansa AG 41).

Questa soluzione trova un autorevole avallo nella recente sentenza di questo Tribunale, pronunziata in un caso analogo al presente (n. 2147 del 18 luglio 2017, est. Scarzella).

Per individuare il vizio in cui si concreta tale illegittimità, occorre ricordare che, già in base all'art. 2112, quarto comma, c.c., il licenziamento disposto dal cedente senza giustificazione diversa dal trasferimento era considerato nullo dalla giurisprudenza, in quanto atto adottato in carenza di potere e in violazione di una disposizione di legge che non può che essere considerata imperativa, in quanto tesa a tutelare i lavoratori dalle conseguenze negative del trasferimento d'azienda (v. già Cass. 6 marzo 1998, n. 2521).

L'imperatività del divieto e la conseguente nullità del licenziamento irrogato in violazione, è poi rafforzata dal fatto che esso è ribadito dal diritto dell'Unione europea, cui l'ordinamento interno è tenuto a conformarsi in base agli artt. 10, 11, 117 Cost.

Firmato Da: MARIANI GIORGIO PIETRO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: bf22e - Firmato Da: ZUCCA LUIGIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5689f73543277a2d1a6285851 24e570

(sulla natura imperativa delle norme della Direttiva 2001/23/CE, "*nel senso che non è consentito agli Stati membri derogarvi in senso sfavorevole ai lavoratori*", v. Corte giustizia Unione europea, 28 gennaio 2015, causa C-688/13, Gimnasio Deportivo San Andrés SL, in liquidazione, e Corte di giustizia 11 giugno 2009, causa C-561/07, Commissione c. Repubblica Italiana).

4. *Ad abundantiam* si deve, poi, rilevare che il licenziamento di è nullo anche in quanto intimato durante lo stato di gravidanza della lavoratrice. A nulla può valere la circostanza dedotta dalle società resistenti per cui "*al momento dell'individuazione dei 65 dipendenti da trasferire la Società [n.d.r. H D S.r.l. in liquidazione] era totalmente all'oscuro della gravidanza della Ricorrente (cfr. doc. 18)*".

Si deve, infatti, richiamare sul punto l'orientamento maggioritario espresso dalla giurisprudenza secondo il quale lo stato di gravidanza, ai fini dell'applicabilità delle tutele ad esso connesse, non deve essere oggetto di una specifica comunicazione al datore di lavoro, ma opera in senso oggettivo.

Secondariamente, deve essere altresì considerata la circostanza per cui, in ogni caso, al momento del licenziamento, comunicato con lettera del 26 luglio 2016, H D S.r.l. in liquidazione era del tutto consapevole della condizione della sig.ra come si evince chiaramente da quanto sostenuto dalle società resistenti alle pagg. 15-16 della memoria difensiva.

Pertanto, gli altri motivi di impugnazione avanzati dalla Difesa di parte ricorrente vanno ritenuti assorbiti.

La richiesta di integrazione documentale svolta nel corso dell'udienza odierna di discussione (con riferimento alla visura camerale di HDI S.p.A. e della deposizione testimoniale resa in procedimento analogo in data 30 marzo 2017) va ritenuta irrilevante ai fini della decisione e va pertanto rigettata.

5. In ordine alla tutela applicabile, il licenziamento deve essere dichiarato nullo per contrarietà a norme imperative, con conseguente applicazione della tutela di cui all'art. 18, comma 1, L. 300/1970.

Quanto al destinatario dell'ordine di reintegrazione, lo stesso deve essere individuato in HDI S.p.A., quale ultima cessionaria, secondo l'interpretazione consolidata della giurisprudenza (cfr. Cass. civ., sez. lav., 21 febbraio 2014, n. 4130; Cass. 8 marzo 2011, n. 5507; Cass. civ., sez. lav., 12 aprile 2010, n. 8641).

6. Con riferimento, da ultimo, alla condanna al pagamento dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 18 L. 300/1970, secondo quanto disposto dall'art. 2112 c.c., questa dovrebbe essere pronunciata nei confronti di *tutte* le società resistenti in solido, con la sola esclusione di E I S.p.A., per quanto sopra esposto (§ 1).

Firmato Da: MARIANI GIORGIO PIETRO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: bf22e - Firmato Da: ZUCCA LUIGIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5689f73543277a2d1a8268585124e570

L'obbligo di versare l'indennità sorge infatti a carico del cedente al momento del licenziamento nullo e si trasferisce al cessionario – nel caso di specie, a L. S.r.l., prima, e a HDI S.p.A., poi – unitamente agli altri obblighi connessi ai rapporti di lavoro ceduti, secondo il regime di solidarietà delineato dall'art. 2112 c.c.

Si deve, tuttavia, considerare che la ricorrente chiede la condanna in via solidale di tutte convenute *solamente* con riferimento all'indennità risarcitoria relativa al periodo dalla data del licenziamento a quella della sentenza.

Per il tempo intercorrente tra la data della pronuncia e quella di effettiva reintegrazione viene chiesta, invero, la sola condanna di HDI S.p.A.

In base a quanto disposto dall'art. 112 c.p.c., il giudice deve pronunciare su tutta la domanda e non oltre i limiti di essa.

Pertanto, la condanna al pagamento dell'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad € 2.198,86 (= € 1.884,74*14/12), maturata dal giorno del licenziamento sino alla data della sentenza deve essere rivolta a tutte le società convenute in via solidale. Con riferimento, invece, all'indennità risarcitoria per il periodo dalla data della sentenza a quella di effettiva reintegrazione, la condanna deve essere pronunciata solo nei confronti di HDI S.p.A.

7. Le spese processuali seguono la soccombenza di H D S.r.l. in liquidazione, HDI S.p.A. e L S.r.l.

Si possono compensare integralmente con riferimento al convenuto E I. S.p.A.

P. Q. M.

Il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria ed ulteriore istanza domanda ed eccezione disattesa, così decide:

1) **dichiara** il difetto di legittimazione passiva E I S.p.A.;

2) **annulla** il licenziamento intimato alla sig.ra

3) **condanna** HDI S.p.A., quale cessionaria, alla reintegrazione nel posto di lavoro della sig.ra con decorrenza dal 18 aprile 2016;

4) **condanna** H D S.r.l. in liquidazione, HDI S.p.A. e L. S.r.l., in via solidale, al pagamento in favore della ricorrente, sig.ra dell'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad € 2.198,86, maturata dal giorno del licenziamento sino alla data della sentenza, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. Le società vanno condannate, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della data della sentenza, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione;

Firmato Da: MARIANI GIORGIO PIETRO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: bf22e - Firmato Da: ZUCCA LUIGIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5686f735432 77a2d1a8268585124e570

5) **condanna** HDI S.p.A. al pagamento in favore della ricorrente, sig.ra dell'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad Euro 2.198,86, maturata dalla data della sentenza sino all'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. Le società vanno condannate, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dalla data della sentenza fino a quella dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione;
6) **condanna** H D S.r.l. in liquidazione, L S.r.l. e HDI S.p.A. alla rifusione in solido delle spese di lite in favore di liquidate in complessivi Euro 4.500,00, oltre IVA e CPA; **compensa** integralmente fra le altre parti le spese del giudizio.
Così deciso il 25 luglio 2017.

Il giudice
Dott. Giorgio Mariani

Firmato Da: MARIANI GIORGIO PIETRO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: bf22a - Firmato Da: ZUCCA LUIGIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5669f73543277a2d1a8265856124e570