

N.R.G. 1890/2016



TRIBUNALE DI BERGAMO

Sez. monocratica del lavoro

VERBALE EX ART. 429 C.P.C.

In composizione monocratica, nella persona della **dott.ssa Monica Bertoncini**, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 15 febbraio 2017, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nel procedimento ai sensi dell'art. 1, comma 48, l. 92/21 ed iscritta al n. 1890/2016 R.G. promosso da

(Avv.ti A. GUARISO, L. NERI e M. LAVANNA)

CONTRO

(Avv. BONI

ANDREA)

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso regolarmente notificato

convenivano in giudizio, dinanzi al Tribunale di Bergamo in funzione di giudice del lavoro, la Lavorin soc. coop. ai sensi dell'art. 1, comma 48, l. 92/12 per ottenere, previa declaratoria di illegittimità del licenziamento intimato con comunicazione del 29.12.2015, la reintegrazione nel posto di lavoro e la condanna della convenuta al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 18 l. 300/70.



A fondamento della propria pretesa i ricorrenti, premesso di aver lavorato per la convenuta dal 1.1.2015, quanto all' , e dall'1.2.2015, quanto alla , come operai addetti al confezionamento presso lo stabilimento produttivo del , deducevano l'illegittimità del licenziamento comminato il 29.12.2015, sia per la violazione della l. 223/91, non essendo stata esperita la procedura di cui agli artt. 4 e 24 l. 223/91, sia per la violazione dell'obbligo di repechage. Rassegnavano le sopra precisate conclusioni.

La convenuta, costituitasi in giudizio, contestava l'applicabilità nei suoi confronti della procedura di cui alla l. 223/91, in considerazione della peculiarità del rapporto di lavoro delle cooperative.

Nel merito, la Lavorin evidenziava l'impossibilità di reintegrare i ricorrenti al proprio interno, contestando l'importo da loro dedotto quale retribuzione globale di fatto. Concludeva per il rigetto del ricorso.

Il giudizio, istruito solo documentalmente, all'udienza del 15.2.2017 è stato trattenuto in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

I ricorrenti sono dipendenti della Lavorin soc. coop. dall'1.1.2015, quanto all' , e dall'1.2.2015, quanto alla , come soci lavoratori con la mansione di operai addetti al confezionamento presso lo stabilimento produttivo del

(v. lettere assunzione in atti).



Entrambi sono stati licenziati con comunicazione del 29.12.2015 per la cessazione dell'appalto cui erano addetti (v. doc. 3 fasc. ricorrenti).

Pacificamente la cessazione di tale appalto ha determinato il licenziamento delle sei persone allo stesso adibite, per cui si discute dell'applicabilità a tali recessi della procedura di cui alla l. 223/91.

Sul punto, la Corte di cassazione, con una sentenza di qualche anno fa, ha espressamente precisato che "in base alle disposizioni contenute nell'art. 8 del d.l. 20 maggio 1993, n. 148 (convertito in legge 19 luglio 1993, n. 236), anche ai soci lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro si estendono la disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, la disciplina della procedura per la dichiarazione di mobilità e quella per la riduzione del personale, previste rispettivamente dagli artt. 1, 4 e 24 della legge n. 223 del 1991" (v. cass. civ. 15510/05).

Anche più di recente la Suprema Corte è sostanzialmente pervenuta alla medesima conclusione, muovendo dalla previsione dell'art. 7 D.L. 248/2007, secondo cui "nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto e al fine di favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti



dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative".

Secondo la Corte, tale disposizione avrebbe aggiunto un'ipotesi ulteriore alle eccezioni dall'applicazione della procedura prevista dalla L. n. 223 del 1991 già individuate dall'art. 24 comma 4, prevedendo però un requisito: "che i lavoratori impiegati siano riassunti dall'azienda

subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, oppure che siano riassunti a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. (Solo) nella ricorrenza di tali presupposti, infatti, la situazione fattuale costituisce sufficiente garanzia per i lavoratori, risultandone la posizione adeguatamente tutelata, ed esonera dal rispetto dei requisiti procedurali richiamati dall'art. 24 della L. n. 223 del 1991" (v., in motivazione, cass. civ. 22121/16).

Tale opzione interpretativa è la stessa espressa nella circolare del Ministero del Lavoro richiamata dalla convenuta (n. 22 dell'1.8.2012), da cui si desume, sulla base di una lettura complessiva, che l'inapplicabilità della l. 223/91 è esclusa nelle ipotesi in cui, in virtù di previsioni della contrattazione collettiva, il personale addetto dell'appalto cessato sia assunto alle



medesime condizioni dall'impresa subentrante nell'appalto medesimo (v. doc. 7 fasc. resistente).

Il Ministero, nella circolare, ha infatti precisato "che la perdita di un appalto di servizi non può essere ricondotta alle situazioni tipiche di sospensione del lavoro o riduzione del personale per situazioni temporanee di mercato né ad ipotesi di ristrutturazione o crisi aziendale quanto, piuttosto, ad un turn over assolutamente "fisiologico". In tale contesto il cambio di gestione nell'appalto viene disciplinato allo scopo principale di salvaguardare i livelli occupazionali mediante un impegno all'assunzione degli addetti al singolo appalto da parte dell'impresa subentrante mediante uno strumento contrattuale di tutela dell'occupazione. Nello stesso senso dispone l'art. 7, comma 4 bis, della L. n. 31/2008 (v. doc. 7 fasc. resistente).

Nella situazione in esame non sono note le vicende successive alla perdita dell'appalto e, in particolare, non risulta che i ricorrenti siano stati assunti, alle medesime condizioni, dalla subentrante nell'appalto presso il .

Per tale ragione la convenuta avrebbe dovuto attivare la procedura di cui alla l. 223/91, essendo incontestato che ne sussistessero tutti gli altri presupposti di cui all'art. 24, comma 1, l. 223/91.

Tale procedura pacificamente non è stata seguita, per cui i licenziamenti devono ritenersi viziati.

Dal punto di vista delle conseguenze, il comma 3 dell'art. 5 l. 223/91, come sostituito dall'art. 1, comma 46, l. 92/12, prevede che "qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma,



della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni".

L'art. 4, comma 12, l. 223/91 nel primo periodo prevede che "le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo".

Pertanto, ricorrendo una violazione della procedura, di fatto mai attivata, il regime applicabile sarà quello di cui al terzo periodo del settimo comma dell'articolo 18 l. 300/70, come modificato dalla l. 92/12, che richiama la tutela meramente indennitaria di cui al quinto comma dell'art. 18 l. 300/70, secondo cui il giudice "condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo".

L'accertamento di tale vizio della procedura, stante la sommarietà del presente procedimento, rende allo stato



superflua l'indagine in ordine agli altri profili di illegittimità dedotti dal ricorrente.

In definitiva, per tutte le argomentazioni esposte, va dichiarato risolto il rapporto di lavoro tra

con effetto dal 18.1.2016, nonché quello tra e la

con effetto dal 18.1.2016 e la Lavorin soc. coop. va condannata al pagamento, nei confronti di ciascun ricorrente, di una indennità risarcitoria omnicomprensiva quantificata, avuto riguardo alla gravità della violazione ed alla modestissima anzianità degli stessi, in misura pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria dal licenziamento al saldo. La retribuzione globale di fatto deve essere accertata tenuto conto della retribuzione effettivamente percepita dai ricorrenti (sulla base delle ore di lavoro svolte) e che, secondo quanto risulta dalle buste paga, era sempre differente.

Ciò verosimilmente è ascrivibile alla previsione contenuta nelle lettere di assunzione, secondo cui i ricorrenti si rendevano disponibili a ridurre il proprio orario di lavoro in conseguenza della diminuzione dell'attività lavorativa presso il cliente.

Pertanto, in base alle buste paga depositate dalla convenuta, l' risulta aver percepito una retribuzione media di € 1.228,23 lorde mensili a cui corrisponde una retribuzione globale di fatto pari ad € 1.523,91 (€ 1.228,23 per 14 mensilità, diviso 12 e sommata la quota di TFR pari ad € 90,91).

Sempre sulla base delle buste paga depositate dalla convenuta, la ha percepito una retribuzione media



di € 690,75 lorde mensili a cui corrisponde una retribuzione globale di fatto pari ad € 856,97 (€ 690,75 per 14 mensilità, diviso 12 e sommata la quota di TFR pari ad € 51,1).

E', infine, fondata la domanda di pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, considerato che al licenziamento non consegue una tutela reintegratoria.

Pure questa viene calcolata tenendo conto della retribuzione media effettivamente percepita dai ricorrenti ed ammonta ad € 837,42 quanto all' (€ 1.228,23 diviso 22 moltiplicato 15) e ad € 470,96 quanto alla (€ 690,75 diviso 22 moltiplicato 15), entrambe oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal licenziamento al saldo.

Le spese processuali, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale di Bergamo, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, pronunciando sulla causa n. 1890/16 R.G.

1. dichiara risolto il rapporto di lavoro tra con effetto dal 18.1.2016, nonché quello tra e la con effetto dal 18.1.2016;
2. condanna la in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento, nei confronti di , di una indennità risarcitoria omnicomprensiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre agli interessi



legali e alla rivalutazione monetaria dal licenziamento al saldo;

3. condanna , in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento, nei confronti di

, della indennità sostitutiva del preavviso, pari ad € 837,42 quanto all' e ad € 470,96 quanto alla , entrambe oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal licenziamento al saldo;

4. condanna , in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento, nei confronti dei ricorrenti, delle spese processuali, liquidate in complessivi € 2.500,00 per compensi professionali, oltre iva, cpa e rimborso spese generali come per legge.

Bergamo, 1 marzo 2017

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Monica Bertoncini

