



TRIBUNALE DI BERGAMO

Sez. monocratica del lavoro

VERBALE EX ART. 429 C.P.C.

UDIENZA DEL 21 marzo 2019 avanti al Giudice, **dott.ssa Monica Bertoncini**, nella causa iscritta al N. 1639/18 R.G. e promossa da

██████████
(Avv.ti A. Guariso, L. Neri e S. Losio)

CONTRO

██████████ **soc. coop.**
(Avv. F. Hernandez)

Sono comparsi: l'avv. Losio per la parte ricorrente, nonché l'avv. Hernandez per la resistente.

I procuratori delle parti discutono la causa insistendo per l'accoglimento delle conclusioni di cui ai rispettivi atti e chiedono che la causa sia decisa.

Repubblica Italiana

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Bergamo, visto l'art. 429 c.p.c., udite le conclusioni della parte, nonché i motivi a sostegno, pronuncia la seguente di cui dà pubblica lettura

SENTENZA



nel nome del popolo italiano

PARTE RICORRENTE: per l'accoglimento del ricorso;

PARTE RESISTENTE: per il rigetto del ricorso;

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso regolarmente notificato [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Bergamo in funzione di giudice del lavoro, la [REDACTED] soc. coop. per sentir dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimatogli, nonché la delibera del C.d.A. del 21.6.2018 di esclusione dalla compagine societaria e per sentirla conseguentemente condannare al pagamento di una indennità, ai sensi degli artt. 3 e 10 d.lgs. 23/15, commisurata all'anzianità di servizio ed al tallone mensile di € 1.852,46; in subordine per sentir condannare la convenuta al pagamento dell'indennità di cui all'art. 8 l. 604/66 ed in ogni caso per sentirla condannare al pagamento del TFR pari ad € 2.518,92.

A fondamento di tale pretesa il ricorrente esponeva di aver lavorato alle dipendenze della convenuta dal 19.1.2016 come socio lavoratore con la mansione di pikerista e carrellista addetto al magazzino [REDACTED] di Brignano.

Il ricorrente aggiungeva che il 3.5.2018 la convenuta aveva comunicato l'apertura di una procedura di licenziamento collettivo del personale impiegato presso il deposito [REDACTED] sito in Brignano Gera d'Adda, in considerazione dell'esaurimento delle attività di ricevimento merci.

Il ricorrente dava atto che l'organizzazione sindacale [REDACTED] [REDACTED] aveva chiesto un esame congiunto ai sensi dell'art. 4 l. 223/91, tenutosi il 21.5.2018 e nell'ambito del quale la



convenuta, nel dare atto che l'eccedenza strutturale di tutto il personale impiegato presso il deposito [REDACTED] era pari a 64 unità ed in ragione del fatto che l'intera procedura riguardava l'intero organico presente nell'appalto, si rendeva superfluo stabilire un criterio di scelta sulla base del quale procedere all'individuazione dei lavoratori in esubero.

L'organizzazione sindacale, nel dare atto che i lavoratori si rendevano disponibili a qualsiasi soluzione che consentisse il mantenimento del posto di lavoro, ivi compresi trasferimenti e riduzioni di orari, non aveva proceduto alla stipula di alcun accordo con la [REDACTED] soc. coop., la quale aveva quindi intimato i licenziamenti.

Il ricorrente, nell'impugnare contestualmente la delibera di esclusione, deduceva l'illegittimità del recesso per la violazione dei criteri di scelta, che non avevano riguardato l'intero complesso aziendale, investendo solo il personale addetto all'appalto Kamila.

Il ricorrente eccepiva altresì l'illegittimità del recesso per alcune violazioni formali nella comunicazione di cui all'art. 4 l. 223/91. Rassegnava le sopra precisate conclusioni.

Si costituiva regolarmente in giudizio la [REDACTED] soc. coop., resistendo alla domanda di cui chiedeva il rigetto.

La convenuta, nel contestare le violazioni formali, dava atto della stipula di un verbale di accordo sindacale con la [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED] in cui si riteneva superfluo stabilire un criterio di scelta, in quanto la



procedura riguardava l'intero organico presente nell'appalto.

La convenuta, nel dare atto che contestualmente le parti davano atto di sanare eventuali vizi della procedura, invocava l'applicabilità erga omnes di tale accordo. Concludeva per il rigetto del ricorso.

La causa, istruita solo documentalmente, è stata discussa e decisa all'odierna udienza, mediante sentenza di cui veniva data pubblica lettura.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato.

Pacificamente il ricorrente, dipendente della convenuta dal 19.1.2016 come socio lavoratore e mansioni di addetto movimentazione merci, è stato licenziato con comunicazione del 21.6.2018 nell'ambito della procedura di mobilità avviata il 3.5.2018 (v. doc. 3 e 11 fasc. ricorrente).

Con comunicazione del 3.5.2018 la [REDACTED] ha comunicato l'avvio di una procedura di licenziamento collettivo per il personale impiegato presso il deposito [REDACTED] di Brignano Gera d'Adda (v. doc. 6 fasc. ricorrente).

La società, nel dare atto di impiegare 137 lavoratori (64 dei quali all'interno del deposito [REDACTED] di Brignano Gera d'Adda), chiariva che con comunicazione del 28.4.2018 era stata informata della cessazione delle attività di ricevimento delle merci all'interno di tale magazzino e che, non sussistendo alcun condizione espansiva, il licenziamento collettivo non era evitabile (v. doc. 6 fasc. ricorrente).

E' pacifico che questo abbia riguardato solo il personale impiegato presso il deposito [REDACTED] di Brignano Gera d'Adda,



anche in virtù del verbale di accordo sindacale sottoscritto il 15.5.2018 con la ██████████, ██████████ e ██████████ (v. doc. 9 fasc. resistente).

In tale circostanza, sul presupposto dell'esaurimento della cessazione delle attività di ricevimento delle merci all'interno di tale magazzino, all'esito dell'esame congiunto, veniva confermata l'eccedenza strutturale delle 64 unità impiegate presso il deposito ██████████ ed in ragione del fatto che l'intera procedura riguardava l'intero organico presente nell'appalto, veniva ritenuto "superfluo stabilire un criterio di scelta sulla base del quale procedere all'individuazione dei lavoratori in esubero" (v. doc. 9 fasc. resistente).

E' pacifico che il licenziamento del ricorrente sia avvenuto senza alcuna comparazione rispetto ai lavoratori non addetti al deposito ██████████.

In relazione a tale aspetto è principio ormai consolidato della Suprema Corte quello secondo cui "in materia di licenziamenti collettivi, ove il datore di lavoro che procede alla riduzione del personale ai sensi dell'art. 24 della legge n. 223 del 1991, intenda sopprimere, in applicazione dell'art. 5 della citata legge, un reparto della sua impresa, non può limitare la scelta ai lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti a tale reparto se detti lavoratori sono idonei - per acquisite esperienze e per pregresso e frequente svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda con positivi risultati - ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti. Conseguentemente, in tali casi, per il criterio di buona fede e correttezza, di cui agli artt. 1175 e 1375 cod. civ., deputato a presiedere la



soluzione in forma equilibrata di conflittuali interessi delle parti, la scelta dei lavoratori da porre in mobilità non può essere limitata ad un solo reparto ma deve riguardare un ben più esteso numero di dipendenti" (così cass. civ., 28.4.2006 n. 9888; cass. civ., 15.6.2006 n. 13783).

Tale principio deriva direttamente dalla ratio della normativa e dalla necessità, perseguita attraverso l'utilizzo dei criteri di scelta dettati dalla legge stessa o di quelli definiti nei contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'art. 4, comma 2, l. 223/91, di garantire l'imparziale individuazione dei destinatari del recesso e di consentire un controllo sulla correttezza dell'operazione e la rispondenza agli accordi raggiunti o alle previsioni legali.

L'art. 5 l. 223/91 dispone infatti che "l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico, produttive ed organizzative del complesso aziendale".

Pertanto, "in via preliminare, la delimitazione del personale "a rischio" si opera in relazione a quelle esigenze tecnico produttive ed organizzative che sono state enunciate dal datore con la comunicazione di cui al terzo comma dell'art. 4" (così, in motivazione, cass. civ., 26376/08).

Tuttavia, "va attribuito il debito rilievo anche alla previsione testuale della norma secondo cui le medesime esigenze tecnico produttive devono essere riferite "al complesso aziendale"; ciò in forza dell'esigenza di ampliare al massimo l'area in cui operare la scelta, onde approntare idonee garanzie contro il pericolo di discriminazioni a



danno del singolo lavoratore, in cui tanto più facilmente si può incorrere quanto più si restringe l'ambito della selezione" (così, in motivazione, cass. civ., 26376/08).

La Corte ha dunque ritenuto "arbitraria e quindi illegittima ogni decisione del datore diretta a limitare l'ambito di selezione ad un singolo settore o ad un reparto, se ciò non sia strettamente giustificato dalle ragioni che hanno condotto alla scelta di riduzione del personale. La delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri dei lavoratori da porre in mobilità è dunque consentita solo quando dipenda dalle ragioni produttive ed organizzative, che si traggono dalle indicazioni contenute nella comunicazione di cui all'art. 4, comma 3, quando cioè gli esposti motivi dell'esubero, le ragioni per cui lo stesso non può essere assorbito, conducono coerentemente a limitare la platea dei lavoratori oggetto della scelta. Per converso, non si può invece riconoscere in tutti i casi una necessaria corrispondenza tra il dato relativo alla "collocazione del personale" indicato dal datore nella comunicazione di cui all'art. 4, e la precostituzione dell'area di scelta. Il datore infatti segnala la collocazione del personale da espungere (reparto, settore produttivo, ecc), ma ciò non comporta automaticamente che l'applicazione dei criteri di scelta coincida sempre con il medesimo ambito e che i lavoratori interessati siano sempre esclusi dal concorso con tutti gli altri, giacché ogni delimitazione dell'area di scelta è soggetta alla verifica giudiziale sulla ricorrenza delle esigenze tecnico produttive ed organizzative che la giustificano" (così, in motivazione, cass. civ., 26376/08). Il principio che si ricava dalle pronunce della Corte è quello di una estrema "diffidenza" verso una eccessiva



restrizione dell'area di personale entro cui effettuare la scelta.

Infatti, una scelta compiuta nell'ambito dell'intero complesso aziendale consente di individuare i lavoratori più forti sul mercato del lavoro e di evitare discriminazioni in danno del singolo lavoratore (cass. civ., 24.1.2002 n. 809). Solo nel caso in cui la riduzione di personale sia dettata dalla chiusura di un settore dell'azienda, un reparto, un'unità produttiva, e ciò risulti dalla comunicazione di cui all'art. 4 l. 223/91, è possibile applicare i criteri di scelta limitatamente al personale addetto all'area di cui è stata decisa la soppressione, ma tale situazione non ricorre nel caso in esame (v. doc. 8 fasc. resistente).

Peraltro, ciò non implica, per l'imprenditore, un obbligo in tal senso, essendo possibile effettuare la scelta sulla base di criteri che tengano conto, secondo la previsione di cui all'art. 5 l. 223/91, delle "esigenze tecnico produttive ed organizzative del complesso aziendale".

Pertanto, anche quando la riduzione di personale consegua alla chiusura di un reparto non è vietato, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., una comparazione dei lavoratori addetti all'intero complesso aziendale ove ciò sia giustificato da esigenze tecnico, produttive ed organizzative.

Perciò la Suprema Corte è arrivata ad affermare che quando il datore di lavoro intende sopprimere un reparto "non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti a tale reparto se detti lavoratori sono idonei - per acquisite esperienze e per pregresso e frequente svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda con positivi risultati - ad occupare le



funzioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti" (così, cass. civ., 15.6.2006 n. 13783).

Per quanto attiene, invece, agli accordi sindacali, la Suprema Corte ha chiarito che "poiché la determinazione negoziale dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare (che si traduce in accordo sindacale che ben può essere concluso dalla maggioranza dei lavoratori direttamente o attraverso le associazioni sindacali che li rappresentano, senza la necessità dell'approvazione dell'unanimità) adempie ad una funzione regolamentare delegata dalla legge (v. Corte costituzionale n. 268 del 1994), essa deve rispettare non solo il principio di non discriminazione, sancito dall'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ma anche il principio di razionalità, alla stregua del quale i criteri concordati - oltre a dover essere coerenti con il fine dell'istituto della mobilità dei lavoratori - devono avere i caratteri dell'obiettività e della generalità, operando senza discriminazioni tra i dipendenti, cercando di ridurre al minimo il cosiddetto "impatto sociale", e scegliendo, nei limiti in cui ciò sia consentito dalle esigenze oggettive a fondamento della riduzione del personale, di espellere i lavoratori che, per vari motivi, anche personali, subiscono ragionevolmente un danno comparativamente minore" (v. cass. Civ. 6959/13).

La Suprema Corte, nelle diverse sentenze in cui ha analizzato la legittimità o meno di accordi sindacali (come ad esempio quello sul criterio dell'anzianità di servizio senza soluzione di continuità o quello della pensionabilità), ha sempre ricordato che deve trattarsi di criteri oggettivi, applicabili "all'intera platea di lavoratori con esclusione dunque in radice del carattere



discriminatorio" (v. cass. civ. 17249/16, nonché cass. Civ. 18504/16 sul criterio della pensionabilità, o ancora cass. Civ. 31872/18 sul criterio della maggiore competenza e dell'alta specializzazione fissato in sede di accordo sindacale per individuare i lavoratori da mantenere in servizio).

E' quindi essenziale che il criterio risponda a criteri oggettivi e sia applicabile all'intera platea dei lavoratori (cass. civ. 17249/16 e cass. Civ. 2694/18).

Tale situazione non si è verificata nel caso in esame, laddove il criterio di cui all'accordo sindacale ha riguardato, su una platea di 137 soci lavoratori, solo quelli addetti al deposito [REDACTED], sull'unico presupposto della cessazione di tale attività.

Neppure la società convenuta ha addotto, in ossequio ai principi espressi dalla Suprema Corte, elementi atti a dimostrare che tali lavoratori non fossero idonei ad occupare le funzioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti" (così, cass. civ., 15.6.2006 n. 13783).

Tra l'altro, come correttamente evidenziato da parte ricorrente, l'assegnazione ad un appalto neppure può ritenersi definitiva, trattandosi di lavoratori soggetti a trasferimenti da un cantiere ad un altro in base alle esigenze della convenuta.

Un simile accordo sindacale non può quindi ritenersi legittimo e ciò assorbe evidentemente le questioni relative ai vizi della procedura.

In definitiva, va affermata l'illegittimità della delibera del C.d.A. del 21.6.2018 di esclusione dalla compagine societaria e del licenziamento intimato in pari data a [REDACTED] ed in applicazione degli art.



10 e 3, comma 1, d.lgs. 23/15 (come integrato dalla pronuncia della Corte Costituzionale 194/18) la convenuta va condannata al pagamento, nei confronti dello stesso [REDACTED], di un'indennità pari a 8 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, oltre alla rivalutazione e agli interessi dalla data del licenziamento al saldo.

L'importo di cui sopra viene determinato tenuto conto, oltre che della modesta anzianità aziendale del ricorrente, delle dimensioni dell'azienda, che contava 137 soci lavoratori, nonché del fatto che il ricorrente ha trovato un nuovo posto di lavoro il 4.12.2018 (v. doc. 15 fasc. ricorrente).

Deve escludersi la deducibilità dell'indennità di disoccupazione, come ormai riconosciuto in giurisprudenza, nonché dell'aliunde perceptum o percipiendum, trattandosi di tutela meramente indennitaria.

La retribuzione utile di riferimento per il calcolo del TFR va accertata nella misura di € 1.852,46, somma ritualmente dedotta in ricorso e non contestata.

Non risulta invece dimostrato, quanto meno con riferimento alla posizione del ricorrente, l'assunto della convenuta secondo cui, all'atto dell'assunzione, era stata convenuta la perdurante applicabilità della l. 604/66 in tema di licenziamento.

L'accordo citato in tal senso dalla [REDACTED] soc. coop. è infatti successivo all'avvenuta assunzione del ricorrente, mentre nulla di tutto ciò è riportato nella lettera di assunzione (v. doc. 3-6 fasc. resistente).

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, definitivamente pronunciando sulla causa n. 1639/18 R.G.

1. dichiara l'illegittimità della delibera del C.d.A. del 21.6.2018 di esclusione dalla compagine societaria e del licenziamento intimato in pari data a [REDACTED] e per l'effetto condanna la [REDACTED] soc. coop., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento, nei confronti dello stesso [REDACTED] di un'indennità pari a 8 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, oltre alla rivalutazione e agli interessi dalla data del licenziamento al saldo;

2. condanna la [REDACTED] soc. coop., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento, nei confronti di [REDACTED], delle spese di lite liquidate in complessivi € 3.000,00 per compensi professionali, oltre iva, cpa e rimborso spese generali come per legge, con distrazione in favore dei procuratori antistatari.

Bergamo, 21 marzo 2019

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Monica Bertoncini

