

Rg 138972018



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE D'APPELLO DI MILANO  
SEZIONE LAVORO

Composta dai magistrati:

dr.ssa Carla Bianchini	Presidente
dr.ssa Maria Rosaria Cuomo	Consigliere
dr.ssa Laura Bertoli	Consigliere relatore

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nel giudizio di reclamo ex art. 1, comma 58, legge 28 giugno 2012 n. 92  
avverso la sentenza del Tribunale di Milano n. 2462/2018, promosso da:

██████████ SPA (c.f. ██████████), con l'Avv.to CECCARELLI  
ENRICO, elettivamente domiciliata in VIA PODGORA, 13 in MILANO presso  
lo studio dell'avv. Luisa Zambon;

RECLAMANTE

contro

██████████ (C.F. ██████████), con l'Avv.to IMBERTI  
VALENTINO, elettivamente domiciliata in VIA MACEDONIO MELLONI, 34 in  
MILANO presso lo studio dei difensori;

RECLAMATA

I procuratori delle parti, come sopra costituite, hanno precisato le seguenti  
CONCLUSIONI: . . .  
per parte reclamante: come da ricorso depositato il 31.10.2018





per parte reclamata: come da memoria depositata il 5.12.2018

### MOTIVI DELLA DECISIONE IN FATTO E IN DIRITTO

Con sentenza n. 2462/2018 il Tribunale di Milano ha respinto l'opposizione avverso l'ordinanza *ex lege* n. 92/2012 con la quale, previa dichiarazione di illegittimità del licenziamento intimato a [REDACTED] all'esito di procedura di riduzione del personale, [REDACTED] s.p.a. era stata condannata alla reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro e al pagamento di risarcimento pari all'ultima retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento sino alla reintegra (nel limite massimo di 12 mensilità).

A motivazione di tale statuizione, confermando la decisione già adottata all'esito della fase sommaria del procedimento, il Tribunale ha in primo luogo evidenziato la diversità tra il numero di lavoratori eccedentari indicati nella comunicazione di apertura della procedura e quelli poi effettivamente licenziati.

Oltre a ciò, il primo giudice ha rilevato che, anche a voler ritenere che la suddetta diversità numerica dipendesse da mero errore materiale, come sostenuto dalla società, era comunque ravvisabile l'inadeguatezza contenutistica delle comunicazioni di apertura e chiusura della procedura di licenziamento collettivo, inadeguatezza che si era tradotta in un'erronea applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

Pur considerando che era stato sottoscritto accordo sindacale con il quale, per un verso, l'ambito aziendale entro il quale operare la scelta dei lavoratori eccedentari era stato circoscritto al solo stabilimento di [REDACTED] e, per altro verso, era stato individuato quale criterio di scelta prioritario per condurre detta selezione quello delle esigenze tecnico produttive, il Tribunale ha evidenziato che il datore di lavoro aveva scelto la [REDACTED] quale lavoratrice da licenziare senza effettuare alcuna valutazione in merito alla fungibilità professionale della reclamata con gli altri lavoratori di V livello rimasti in servizio ad [REDACTED] e, comunque, senza dare conto, nelle comunicazioni di avvio e chiusura della procedura, delle ragioni per cui gli altri dipendenti di V livello attivi ad [REDACTED] erano da reputarsi infungibili rispetto alla reclamata.





Il Tribunale ha sul punto richiamato la giurisprudenza della Suprema Corte, secondo la quale *“In tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore solo sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale. Tuttavia il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti a tale reparto o settore se essi siano idonei - per il pregresso svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda - ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti, con la conseguenza che non può essere ritenuta legittima la scelta di lavoratori solo perché impiegati nel reparto operativo soppresso o ridotto, trascurando il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altre realtà organizzative (Cass. Sez. L, 12/01/2015 n. 203).*

Muovendo da tale principio, il primo giudice ha quindi concluso affermando che detti profili di illegittimità erano da sanzionare con l'applicazione del IV comma dell'art. 18 della legge n. 300/1970, essendosi tradotti in una erronea applicazione dei criteri di scelta.

Avverso la sentenza ha proposto reclamo la società.

La reclamante ha in primo luogo evidenziato che, diversamente da quanto ritenuto dal Tribunale, il numero dei dipendenti impiegati ad [REDACTED] il cui rapporto di lavoro era cessato risultava coerente con quello indicato nella dichiarazione di apertura della procedura.

Da questo punto di vista, quindi, ad avviso della società, la procedura andava esente da qualsivoglia vizio.

[REDACTED] ha poi ribadito che l'ambito aziendale entro cui effettuare la scelta dei lavoratori eccedentari era stato limitato allo stabilimento di [REDACTED] in forza di accordo sindacale che ciò espressamente aveva autorizzato.

Ed infatti, in conseguenza di scelta imprenditoriale non sindacabile, quanto al merito, in sede giudiziaria, lo stabilimento di [REDACTED] era stato oggetto di un intervento di riorganizzazione aziendale che aveva comportato la dismissione del reparto produttivo cui la





dipendente era addetta, reparto la cui gestione era stata in parte trasferita nello stabilimento di [REDACTED] e in parte, per il tramite di affitto di azienda, a società di nuova costituzione. La reclamante ha precisato sul punto che gli unici quattro dipendenti che, all'esito della riorganizzazione, erano rimasti alle dipendenze di [REDACTED] nello stabilimento di [REDACTED], erano impiegati addetti a reparti diversi da quello produttivo cui, invece, era da sempre preposta la [REDACTED].

Così descritta l'operazione produttiva concernente lo stabilimento di [REDACTED], la reclamante ha censurato la decisione del Tribunale in quanto, a dire della società, il primo giudice non aveva considerato che l'accordo sindacale aveva derogato ai criteri di scelta legali, indicando quale criterio prioritario quello delle esigenze produttive. Il Tribunale avrebbe dovuto dare una lettura unitaria della comunicazione di apertura (nella quale si indicavano i profili professionali eccedentari, addetti al reparto produttivo) e dell'accordo sindacale, nel quale il riferimento al criterio delle esigenze produttive -indicato come prioritario- avrebbe dovuto essere inteso come volto a selezionare proprio il personale il cui profilo professionale era individuato come eccedentario nella comunicazione di apertura della procedura.

Non era esigibile, ad avviso del reclamante, imporre al datore di lavoro, soprattutto in presenza di accordo sindacale del tenore di quello esistente nel caso di specie, la comparazione della [REDACTED] con altri impiegati, pur di pari livello, addetti a reparti diversi da quello produttivo. Ad avviso della società, erroneamente il primo giudice non aveva considerato che le mansioni che la [REDACTED] aveva svolto in azienda (dapprima impiegata di V livello con mansioni di segretaria di produzione e di addetta alla gestione amministrativa dello smaltimento rifiuti; successivamente destinata al magazzino con mansioni di controllo manuale) non esistevano più e che, con riguardo in particolare al ruolo di addetta al magazzino, la comunicazione di apertura della procedura esplicitamente indicava il profilo come eccedentario.

Con diverso ordine di argomentazioni la reclamante, in via subordinata, ha poi evidenziato che, in ogni caso, le risultanze documentali acquisite al processo di primo grado dimostravano che la [REDACTED] non era fungibile con gli altri impiegati rimasti in forze, circostanza questa che dimostrava in concreto la correttezza della scelta operata dalla società.





Ritenuta provata la corretta applicazione dei criteri di scelta, e riaffermata anche la completezza delle comunicazioni di apertura e di conclusione della procedura, la reclamante ha poi evidenziato che, a tutto voler concedere, il Tribunale avrebbe dovuto applicare, ove avesse riscontrato un deficit delle comunicazioni, la sola tutela indennitaria, posto che in concreto i criteri di scelta che avevano portato alla individuazione della [redacted], quale dipendente eccedentaria erano stati correttamente applicati.

Nel richiedere la riforma della sentenza con l'accoglimento delle conclusioni rassegnate, la società ha poi riproposto tutte le argomentazioni già svolte in primo grado a confutazione degli ulteriori motivi di impugnazione di licenziamento svolti dalla lavoratrice in primo grado, motivi implicitamente ritenuti assorbiti dal Tribunale.

[redacted] si è costituita per il reclamo, chiedendo la conferma della sentenza impugnata e riproponendo a tal fine tutte le domande ed eccezioni già svolte in primo grado.

Tentata invano la conciliazione e udita la discussione delle parti, all'udienza del 24 gennaio 2019 la causa è stata trattenuta in decisione.

Ritiene la Corte che i motivi di reclamo, che per la loro connessione possono essere esaminati unitariamente, debbano essere disattesi, con integrale conferma della sentenza impugnata.

Va dato atto che, come evidenziato dalla reclamante, il numero dei dipendenti licenziati all'esito della procedura di licenziamento non è superiore alla soglia numerica indicata nella comunicazione di apertura della procedura di cui all'art. 4 legge n. 223/1991.

Vero anche, tuttavia, che il primo giudice non ha fondato la propria decisione su tale aspetto, bensì sulla ritenuta violazione dei criteri di scelta che avrebbero dovuto essere applicati dalla reclamante per l'individuazione dei dipendenti da licenziare.

Al fine di esaminare le argomentazioni sottoposte alla Corte a tal proposito, conviene riprodurre, almeno in parte, il testo della lettera di apertura della procedura di mobilità di cui si discute (cfr. lettera 28.10/2016 doc. 33 fascicolo reclamata) e quello dell'accordo sindacale siglato dal datore di lavoro, dai sindacati e dalle associazioni datoriali di categoria in data 22.12.2016 (cfr. doc. 34 fascicolo reclamata).





Nella lettera di apertura della procedura di mobilità che ha portato al licenziamento oggetto di causa si legge: *"la società [redacted] spa (...) ha deciso di avviare la procedura di mobilità (...) nei confronti di 98 unità lavorative, come da allegato 1, resesi definitivamente esuberanti alle esigenze produttive dell'azienda (...) l'assetto industriale della [redacted] spa è sicuramente sovra dimensionato rispetto alle effettive necessità(...) L'impianto produttivo e di stoccaggio di [redacted] sarà dismesso, Alcune linee di produzione (...) verranno trasferite nel sito di [redacted], dove verrà concentrata la produzione ...ciò comporta un inevitabile ricorso ad una cessazione dell'attività produttiva per il sito di Inveruno dove viene rivisto in parte anche l'assetto impiegatizio".*

Dopo l'elenco dei profili professionali reputati eccedentari (tra i quali quello di *"assistente magazzino materiali ausiliari/confezionamento"*, attività da ultimo svolta dalla [redacted]) la comunicazione prosegue poi puntualizzando: *"La individuazione dei dipendenti eccedentari verrà effettuata mediante comparazione all'interno dell'intero complesso aziendale con particolare riferimento alle esigenze tecnico produttive e più specificatamente attraverso il mantenimento al lavoro delle professionalità specifiche acquisite nell'ambito dell' utilizzazione degli impianti. A pari professionalità verrà dato ingresso alla valutazione comparata dei criteri dell'anzianità e dei carichi di famiglia. Solo in caso di specifico accordo sindacale l'individuazione delle unità eccedentarie verrà effettuata con esclusivo riferimento al sito produttivo di Inveruno"* (doc. 33 fascicolo reclamata).

L'accordo sindacale concluso in data 22.12.2016 ha poi previsto che *"la comparazione dei criteri, così come prevista dall' art. 5 l. 223/1991, trovi applicazione limitatamente alle unità lavorative impiegate nel sito di [redacted] e che la stessa venga effettuata seguendo il criterio prioritario delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative ed in caso di situazioni non risolvibili sulla base del criterio citato (cioè nel caso di sostanziale equivalenza delle posizioni) facendo riferimento al criterio dei carichi di famiglia e, successivamente, al criterio della anzianità aziendale "* (doc. 34 fascicolo reclamata).

Dalla lettura unitaria e coordinata dei due documenti, pur sollecitata dalla reclamante, emerge la correttezza delle conclusioni cui il Tribunale è pervenuto.





In ragione della natura e dei contenuti della progettata ristrutturazione, con accordo sindacale è stato legittimamente stabilito che l'individuazione delle 98 risorse eccedentarie venisse effettuata entro la platea dei 126 addetti ad [REDACTED], senza coinvolgimento del personale operante nella sede toscana della società.

Dai medesimi documenti emerge anche la necessità di eliminare il reparto produttivo e di stoccaggio e di ridimensionare il complessivo assetto impiegatizio dello stabilimento di [REDACTED], con riduzione anche del personale appartenente a quest'ultima categoria.

In alcun modo è invece affermato quanto sostenuto dalla reclamante e cioè che la scelta del personale impiegatizio che, secondo la comunicazione di apertura, doveva essere pure oggetto di "revisione", andasse *sic et simpliciter* individuato in quello addetto al reparto produttivo.

In alcun modo, del resto, vengono enunciate – né nella comunicazione di avvio della procedura, né nel successivo accordo sindacale – specifiche e verificabili esigenze tecnico produttive dalle quali far discendere la necessità di escludere una comparazione di professionalità tra gli impiegati addetti ai vari reparti per individuare quali licenziare e quali, invece, mantenere in servizio.

Come noto, la Suprema Corte ha statuito che *"qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore solo sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale. Tuttavia poiché ai fini della corretta applicazione del criterio delle esigenze tecnico- produttive dell'azienda, previsto dalla L. n. 223 del 1991, art. 5, per l'individuazione dei lavoratori da licenziare, la comparazione delle diverse posizioni dei lavoratori deve essere effettuata nel rispetto del principio di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti a tale reparto se detti lavoratori sono idonei per pregresso svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda - ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti con la conseguenza che non può essere ritenuta legittima la scelta di lavoratori solo perché impiegati nel reparto*





*operativo soppresso o ridotto, trascurando il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altre realtà organizzative (V. sostanzialmente in tal senso per tutte Cass. 13783/2006, 22824/2009, 22825/2009, 9711/2011)” (così Cass. 12 gennaio 2015 n. 2013; in termini cfr. Cass. 6 ottobre 2016 n. 20062; Cass. 1 agosto 2017 n. 19105; Cass. 18 luglio 2017 n. 17724).*

Come già osservato, l'inquadramento contrattuale della reclamata è quello di impiegata di V livello, con pregressa esperienza di segretaria di produzione e di addetta al controllo delle procedure amministrative in materia di smaltimento rifiuti.

Trattandosi di lavoratrice con inquadramento impiegatizio, alla luce del contenuto della lettera di apertura e del successivo accordo sindacale, per valutare se fosse la [REDACTED], tra gli impiegati in servizio, a dover essere licenziata, la società avrebbe dovuto effettuare verifica comparativa con il resto del personale con professionalità fungibile, individuando *ex ante*, ai fini di effettuare il raffronto ed orientare la scelta, criteri valutativi certi e verificabili.

L'omissione di tale individuazione, come ritenuto dal Tribunale, si traduce in vizio nell'applicazione dei criteri di scelta *ex art.* 5, comma 1, legge 23 luglio 1991 n. 223 e, secondo quanto stabilito dall'art. 5, comma 3, della stessa legge il regime sanzionatorio applicabile è quello dell'art. 18, comma 4, legge 20 maggio 1970 n. 300 (previsto "*in caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1*" del citato art. 5).

La norma, infatti, riguarda tutte le modalità di applicazione dei suddetti criteri e, quindi, non solo l'errata valutazione o applicazione dei punteggi assegnati, ma anche le modalità con cui essi sono attribuiti, il perimetro di comparazione dei lavoratori o, a maggior ragione, l'omessa applicazione comparativa di detti criteri (cfr. Cass., 26 settembre 2016 n. 18847).

Alle considerazioni che precedono, la Corte reputa opportuno aggiungere, per completezza, un'altra, parimenti e autonomamente idonea a fondare la statuizione del Tribunale.

La reclamante ha individuato la [REDACTED] come eccedentaria in quanto ella svolgeva ad [REDACTED], da ultimo, mansioni di assistente magazzino materiali ausiliari confezionamento, profilo professionale indicato come eccedentario della comunicazione di apertura, in ragione







della sostanziale cessazione dell'attività di produzione e stoccaggio a [REDACTED].

Tuttavia, come argomentato dalla difesa della reclamata, l'assegnazione di detto profilo professionale alla lavoratrice è frutto di una condotta illecita del datore di lavoro, posto che – con sentenza passata in giudicato (doc. 31 fascicolo reclamata e verbale udienza 24/1/2019) - è stato accertato che l'assegnazione a [REDACTED] di tale ruolo sia stato frutto di violazione, da parte di [REDACTED], dei limiti di cui all'art. 2103 c.c.

Se così è, la soppressione dell'attività lavorativa il cui svolgimento è stato illegittimamente imposto da [REDACTED] a [REDACTED] non può costituire esigenza tecnico -organizzativa idonea a giustificare l'intimazione del licenziamento ad una lavoratrice che, in azienda, avrebbe dovuto occupare posizione e ruolo diverso da quello investito dalla riorganizzazione già sopra descritta.

Anche per questa ragione, il reclamo deve essere respinto, con integrale conferma della sentenza impugnata e con assorbimento di ogni altra domanda ed eccezione.

Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza.

Considerato il valore della causa e rilevata l'assenza di attività istruttoria nel presente grado di giudizio, le stesse si liquidano come da dispositivo, in applicazione del d.m. 10 marzo 2014 n. 55, come modificato dal d.m. 8 marzo 2018 n. 37.

Atteso il rigetto del reclamo, si dà atto che sussistono i presupposti per il pagamento, da parte della s.p.a. reclamante, di ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso, giusta il disposto dell'art. 13, comma 1 *quater*, d.P.R. 30 maggio 2012 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, legge 24 dicembre 2012 n. 228.

#### **P.Q.M.**

- rigetta il reclamo avverso la sentenza n. 2462/2018 del Tribunale di Milano;
- condanna [REDACTED] s.p.a. a rifondere a [REDACTED] le spese del grado, che liquida in complessivi € 4.800,00, oltre rimborso forfettario per spese generali (15%) ed oneri di legge;
- ai sensi dell'art. 13, comma 1 *quater*, d.P.R. 30 maggio 2012 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, legge 24 dicembre 2012 n. 228, dà





atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, a carico della reclamante, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso.

Milano, 1 febbraio 2019

Il Consigliere est.

dr.ssa Laura Bertoli

Il Presidente

dr.ssa Carla Bianchini

