



IL TRIBUNALE ORDINARIO DI CIVITAVECCHIA

Sezione Controversie Lavoro

nella persona del Giudice del lavoro, dott. Francesco Colella, ha emesso la seguente

ORDINANZA

sul ricorso proposto in data 18.5.2015 da _____ nei confronti della COMPAGNIA AEREA ITALIANA S.P.A. e dell'ALITALIA - SOCIETÀ AEREA ITALIANA S.P.A. e iscritto al n. 899 R.G.A.C. Lavoro dell'anno 2015

Premesso in fatto che:

- il ricorrente è stato licenziato dalla Cai all'esito della procedura di licenziamento collettivo aperta con comunicazione del 3 ottobre 2014;
- con ricorso *ex art. 1, comma 48, della l. 92/2012* egli ha adito l'intestato Tribunale chiedendo, previa declaratoria di nullità e/o illegittimità e/o inefficacia del licenziamento: a) la condanna della Sai - previo accertamento della nullità anche della clausola contrattuale che esclude il passaggio dei lavoratori reintegrati per effetto di provvedimenti giudiziali - o, in subordine, della Cai, alla reintegra e al pagamento dell'indennizzo di cui all'art. 18 della l. 300/70 nella misura massima prevista; b) in subordine, la condanna della Cai al pagamento dell'indennità di cui al comma 5 della norma testé citata;



- si sono costituite, con distinte memorie difensive, le convenute, contestando quanto *ex adverso* dedotto e chiedendo il rigetto del ricorso;
- la causa è stata istruita mediante acquisizione dei documenti prodotti e all'esito il giudice, udita la discussione dei procuratori delle parti, si è riservato.

Ritenuto in diritto che:

- il ricorrente sostiene la nullità del licenziamento, con le conseguenze di cui al comma 1 dell'art. 18, anzitutto perché esso, in quanto "unicamente finalizzato" al trasferimento del compendio aziendale in favore della Sai, sarebbe stato posto in essere violando o eludendo le disposizioni di cui all'art. 2112 c.c.;
- la censura è priva di fondamento;
- questo Tribunale – disattendendo l'analoga doglianza, sollevata nel corso di altro procedimento avverso il medesimo licenziamento collettivo per cui è causa, basata sull'assunto secondo cui la procedura in esame sarebbe stata diretta non a gestire un esubero strutturale di personale ma a predisporre un organico da transitare *ex art. 2112 c.c.* in una nuova società, alla quale è stato effettivamente poi trasferito il compendio aziendale – ha, infatti, anzitutto ricordato il principio di diritto secondo cui, in materia di licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la l. 23 luglio 1991 n. 223, nel prevedere agli art. 4 e 5 la puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità, ha introdotto un significativo elemento innovativo consistente nel *passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato "ex post" nel precedente assetto ordinamentale, ad un controllo dell'iniziativa imprenditoriale concernente il*



ridimensionamento dell'impresa, devoluto "ex ante" alle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione secondo una metodica già collaudata in materia di trasferimenti di azienda; pertanto i residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano più, quindi, gli specifici motivi della riduzione del personale, ma la correttezza procedurale dell'operazione (ivi compresa la sussistenza dell'imprecindibile nesso causale tra il progettato ridimensionamento e i singoli provvedimenti di recesso), con la conseguenza che non possono trovare ingresso, in sede giudiziaria, tutte quelle censure con le quali, senza contestare specifiche violazioni delle prescrizioni dettate dai citati art. 4 e 5 e senza fornire la prova di maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori, si finisce per investire l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla presenza di "effettive" esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva (cfr., ex multis, Cass. 19576/2013 e Cass. 22873/2013);

- il Tribunale ha, quindi, osservato che, "fermo restando che le scelte imprenditoriali alla base del licenziamento collettivo non possono essere oggetto di censura in sede giudiziale, l'esigenza di riduzione del personale posta a fondamento della procedura in esame appare fondata, innanzitutto, sulla situazione di crisi del settore del trasporto aereo, che ha determinato già dal 2013 una significativa perdita di esercizio" (vedi verbali assemblea sub docc. nn. 13 e 13.1 fasc. Cai); "proprio in ragione di ciò, nel febbraio 2014, è stata prevista l'attivazione di un regime di CIGS per riorganizzazione ed è stato deciso il ricorso allo strumento del contratto di solidarietà: in tale ambito deve essere, dunque, inserito l'accordo quadro del 12 luglio 2014" (doc. n. 1 fasc. Cai), "laddove è stato previsto "un piano di risanamento volto alla prosecuzione della attività produttive e dei rapporti di lavoro per complessive 11.036 unità, mediante cessione dei compendi aziendali



alla nuova realtà societaria” costituita attraverso la partecipazione azionaria di Alitalia CAI s.p.a. e di Etihad Airways; - tali considerazioni appaiono sufficienti ad escludere che il motivo del licenziamento collettivo oggetto di causa sia da individuare, esclusivamente, nel successivo trasferimento di azienda ovvero nell'intento – illecito – di aggirare la disciplina prevista dall'art. 2112 c.c. attraverso una riduzione “preventiva” del personale occupato; viceversa, dalla successione degli eventi sopra accennata risulta evidente che la riduzione del personale è strettamente connessa alla crisi aziendale e che il trasferimento di azienda si inserisce tra gli strumenti, individuati dalle parti che hanno sottoscritto l'accordo quadro, in vista del risanamento; - in ogni caso, anche a voler ritenere sussistente il motivo illecito dedotto da parte ricorrente, l'esigenza di far fronte alla crisi in atto rappresenta, quanto meno, un motivo concorrente che impedisce di attribuire al primo l'efficacia causativa esclusiva che sola può determinare l'illiceità del contratto ex art. 1345 c.c.;

- alla luce delle considerazioni che precedono, la censura sopra esposta deve essere disattesa;

- il ricorrente sostiene la nullità del licenziamento anche perché discriminatorio, giacché egli sarebbe stato individuato esclusivamente in quanto appartenente alla categoria di dipendenti che si trovavano in Cassa Integrazione;

- anche sotto tale profilo la domanda non può trovare accoglimento, dal momento che il ricorso non contiene allegazioni fattuali sufficientemente specifiche e puntuali dalle quali poter desumere che la scelta dei licenziandi sia stata *ex adverso* indirizzata esclusivamente nei confronti di coloro che si trovavano in Cassa Integrazione (vedi Cass. 14206/2013, secondo cui, in tema di comportamenti datoriali discriminatori, l'art. 40 del d.lgs. 198/2006 non stabilisce un'inversione dell'onere probatorio, ma solo



un'attenuazione del regime probatorio ordinario, prevedendo a carico del soggetto convenuto l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, ma ciò solo dopo che il ricorrente abbia fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, relativi ai comportamenti discriminatori lamentati e idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, ossia fondati su una pluralità di fatti noti convergenti, anche se non gravi, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori; vedi anche Cass. 2986/2015, sia pure in tema di licenziamento ritorsivo, assimilabile a quello discriminatorio, secondo cui non è sufficiente che il licenziamento sia, anche palesemente, ingiustificato per aversi un licenziamento ritorsivo, essendo piuttosto necessario che il motivo in ipotesi illecito sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche presuntiva);

- il ricorrente ha altresì lamentato che la Cai non ha effettuato una comparazione di tutto l'organico aziendale tenendo conto, tra l'altro, della della fungibilità tra i dipendenti, ma ha limitato la scelta, previa individuazione della posizioni di lavoro, al singolo ufficio o reparto o unità organizzativa;

- la doglianza è fondata;

- come già osservato da questo Tribunale, nelle procedure di licenziamento collettivo che interessano grandi società, ove prestano servizio lavoratori dotati di professionalità tra loro anche molto diversificate, sia l'individuazione del numero degli esuberanti che la selezione dei lavoratori da licenziare non può avvenire indistintamente nell'ambito dell'intera platea dai dipendenti aziendali, dovendo essere articolate nell'ambito delle distinte professionalità;



- a ciò non osta, d'altro canto, la circostanza che l'art. 5 l. 223/1991 riferisca espressamente le esigenze tecnico produttive all'intero complesso aziendale;

- questa indicazione legislativa è, infatti, dettata in ragione dell'esigenza di ampliare al massimo l'area in cui operare la scelta dei lavoratori da licenziare, 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; tuttavia, siffatta indicazione di massima va temperata, nel caso concreto, con le segnalate esigenze di diversificazione delle diverse professionalità esistenti all'interno dell'azienda: l'elaborazione giurisprudenziale intervenuta sul tema ha, infatti, chiarito che la platea dei lavoratori interessati al licenziamento ben può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore, anche se, al fine di evitare che i rischi insista in una simile operazione, la delimitazione stessa può avvenire solo sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale;

- in ogni caso, però, *il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti ad un reparto o settore se essi siano idonei 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"* (cfr., *ex multis*, Cass. 203/2015, in fattispecie in cui i lavoratori avevano svolto, anche se solo saltuariamente, mansioni di autisti e la sentenza di merito, censurata dalla S.C., aveva considerato il loro licenziamento legittimo *solo sulla base dell'esclusivo rilievo della loro adibizione al reparto manutenzione soppresso, senza*



valutare l'attività svolta presso il reparto trasporti al fine della necessità della comparazione della loro posizione con quella dei colleghi addetti ad altri reparti);

- i principi di diritto appena enunciati sono stati costantemente affermati dalla S.C., la quale ha sempre ribadito che il datore di lavoro *non può limitare* la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti al reparto soppresso *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; se, cioè, sono in possesso di una professionalità capace di fare svolgere loro anche i compiti assolti da colleghi, adibiti ad altri reparti, diversi da quello in cui essi lavoratori erano collocati al momento del licenziamento* (vedi, tra le tante, Cass. 11034/2006, Cass. 10198/2006 e Cass. 9888/2006, che hanno confermato le sentenze di merito che, dopo avere accertato che tutti i dipendenti della società, nel corso del loro rapporto lavorativo, erano stati adibiti per prassi aziendale a diversi reparti produttivi, hanno affermato che, *in ragione della fungibilità delle mansioni svolte e della "versatilità" professionale dei lavoratori licenziati, il datore di lavoro avrebbe dovuto procedere ad una valutazione comparativa tra tutti i lavoratori);*

- deve, dunque, dirsi che il frazionamento della platea dei licenziabili è ben possibile all'interno di realtà aziendali complesse, con il limite però della necessità di comparare tutti i lavoratori che possiedano un profilo professionale tra di loro fungibile; e tale fungibilità può apprezzarsi guardando non certo alla specifica attività alla quale il singolo lavoratore è stato *da ultimo* adibito all'interno dell'organizzazione aziendale, bensì alla sfera di compiti che rientrano nel suo bagaglio professionale, con riferimento anche alla classificazione del personale contenuta nella



contrattazione collettiva di riferimento, pur dovendosi precisare che occorre dare preminente rilievo al profilo professionale, potendo la categoria d'inquadramento constare, appunto, di più e distinti profili professionali;

- in ragione di tale necessità di tener conto dei diversi profili professionali dei lavoratori in forza presso la Cai, nella definizione dei criteri di scelta da utilizzare nella seconda procedura di licenziamento collettivo in esame le parti sociali hanno indicato, nell'accordo del 24 ottobre 2014, con riferimento al criterio delle esigenze organizzative e produttive, che, per il personale di terra, *"a parità di posizioni di lavoro, si procederà con la collocazione in mobilità del personale con minor numero di certificazioni/abilitazioni ..."*;

- la locuzione *"posizioni di lavoro"*, se interpretata secondo il canone della buona fede e alla luce delle considerazioni che precedono, non può che ritenersi coincidente con i profili professionali;

- nella concreta applicazione del criterio in questione, la società convenuta avrebbe dovuto pertanto procedere – alla stregua delle considerazioni che precedono – a raggruppare le professionalità fungibili e, quindi, nell'ambito delle stesse, all'applicazione degli altri criteri indicati nell'accordo citato;

- coerentemente con quanto previsto dall'art. 4, comma 9, l. 223/91, le concrete modalità di applicazione dei criteri di scelta sono state indicate dalla Cai nella comunicazione datata 10 novembre 2014 (doc. n. 11 fasc. Cai);

- in quest'ultima, con riferimento al personale di terra e al criterio delle esigenze organizzative e produttive, la Cai ha dato atto di aver applicato il criterio relativo alle certificazioni/abilitazioni e/o abilità professionali *"in*



presenza di concorso di più lavoratori sulle posizioni di lavoro eccedenti così come individuate nella tabella allegata alla comunicazione 3 ottobre – ovvero alla tabella attraverso la quale è stato individuato il personale in esubero –, precisando, poi, che, dopo l'applicazione dei criteri della “non opposizione” e dell'accesso al trattamento pensionistico, nel caso (ricorrente nella concreta fattispecie in esame) di “*posizioni di lavoro in esubero senza concorrenza di altri lavoratori*”, queste sarebbero state contraddistinte, nella tabella allegata, dalla lettera g);

- orbene, come precisato dalla S.C. nella sentenza n. 26376/2008, non si può individuare in ogni caso “*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”;

- alla luce degli enunciati principi di diritto, deve, dunque, accertarsi se, nel caso concreto e con riferimento alla specifica posizione della parte ricorrente, l'area di scelta potesse legittimamente essere limitata, sulla base della tabella allegata alla comunicazione di apertura della procedura del 3 ottobre 2014, alla posizione di lavoro “tec. spec. innovazione it” (tecnico specialista innovazione IT) della funzione “sviluppo applicazioni”, a sua volta facente parte dell'area “sistemi informativi e di telecomunicazione”;

- il ricorrente ha allegato che, nel corso del rapporto con la Cai, egli, prima di essere trasferito, nel maggio del 2009, alla direzione appena indicata



(sistemi informativi e di telecomunicazione), era inserito nella (diversa) direzione operativa;

- la Cai non ha specificamente cointestato tale allegazione (se non con riguardo all'aspetto, non rilevante tuttavia sotto il profilo in esame, della posizione di responsabile) e nel corso della prima udienza (vedi verbale) entrambe "le parti" (ferma restando la reiterazione della Cai della contestazione limitatamente alla qualità di responsabile) hanno precisato che "nei primi cinque mesi di rapporto con la CAI il ricorrente era inserito nella direzione operativa indicata nella tabella A allegata alla comunicazione di apertura come area staff operations, analisi prestazioni operative e data maintenance";

- la Cai avrebbe dovuto, conseguentemente, dimostrare che il ricorrente, malgrado il pregresso svolgimento di attività anche nell'ambito di un'area e funzioni diverse da quella in cui era da ultimo inserito, era in possesso di un profilo professionale comunque infungibile rispetto a quello posseduto dagli altri lavoratori facenti parte di tali differenti funzioni;

- è, infatti, principio giurisprudenziale consolidato quello per cui *"ove sorga contestazione sull'ampiezza del criterio di scelta indicato, è onere del datore provare il fatto che determina l'oggettiva limitazione di queste esigenze, e giustificare il più ristretto spazio nel quale la scelta è stata effettuata"* (Cass. 14612/2006, Cass. 25353/2009 e Cass. 26376/2008; in tema, vedi anche, recentemente, Cass. 6112/2014);

- tale onere non è stato adeguatamente assolto dalla Cai, la quale – pur avendo descritto le attività svolte nell'area "sistemi informativi e di telecomunicazione" (con riguardo alla funzione "sviluppo applicazioni", alle prime quattro pdl al suo interno e alle singole unità organizzative in cui essa era articolata) – ha, tuttavia, omesso di fare specifiche deduzioni e



allegazioni in merito alla impossibilità di comparare il ricorrente con i colleghi addetti alla suddette funzioni non comprese nell'area da ultimo menzionata bensì nell'area area staff operations, funzioni analisi prestazioni operative e data maintenance;

- essa ha, anzi, dedotto che il ricorrente non era fungibile (esclusivamente) con le altre funzioni/unità organizzative dell'area in cui era da ultimo inserito (sistemi informativi), mentre, con riguardo a diversi lavoratori (di cui alla tabella a pag. 21 della memoria), ha dedotto solo che essi appartenevano a diverse aree/funzioni (rispetto a quella in cui era da ultimo inserito il ricorrente, circostanza di per sé non decisiva per quanto si è detto sopra);

- l'evidenziata carenza, in quanto prima di tutto assertiva, ha reso, d'altra parte, superflua l'attività istruttoria richiesta;

- resta da precisare, sul punto, che è vero che la Cai ha anche allegato che il ricorrente era impiegato presso la sede di Roma, mentre gli altri lavoratori da esso indicati erano impiegati presso la sede di Fiumicino, cosicché essi non sarebbero comunque a lui comparabili in ossequio al criterio della "collocazione geografica";

- tuttavia, va osservato che l'allegazione della Cai è sul punto generica, sia perché non è stato specificato quale sarebbe detta sede di Roma, con la conseguenza che essa non può essere considerata quale efficace contestazione della specifica deduzione del ricorrente, che ha precisato che anche dopo il trasferimento suddetto ha sempre continuato a svolgere le sue funzioni presso la sede di Fiumicino (cioè presso l'aeroporto sito, appunto, a Fiumicino), nella stessa stanza occupata in precedenza; sia – e tale rilievo assume in realtà carattere assorbente rispetto a quello che precede – perché non è stata fornita un'adeguata descrizione di tale sede e



delle attività aziendali presso di essa svolte, sì da impedire la verifica in ordine alla effettiva sussistenza, come sostenuto dalla resistente stessa, di una vera e propria unità produttiva (sita in un luogo geografico diverso);

- il riscontro del suddetto vizio non significa, però, che siano stati effettivamente violati i criteri di scelta, ovvero che il ricorrente non sarebbe stato in ogni caso licenziato, determinandosi tale seconda – e più grave – eventualità solo qualora venga accertato che una corretta applicazione dei criteri stessi avrebbe concretamente modificato l'esito del procedimento di selezione, conducendo al licenziamento di un lavoratore al posto di un altro (sul punto, vedi Cass. 26376/2008, la quale ha affermato che *l'eventuale erronea identificazione della platea dei lavoratori interessati dalla riduzione di personale comporta(va) l'inefficacia dei licenziamenti – allora connessa dalla legge, tra l'altro, alla ipotesi di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12 – e non l'annullabilità prevista per il caso di violazione dei criteri di scelta, pur non conseguendo da ciò, nel precedente assetto normativo, alcun mutamento delle conseguenze collegate dalla sentenza all'illegittimità del licenziamento*);

- detto accertamento circa la effettiva violazione dei criteri di scelta risulta, però, precluso nell'ambito del presente giudizio, mancando una puntuale allegazione in ordine a tale profilo, incumbendo sul lavoratore che invochi una violazione dei criteri di scelta l'onere di indicare il risultato vantaggioso conseguibile all'esito del corretto procedimento di selezione, precisando il nominativo delle persone che avrebbero dovuto essere licenziate e specificando in virtù di quale criterio falsamente applicato ciò sarebbe dovuto avvenire (cfr. Cass. 12711/2000; vedi anche Cass. 5358/1998, secondo cui la ripartizione degli oneri allegatori e probatori in tema di violazione dei criteri di scelta è la seguente: *“allegazione dei legali criteri di*



scelta adoperati e dimostrazione della loro concreta applicazione individuale nei confronti dei lavoratori licenziati, con onere incombente a carico dell'impresa; illegittimità della scelta dei criteri indicata dall'impresa, previa indicazione specifica dei lavoratori in relazione ai quali la scelta si dimostrerebbe falsamente o illegittimamente applicata, con onere della prova naturalmente incombente sui lavoratori licenziati");

- in proposito occorre chiarire la S.C., nella sentenza citata dallo stesso ricorrente (Cass. 27165/2009), ha affermato che "nel licenziamento collettivo e nel collocamento in mobilità, che non presuppongono la giusta causa o il giustificato motivo del recesso, il datore di lavoro deve esteriorizzare compiutamente i criteri e le modalità della sua scelta (tale è la *ratio* della comunicazione di cui al predetto art. 4, comma 9), mentre *in giudizio è il lavoratore ad essere onerato di allegare e provare che la scelta in concreto operata dal datore di lavoro non ha in realtà fatto applicazione di quei criteri*" ed ha poi concluso che "*In definitiva deve ritenersi che, mentre grava sul datore di lavoro l'onere di allegazione dei criteri di scelta e la prova della loro piena applicazione individuale nei confronti dei lavoratori licenziati, con indicazione, in relazione a ciascuno di questi ultimi, dello stato familiare, della anzianità e delle mansioni (...), grava invece sul lavoratore l'onere di dimostrare la illegittimità della scelta, con indicazione dei lavoratori in relazione ai quali la scelta sarebbe stata falsamente o illegittimamente applicata (...)*"; la medesima sentenza ha, peraltro, anche precisato che "*Certo non occorre che nella comunicazione vi sia anche la dettagliata comparazione della posizione di ciascun lavoratore licenziato con quella di tutti gli altri lavoratori che invece hanno conservato il posto di lavoro, né tanto meno alcuna graduatoria*";

- è vero che la S.C., nella stessa sentenza sopra citata, ha altresì precisato che "*alcun onere in tal senso è ravvisabile in capo al lavoratore ove il datore di*



lavoro abbia comunicato dei *criteri assolutamente vaghi*, che non consentono al lavoratore di contestare le scelte operate e segnatamente di comparare la propria posizione con quella degli altri lavoratori che hanno invece conservato il posto di lavoro”;

- ciò non può, tuttavia, dirsi, ad avviso del giudice, con riguardo al caso in esame;

- nella comunicazione di cui all’art. 4, comma 9, cit., infatti, la convenuta, dopo aver richiamato la lettera di apertura della procedura di mobilità e l’accordo sindacale del 24.10.2014, ha specificamente indicato le concrete modalità di applicazione dei criteri di scelta in successione (segnatamente, per quanto concerne il personale di terra in questa sede rilevante: “non opposizione” alla collocazione in mobilità; prossimità al pensionamento; esigenze organizzative e produttive, con riferimento alle posizioni di lavoro eccedenti come individuate nella tabella allegata alla comunicazione di apertura e alla collocazione geografica, e, in caso di concorso di più lavoratori sulle posizioni eccedenti e a parità di collocazione geografica, numero di certificazioni/abilitazioni e/o abilità professionali su specifici apparati o sistemi; a parità dei precedenti criteri, anzianità di servizio nel gruppo; a parità anche di quest’ultimo criterio, carichi di famiglia, con attribuzione di un punto o frazione di punto “per ciascun familiare o percentuale di familiare risultante”);

- si tratta, ad avviso del giudice, non di formule generiche bensì di dati sufficientemente precisi e puntuali, idonei ad esplicitare le ragioni per cui la scelta è in concreto caduta sul lavoratore istante e non su altri (sul principio secondo cui la comunicazione di cui al comma 9 ha lo scopo di porre in grado il lavoratore di percepire perché lui, e non altri dipendenti, sia stato destinatario del licenziamento, con la conseguenza che il



parametro per la valutazione della sua conformità alla legge deve essere sostanziale e non meramente formale, non potendo arrestarsi al rilievo della indicazione nell'elenco dei soli lavoratori destinatari del provvedimento espulsivo e non di tutti i dipendenti fra i quali è stata operata la scelta vedi, *ex multis*, Cass. 12196/2011 e Cass. 19576/2013);

- tanto chiarito, va rilevato che il ricorrente ha indicato diversi nominativi di lavoratori con cui avrebbe potuto essere comparato, ma, benché abbia assertivamente affermato che essi avrebbero avuto un punteggio minore, ha in realtà ommesso di fornire dati, in particolare afferenti al criterio immediatamente successivo a quello rappresentato dalla pdl, sufficientemente specifici dai quali desumere che, se i criteri di scelta fossero stati applicati nel più ampio novero di lavoratori, egli non sarebbe stato licenziato;

- in conclusione, poiché, come detto, la censura accolta non concerne direttamente la violazione dei criteri di scelta, dall'accertata violazione derivano, alla luce della sostituzione dell'art. 5, comma 3, della legge 223/1991 ad opera della legge 92/2012 (che riconosce la tutela reintegratoria solo nell'ipotesi di violazione dei criteri di scelta o di assenza della forma scritta), le conseguenze disciplinate dall'art. 18, comma 5, l. 300/70, al quale rinvia il terzo periodo del comma 7, a sua volta richiamato dal novellato art. 5, comma 3, della l. 223/1991;

- deve, quindi, essere dichiarata la risoluzione del rapporto di lavoro per cui è causa con effetto dalla data del licenziamento e la società convenuta deve essere condannata al pagamento, in favore del ricorrente, di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva che il giudice ritiene equo determinare – avuto particolare riguardo, per un verso, all'anzianità della parte ricorrente e alle dimensioni aziendali e, per altro verso, alla



consistenza dello stato di crisi aziendale – in 22 mensilità della retribuzione globale di fatto prevista per i lavoratori inquadrati nella qualifica di 1S, retribuzione che non è possibile quantificare in concreto in assenza di allegazioni sul punto del ricorrente (che non ha nemmeno depositato le buste paga), oltre rivalutazione monetaria, da calcolarsi anno per anno, e interessi legali sulla somma annualmente rivalutata dalla cessazione del rapporto al saldo;

- è opportuno precisare che la violazione procedurale riscontrata non può ritenersi sanata in virtù della clausola, contenuta nell'accordo del 24 ottobre 2014, ove si dà atto della volontà delle parti sociali di sanare *“ogni eventuale vizio della presente procedura e dei relativi adempimenti procedurali”*, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 12, della l. 223 del 1991;

- la citata norma di legge, infatti, prevede espressamente la sanabilità dei soli *“vizi della comunicazione di cui al comma 2”*, con la conseguenza che la clausola appena richiamata può avere effetto solo entro questi limiti e, dunque, non vale a sanare i vizi diversi che – come quello sopra accertato – attengono, oltretutto, ad una fase successiva rispetto al momento della sottoscrizione dell'accordo;

- le considerazioni che precedono rendono superfluo l'esame delle ulteriori censure mosse nell'atto introduttivo, in quanto la loro analisi non potrebbe mutare le conclusioni in ordine alla tutela spettante alla parte ricorrente;

- le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono come di regola la soccombenza, previa compensazione per metà in ragione dell'accoglimento della sola domanda subordinata;

- dalla risoluzione del rapporto in data precedente alla dedotta cessione d'azienda deriva il rigetto delle domande nei confronti della SAI, nei cui confronti le spese possono essere compensate in considerazione della



esistenza di orientamenti giurisprudenziali difformi in merito alla questione relativa all'ammissibilità o meno, nell'ambito del c.d. rito Fornero, della domanda avente ad oggetto l'applicabilità dell'art. 2112 c.c.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, così provvede:

- 1) dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna la Cai s.p.a. al pagamento, in favore della parte ricorrente, di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a 22 mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione monetaria, da calcolarsi anno per anno, e interessi legali sulla somma annualmente rivalutata dalla cessazione del rapporto al saldo;
- 2) condanna la Cai s.p.a. al pagamento in favore del ricorrente delle spese del giudizio, che, previa compensazione per metà, liquida in euro 2.020,00 di cui euro 1.756,50 per compensi ed euro 263,50 per spese generali, oltre iva e c.p.a.;
- 3) rigetta le domande nei confronti della Sai s.p.a. e compensa le spese di lite nei suoi confronti.

Si comunichi a cura della cancelleria.

Così deciso in Civitavecchia, il 4 agosto 2015.

Il Giudice
Francesco Colella

