



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA
Sezione Lavoro

Composta dai signori magistrati:

dott. Stefano Brusati	Presidente
dott.ssa Carla Ponterio	Consigliere Rel.
dott. Carlo Coco	Consigliere

ha pronunciato la seguente SENTENZA nel reclamo, ai sensi dell'art. 1 comma 58 L. 92/12, avverso la sentenza del tribunale di Rimini emessa il 2.4.16, iscritto al n. 291 del ruolo generale dell'anno 2016 posto in decisione all'udienza collegiale del 12.7.16, promossa da:

~~CNA Servizi coop. in liquidazione coatta amministrativa,~~

rappresentata e difesa dagli avvocati I. Casadio e G. Ricci;
Reclamante

Contro:

~~Erasmus D'Amis,~~ rappresentata e difesa dall'avv. P. Lombardini;

Reclamata

OGGETTO: licenziamento collettivo.

Conclusioni per il reclamante: come in ricorso.

Conclusioni per la reclamata: come in memoria di costituzione.

LA CORTE

Udita la relazione della causa fatta dal Consigliere Relatore dott.ssa Carla Ponterio sulle conclusioni prese dai procuratori delle parti, letti ed esaminati gli atti e documenti del processo, ha così deciso:

1. Il Tribunale di Rimini, in funzione di giudice del lavoro, con sentenza n. 112/2016, emessa ai sensi dell'art. 1 comma 57 L. 92/12, ha respinto l'opposizione proposta dalla [REDACTED] avverso l'ordinanza del 4.9.15 con cui era stata accertata la violazione dell'art. 4 commi 9 e 12 L. 223/91, dichiarata l'illegittimità del licenziamento e condannata la società datoriale alla reintegra della lavoratrice, al pagamento di una indennità risarcitoria pari a nove mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto e alla rifusione delle spese di lite.

2. Il giudice dell'opposizione ha richiamato la motivazione dell'ordinanza emessa all'esito della fase sommaria e, in particolare, l'accertamento del mancato rispetto da parte datoriale della procedura di cui al comma 9 dell'art. 4 citato, avendo la stessa allegato alla comunicazione di recesso inviata alla lavoratrice e trasmessa agli enti competenti una graduatoria comprendente solo i destinatari del provvedimento espulsivo anziché tutti i dipendenti oggetto di comparazione, con evidente omessa valutazione, sul piano sostanziale, dei criteri di scelta previsti dall'art. 5 comma 1 della legge 223/91; ha applicato il regime di cui all'art. 18 comma 4 della legge n. 300/70, come modificato dalla legge n. 92/12.

Nella sentenza reclamata si dà atto di come solo in fase di opposizione ed esattamente alla prima udienza del relativo giudizio, la [REDACTED] avesse prodotto "la documentazione cartacea relativa alla graduatoria che è stata formata la settimana scorsa sulla base dei

criteri di legge in adesione alla sollecitazione del giudice”.

3. La ████████ ha proposto reclamo censurando la sentenza di primo grado nelle parti specificamente indicate alle pagine da 7 a 10 del reclamo e per i seguenti motivi:

3.1. Validità ed efficacia del licenziamento per rispetto dei requisiti formali e sostanziali previsti dalla legge 223/91. La società ha reiterato le eccezioni già svolte, e disattese, in prime cure assumendo che il Giudice dell'opposizione avrebbe errato: nel ritenere omessa la comparazione fra tutti i lavoratori interessati alla procedura; nel ritenere necessaria da parte del datore di lavoro, anche nel caso di specie, la predisposizione e comunicazione ai soggetti indicati dall'art. 4, co. 9, L. n. 223 / 1991 di una specifica graduatoria contenente il punteggio dei lavoratori licenziati e dei lavoratori mantenuti; nel non avere correttamente valutato e considerato i criteri di scelta e le relative modalità di applicazione, comunque puntualmente indicati nella comunicazione di chiusura della procedura di cui all'art. 4, co. 9, cit., considerato che il criterio della esigenze tecnico-produttive ed organizzative ben poteva essere anche l'unico applicabile e in concreto applicato o, comunque, quello prevalente e che le unità mantenute in servizio erano provviste di maggiore professionalità, come del resto emergeva dalla graduatoria formulata in corso di causa; nell'aver ritenuto - sulla base del solo dato formale costituito dalla mancata redazione / allegazione della citata graduatoria ed in assenza di attività istruttoria - che tali criteri, per quanto enunciati in termini letterali e non numerici, non realizzassero comunque e nei termini richiesti dalla fattispecie, la comparazione fra i lavoratori interessati; nell'aver attribuito valenza confessoria / probatoria - rispetto alla pretesa omessa comparazione ricavata dalla mancata redazione / allegazione della graduatoria - alla circostanza di fatto costituita dalla produzione cartacea della graduatoria tardivamente

effettuata dalla datrice di lavoro solo all'udienza del 26.1.2016; nel ritenere che scopo della comunicazione prevista dall'art. 4, co. 9, cit., sia quello di garantire ai lavoratori interessati ed al giudice la comparazione tra i lavoratori ed il successivo eventuale controllo; nel ritenere - in subordine - che la violazione della procedura di cui all'art. 4, co. 9, cit. (cioè l'omessa allegazione della graduatoria) costituisca, sotto forma di omessa valutazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5, co. 1, della L. n. 223 cit., violazione dei medesimi; nell'aver applicato ad una (presunta) violazione della procedura richiamata dall'art. 4, co. 12, della L. n. 223, anziché la tutela indennitaria prevista dall'art. 5, co. 3, secondo periodo, della L. n. 223, la tutela reale prevista per il diverso caso di violazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5, co. 1, della stessa legge; nell'aver erroneamente applicato il criterio legale di determinazione del numero di mensilità costituenti l'indennità risarcitoria.

3.2. In subordine, rilevanza procedurale della violazione connessa alla mancanza della graduatoria, con conseguente applicazione della tutela indennitaria.

3.3. In relazione alla tesi subordinata, difetto temporaneo di giurisdizione e improcedibilità delle domande relative all'indennità risarcitoria.

4. La sig.ra ~~_____~~ ha chiesto il rigetto del reclamo per infondatezza di tutti i motivi e l'accoglimento delle conclusioni di cui al ricorso introduttivo di primo grado.

5. Sul primo motivo di appello, occorre considerare che nella comunicazione di chiusura della procedura di cui all'art. 4, co. 9, L. n. 223 / 1991, avvenuta in difetto di accordo sindacale, CNA Servizi ha premesso che *"Il ricorso alla suddetta procedura ed ai*

conseguenti licenziamenti collettivi è motivato dalla grave situazione di dissesto economico finanziario causata dal progressivo accumulo in questi anni di perdite e passività che hanno integralmente consumato il capitale sociale imponendo prima il ricorso alla liquidazione volontaria (con decorrenza dal 28.8.2014) e poi - in data 20.10.2014 - l'attivazione della procedura di liquidazione coatta amministrativa, prevista per le società cooperative. La situazione di cui sopra costituisce purtroppo la conseguenza di una erosione, sistematica e strutturale, delle quote di fatturato derivanti dall'attività caratteristica (servizi alle imprese) a fronte dei costi di produzione che hanno così eroso irreversibilmente ogni margine operativo, determinando l'insorgenza di passività e rilevanti esposizioni debitorie nei confronti dell'erario e del sistema bancario alle quali la scrivente società non è in grado di far fronte nelle forme ordinarie. La scrivente società si trova pertanto nella doverosa condizione di non aggravare, in attesa dell'intervento della procedura di liquidazione coatta amministrativa, il proprio dissesto e pertanto di dover cessare e/o esternalizzare, immediatamente e senza dilazione, ogni attività inerente a quei servizi (accessori e/o strumentali) che risultano improduttivi e/o antieconomici: nel contempo l'organico del personale dipendente addetto ai servizi libri paga e fiscali (costituenti l'attività caratteristica dalla quale rinviene in via principale se non esclusiva la redditività aziendale) dovrà essere, senza dilazione e progressivamente, ridotto e riorganizzato - anche mediante soppressione di unità locali e/o permanenze - sino a raggiungere e mantenere livelli di equilibrio rispetto al volume dei ricavi effettivamente generati dai predetti servizi attualmente in portafoglio. La procedura di licenziamento collettivo di tutto il personale dipendente occupato (n. 133 unità), con le precisazioni di seguito dettagliate, prevede lo scaglionamento delle risoluzioni di tutti i rapporti di lavoro nell'arco dei 120 giorni previsti dalla normativa" ed ha poi

precisato che il primo programma di scaglionato licenziamento dei dipendenti (per n. 26 unità, tra i quali la ricorrente) "è stato applicato sulla base dei seguenti criteri e ragioni: n° 8 addetti all'area fiscale di back office che si esplica nella sola digitazioni di documentazione contabile, tali attività verranno ridistribuite a personale con livelli professionali di più ampia competenza, sia nell'ambito della tenuta contabile sia nell'ambito della consulenza diretta alle imprese; n° 1 addetto all'area fiscale in qualità di responsabile, per adeguamento dell'organico del personale addetto e dei relativi costi, al volume dei ricavi rinvenienti dal predetto servizio; n° 2 addetti all'area paghe, in regime di orario ridotto che risulta economicamente troppo oneroso rispetto all'attuale volume di lavoro ed incompatibile rispetto alle esigenze di continuità del servizio emergenti dal nuovo riassetto organizzativo; n° 1 addetto all'area paghe a tempo pieno, per adeguamento dell'organico del personale addetto e dei relativi costi, al volume dei ricavi rinvenienti dal predetto servizio; n° 6 addetti all'area sicurezza avendo la scrivente esternalizzato il servizio: esternalizzazione che nello specifico comprende anche l'attività di organizzazione di corsi obbligatori di formazione per i lavoratori neoassunti; n° 3 addetti all'area politico/sindacale per dismissione definitiva delle corrispondenti funzioni/attività di "referente politico di sede o area", risultando le stesse antieconomiche ed il relativo ruolo non previsto né compatibile con il nuovo assetto organizzativo e tecnico dei servizi che la scrivente società continuerà ad erogare al netto di quelli definitivamente dimessi e/o esternalizzati; n° 1 addetto all'area politico/sindacale/marketing per dismissione definitiva delle corrispondenti funzioni/attività di "responsabile convenzione marketing", risultando le stesse antieconomiche ed il relativo ruolo non previsto né compatibile con il nuovo assetto organizzativo e tecnico dei servizi che la scrivente società continuerà ad erogare al netto di quelli definitivamente dimessi e/o esternalizzati; n° 1

addetto all'area politico/sindacale per dismissione definitiva delle corrispondenti funzioni/attività di "responsabile area Education", risultando le stesse antieconomiche ed il relativo ruolo non previsto né compatibile con il nuovo assetto organizzativo e tecnico dei servizi che la scrivente società continuerà ad erogare al netto di quelli definitivamente dimessi e/o esternalizzati; n° 1 addetto all'area politico/sindacale per dismissione definitiva delle corrispondenti funzioni/attività di "coordinatore orientamento e formazione all'imprenditoria", risultando le stesse antieconomiche ed il relativo ruolo non previsto né compatibile con il nuovo assetto organizzativo e tecnico dei servizi che la scrivente società continuerà ad erogare al netto di quelli definitivamente dimessi e/o esternalizzati; n° 1 addetto all'area politico/sindacale per dismissione definitiva delle corrispondenti funzioni/attività di "referente imprese area commercio", risultando le stesse antieconomiche ed il relativo ruolo non previsto né compatibile con il nuovo assetto organizzativo e tecnico dei servizi che la scrivente società continuerà ad erogare al netto di quelli definitivamente dimessi c/o esternalizzati; n° 1 addetto all'area segreteria per soppressione del ruolo di segretaria/centralino presso la sede di Cattolica, nell'ambito del nuovo riassetto, che verrà redistribuita su profili professionali che integrano, oltre alle attività di segreteria e centralino, altri livelli di competenza più autonomi e soprattutto legati ai servizi non definitivamente dimessi e/o esternalizzati", ribadendo quindi, con riferimento a un secondo scaglione di 15 licenziamenti di prossima attuazione, il fine di raggiungere "l'equilibrio dei costi di produzione dei servizi rispetto al volume dei ricavi effettivamente generati dai servizi medesimi in portafoglio e determinare così una condizione di equilibrio ed autosufficienza finanziari necessari per la gestione provvisoria dell'attività aziendale: il tutto in attesa che la procedura di liquidazione coatta amministrativa si instauri in tempi ragionevolmente brevi e compatibili con la possibilità di

effettivo mantenimento dell'operatività aziendale in condizioni atte a non generare la formazione di ulteriori passività".

Tanto premesso, la comunicazione si conclude rilevando che "Nella scelta dei lavoratori da licenziare entro la predetta data del 28.02.2015 sarà prioritariamente considerata l'esigenza di conservare i profili con elevata competenza tecnico-professionale, autonomia gestionale ed organizzativa del servizio e capacità consulenziale alle imprese: essendo tali elementi quelli che massimizzano nella medesima persona la redditività del servizio e con essa la capacità di conseguire l'equilibrio finanziario e l'autosufficienza di cui sopra si è riferito" e ad essa sono allegati la scheda informativa dei dati aziendali, la scheda informativa dei (soli 26) lavoratori interessati ai provvedimenti di licenziamento collettivo e la comunicazione di apertura della procedura di mobilità.

5.1. Sulla disciplina dettata dalla legge n. 223/91, va premesso come, secondo un orientamento assolutamente consolidato, il doppio richiamo operato dall'art. 5 comma 1 alle esigenze tecnico produttive ed organizzative assume il seguente significato: al primo di essi è attribuibile la funzione di individuare l'ambito aziendale entro il quale dovranno operare i criteri di scelta veri e propri, tra i quali, ove siano applicabili quelli legali, va poi considerato anche il criterio delle esigenze tecnico produttive e organizzative. Sotto il primo profilo, "la riduzione di personale deve, in linea generale, investire l'intero complesso aziendale, potendo essere limitato a specifici rami aziendali soltanto se caratterizzati da autonomia e specificità delle professionalità utilizzate, infungibili rispetto alle altre" (cfr. al riguardo, Cass. 14 giugno 2007 n. 13876 e, in precedenza, Cass. senti, nn. 7752/06, 9888/06, 11034/06 e 11886/06).

Sotto il secondo profilo, si è sostenuto che il principio di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 5 relativo al necessario concorso dei

criteri legali di selezione del personale da licenziare, se impone al datore di lavoro una valutazione globale dei medesimi, non esclude tuttavia l'attribuzione di un peso specifico diverso all'uno o all'altro di tali criteri e, in particolare, alle esigenze tecniche e produttive, essendo questo il criterio più coerente con le finalità perseguite attraverso la riduzione di personale, sempre che la scelta trovi giustificazione in fattori obbiettivi e non sottenda intenti elusivi o ragioni discriminatorie (cfr. Cass., 11886/06; Cass., 1201/00; Cass., 14434/00).

Si è inoltre specificato come, in tema di collocamento in mobilità, l'individuazione dei lavoratori da verificare deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive dell'intero complesso aziendale, e ciò anche in base alla definizione di "personale abitualmente impiegato" - aggiunta, significativamente, al testo originario dell'art. 1 del d.lgs. n.151 del 1997 (in attuazione della direttiva del Consiglio CEE n.175/129 del 17 febbraio 1975, aggiornata dalla successiva direttiva n.92/56 del 24 giugno 1992), secondo cui il riferimento ai profili professionali (non categorie o qualifiche) da prendere in considerazione sono anche quelli propri di tutti i dipendenti potenzialmente interessati (in negativo) alla mobilità, tra i quali potrà, all'esito della procedura, operarsi la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità ex art. 5 della legge n.223 del 1991, (cfr. Cass., 12719/06; Cass., 13876/07; Cass., 10590/05).

Con particolare riferimento all'art. 5 si è precisato come esso introduca una procedura concorsuale tra i lavoratori, da seguire con i criteri concordati attraverso la contrattazione collettiva oppure con i criteri di legge (carichi di famiglia, anzianità ed esigenze tecnico-produttive). Il legislatore esige la puntuale indicazione delle modalità con le quali sono applicati i criteri legali o convenzionali di scelta per i lavoratori collocati in mobilità. Ciò, nella pratica, può essere fatto con il metodo della predeterminazione di punteggi ponderati per le varie situazioni o

con altri sistemi. L'importante è che sia predisposta una griglia di giudizio, predeterminata secondo criteri preventivamente esplicitati, in relazione alla quale sia possibile il controllo e la verifica delle scelte aziendali, (cfr. Cass., 12781/03; Cass., 19576/13). La comunicazione delle modalità applicative dei criteri di scelta deve insomma raggiungere quel livello di adeguatezza sufficiente a porre in grado il lavoratore di percepire perché lui - e non altri dipendenti - sia stato destinatario del collocamento in mobilità o del licenziamento collettivo e, quindi, di poter eventualmente contestare l'illegittimità della misura espulsiva, sostenendo che, sulla base del o dei criteri di selezione adottati, altri lavoratori - e non lui - avrebbero dovuto essere collocati in mobilità o licenziati, (cfr. Cass., 15377/04).

5.2. Alla luce di tali premesse, era necessario che CNA precisasse, ai fini della verificabilità ex ante da parte delle OO.SS., degli organi amministrativi e dei lavoratori e del controllo ex post in sede giudiziale, i criteri, i parametri e le fasce di applicazione (in concorso) dei predetti criteri, cioè i punteggi attribuibili ai lavoratori da porre in comparazione secondo l'entità dei carichi di famiglia (che nella scheda allegata alla suddetta comunicazione sono indicati solo con un sì / no) e dell'anzianità (soltanto richiamata nella scheda allegata con l'indicazione delle date di nascita e di assunzione) e gli elementi valorizzati, e come, ai fini dell'individuazione dei soggetti con più "elevata competenza tecnico-professionale, autonomia gestionale ed organizzativa del servizio e capacità consulenziale alle imprese".

La comunicazione inviata dalla società non dà conto in alcun modo delle modalità di applicazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5 comma 1, risolvendosi in una valutazione datoriale generica e discrezionale, peraltro con esclusivo riferimento non al profilo professionale proprio del livello previsto dal ccnl applicato bensì alle mansioni in concreto esplicitate.

Non può attribuirsi alcuna efficacia sanante, dal punto di vista procedurale, alla graduatoria riprodotta alle pagine 21 - 25 del ricorso in appello in quanto creata pacificamente ex post e ai fini della produzione in giudizio, quindi completamente sottratta al controllo preventivo sindacale e amministrativo previsto dalla legge n. 223/91.

La violazione delle regole procedurali di cui all'art. 4 commi 9 e 12, come accertata dal primo giudice, risulta superata ed assorbita dalla violazione sostanziale dei criteri di scelta a cui è collegato il più favorevole regime sanzionatorio di cui al novellato art. 5 comma 3 della legge n. 223/1991.

5.3. Gli elementi di prova raccolti portano infatti a ritenere integrata la violazione sostanziale dei criteri di scelta, eccettata dalla ricorrente nel ricorso introduttivo di primo grado, correttamente ravvisata dal primo giudice ed avente natura assorbente.

Occorre considerare che la lettera di licenziamento inviata alla sig.ra Frezza specifica che *"Le ragioni che hanno portato alla risoluzione del rapporto sono da ricondurre a ragioni tecnico - organizzative ed economiche, poiché la sua attività, svolta presso il settore paghe, in regime di orario ridotto, non risulta più compatibile con l'attuale volume di lavoro ed risulta ridistribuibibile su profili professionali di più ampia competenza"*.

Parte appellante ha prodotto nel corso del giudizio di opposizione una graduatoria comprendente tutti i lavoratori in forza all'epoca del licenziamento e contenente la traduzione in termini numerici dell'applicazione dei criteri di selezione comunicati.

In realtà, le stesse allegazioni della società riassunte nella citata graduatoria mostrano un evidente contrasto con l'art. 5 della legge n. 223/91 essendo stato attribuito un complessivo punteggio afferente alle esigenze organizzative e produttive variabile da dipendente a dipendente, sulla base,

prevalentemente, delle mansioni esercitate e senza dare conto di obiettivi parametri precostituiti ed oggettivamente verificabili.

I c.d. punteggi di professionalità, ove la contrazione dell'attività coinvolga alcuni prestatori e non altri (o in misura non uguale le maestranze), devono fare riferimento ai profili professionali di cui al c.c.n.l. e non già all'attività in concreto disimpegnata dal singolo dipendente, atteso che ogni mansione, in detti profili ricompresa, deve ritenersi esigibile. Ed infatti è ai profili professionali, e non alle mansioni, che fa riferimento l'art.4 della legge n. 223 / 1991.

E' vero che, a seconda delle caratteristiche della contrazione dell'attività produttiva, può risultare legittimo un criterio che preferisca il mantenere in servizio un impiegato e non un operaio o un impiegato di concetto e non uno d'ordine (o viceversa) e, all'interno della categoria o del livello di appartenenza, il profilo più attinente all'attività aziendale residua o incisa in minore misura dal conseguente riassetto organizzativo. Può anche ammettersi l'ingresso di criteri aggiuntivi, legati all'eventuale maggiore utilizzabilità del lavoratore alla stregua delle esigenze aziendali residue, ma purché si tratti di criteri oggettivi (si pensi ad un titolo di studio o alla frequentazione di corsi professionali coerenti con l'esigenza lavorativa residua e così via), e quindi verificabili alla stregua dei parametri generali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.

Il criterio non può essere rappresentato, ad avviso del Collegio e contrariamente a quanto preteso dall'odierna reclamante, dalla maggiore o minore ampiezza delle mansioni comunque proprie del profilo di impiegato amministrativo o contabile, di cui al terzo livello super del C.c.n.l.

applicato, o dalla maggiore o minore ampiezza della perizia individuale del singolo prestatore.

La predetta eventualmente ridotta attitudine professionale, in termini di c.d. scarso rendimento, può assumere rilievo come presupposto di un recesso individuale per giustificato motivo soggettivo od oggettivo (in quest'ultimo caso ove il non adeguato facere si appalesi inimputabile), ma giammai può valere come criterio di individuazione dei licenziabili in tema di recesso collettivo, atteso che, se così fosse, il datore di lavoro potrebbe includere nel relativo novero tutti i prestatori scarsamente diligenti o con capacità di lavoro non integra (v. Cass. sent. n. 4814 / 1992).

Nè può rilevare - costituendo un criterio di selezione ex se irrazionale - la natura a tempo parziale del rapporto di lavoro dell'odierna reclamata, atteso che, anzi, l'orario ridotto (non comportante costi più che proporzionali) appare in sé maggiormente compatibile con l'allegata contrazione dell'attività aziendale. E ciò senza contare l'imminente scadenza (il mese successivo al licenziamento) del part-time annualmente concesso alla sig.ra [REDACTED].

L'incongruità dei criteri di scelta adottati e della loro applicazione, che assume rilievo sostanziale, trova conferma nelle anomalie sul piano comparatistico segnalate dalla reclamata (v. pag. 26 / 29 della memoria difensiva) con riferimento, ad esempio, al mantenimento in servizio delle impiegate Vanna [REDACTED] (di II livello) e [REDACTED] (di III livello super), con minore anzianità di servizio e minori o assenti carichi di famiglia, alcune in part time come la reclamata, che si sono viste attribuire 15 punti per il criterio organizzativo e produttivo in luogo di quello di 5 assegnato alla sig.ra [REDACTED], sulla base di una generica indicazione delle mansioni espletate.

6. Le considerazioni svolte portano a confermare la sentenza reclamata quanto alla declaratoria di illegittimità del licenziamento, risultando irrilevanti i capitoli di prova dedotti.

Quanto alle conseguenze, deve trovare applicazione, salvo quanto si dirà al paragrafo successivo sulla improponibilità delle domande risarcitorie, la disciplina dettata dall'art. 18 comma 4 della legge n. 300/70, come modificato dalla legge n. 92/12, in base al disposto dell'art. 5, co. 3, della legge n. 223/1991, nel testo novellato dall'art. 1, co. 46, della legge n. 92 / 2012, come richiesto dalla lavoratrice, in via gradata, sia ab origine che nelle conclusioni di cui alla memoria difensiva del presente grado, risultando integrata la violazione sostanziale dei criteri di scelta. Risulta assorbito il secondo motivo di appello.

7. Fondato è invece il terzo motivo di appello che reitera l'eccezione pregiudiziale proposta in rito da [redacted] sulla improponibilità delle domande attoree di risarcimento e di regolarizzazione contributiva, dal che consegue la parziale riforma della sentenza appellata,

Invero, è principio giurisprudenziale consolidato (v. Cass. S.L. sent. n. 19271 / 2013) quello secondo cui, in caso di sottoposizione della società datrice di lavoro a liquidazione coatta amministrativa, come nella fattispecie, "deve distinguersi tra le domande del lavoratore che mirano a pronunce di mero accertamento oppure costitutive (ad es. domanda di annullamento del licenziamento e reintegrazione nel posto di lavoro) e domande di condanna al pagamento di somme di denaro (anche se accompagnate da domande di accertamento o costitutive aventi funzione strumentale). Per le prime va riconosciuta, così come avviene in caso di fallimento, la perdurante competenza del giudice del lavoro, mentre per le seconde opera (diversamente dal caso del

fallimento, in cui si rinviene l'attrazione del foro fallimentare) la regola della improponibilità o improseguibilità della domanda, per difetto temporaneo di giurisdizione per tutta la durata della fase amministrativa di accertamento dello stato passivo davanti ai competenti organi della procedura di liquidazione coatta amministrativa .., ferma restando l'assoggettabilità del provvedimento attinente allo stato passivo ad opposizione od impugnazione davanti al Tribunale fallimentare ai sensi dell'art. 209 l.f. (cfr., e pluribus, Cass. 23.7.04 n. 13877; Cass. 5.12.2000 n. 15447; Cass. 27.7.99 n. 8136; Cass. 20.7.95 n. 7907). Ne discende che alla data dell'impugnata sentenza era ormai divenuta improponibile la (sola) domanda di risarcimento L. n. 300 del 1970, ex art. 18, mentre quelle di invalidità od inefficacia del licenziamento e di reintegra nel posto di lavoro restavano proponibili e conoscibili da parte del giudice del lavoro. A sua volta, l'improponibilità della domanda di risarcimento L. n. 300 del 1970, ex art. 18, non consentiva al giudice del lavoro nemmeno di conoscere dell'entità delle conseguenze economiche .. dell'affermata inefficacia del licenziamento" (v. anche, nel medesimo senso, Cass. S.L. sent. n. 17602 / 2007).

8. La parziale soccombenza reciproca giustifica la compensazione in ragione di un terzo delle spese di ogni fase e grado del giudizio ai sensi dell'art. 92, co. 2 cpc nel testo risultante a seguito delle modifiche apportate dall'art. 13 del dl 132/14, convertito in legge, applicabile *ratione temporis*.

P. Q. M.

La Corte, ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo, in parziale accoglimento del reclamo, dichiara improponibile la domanda risarcitoria e quella di condanna alla regolarizzazione

previdenziale proposta dalla sig.ra [REDACTED] con il ricorso introduttivo della lite.

Conferma nel resto l'appellata sentenza.

Compensa per un terzo le spese di ogni fase e grado e condanna la parte reclamante alla rifusione dei residui due terzi che liquida, per l'intero, nella stessa misura di cui alle precedenti ordinanza e sentenza e in euro 3.400,00 per compensi, oltre rimborso spese forfettarie, i.v.a. e c.p.a. come per legge, quanto al presente reclamo.

Bologna il 12.7.2016

Il Presidente

Dott. Stefano Brusati

Il Consigliere est.

Dott.ssa Carla Ponterio

(minuta depositata il 25.7.16)