



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

Composta dai signori magistrati:

dott.ssa Mariapia Parisi	Presidente
dott.ssa Emilia Salvatore	Consigliere
dott.ssa Carla Ponterio	Consigliere Rel.

ha pronunciato la seguente SENTENZA nel reclamo, ai sensi dell'art. 1 comma 58 L. 92/12, avverso la sentenza del tribunale di Bologna emessa il 28.4.2016, iscritta al n. 397 del ruolo generale dell'anno 2016 posta in decisione all'udienza collegiale del 31.8.16, promossa da:

~~_____ Ghedili - Manuela - Vignoli - Alessandra,~~
rappresentate e difese dall'avv. ~~_____;~~

Reclamante

Contro:

~~_____ handling srl,~~ rappresentata e difesa dall'~~_____;~~
~~_____;~~

Reclamato

OGGETTO: Licenziamento per motivo oggettivo. Applicazione clausola sociale.

Conclusioni per le reclamanti: come da ricorso.

Conclusioni per il reclamato: come da 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 Bologna, in funzione di giudice del lavoro, con sentenza n. 299/16, pronunciata ai sensi dell'art. 1 comma 57 L. 92/12, ha respinto l'opposizione avverso l'ordinanza del 9.6.15, emessa all'esito della fase sommaria, con cui era stata respinta la domanda volta alla declaratoria di nullità, annullabilità e illegittimità dei licenziamenti intimati con lettere del 27.3.14 e la domanda subordinata di condanna della società al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso.

2. Il giudice della fase sommaria³, richiamato l'art. 14 del dlgs n. 18/99 e le successive modifiche (in particolare ad opera dell'art. 23 della legge n. 13/07), ha qualificato come licenziamento la cessazione del rapporto di lavoro delle ricorrenti con la società convenuta, sebbene inserito nella procedura prevista dalla cd. clausola sociale che disciplina il passaggio del personale dal precedente al nuovo gestore del servizio di assistenza a terra nell'aeroporto di Bologna. Ha accertato come effettivamente nella prima fase della procedura, conclusa con l'accordo del 17.3.14 tra le due società (~~Marconi Handling e S.p.A. e S.p.A.~~),

l'individuazione dei profili professionali interessati al trasferimento fosse stata effettuata dalle due società senza l'intervento delle organizzazioni sindacali e che, comunque, la stessa risultasse eseguita nel rispetto dei criteri di correttezza e buona fede. Ha appurato come l'individuazione nominativa del personale da trasferire fosse avvenuta in conformità alle regole previste dalla clausola sociale. Ha ritenuto sussistente la giustificazione oggettiva del recesso e quest'ultimo legittimo, non ravvisando alcuna violazione dell'obbligo di *repechage* in relazione alla avvenuta proroga, da parte della società convenuta, di contratti a termine, essendo le ricorrenti state assunte dalla subentrante con contratti a tempo indeterminato. Ha ritenuto ininfluyente ai fini della legittimità dei licenziamenti l'applicazione da parte della società subentrante di un contratto integrativo aziendale meno favorevole per le lavoratrici. Ha respinto la domanda di indennità sostitutiva del preavviso per la mancanza di soluzione di continuità tra la cessazione del rapporto di lavoro con [REDACTED] e l'inizio del nuovo rapporto con la società subentrante. Ha compensato le spese di lite per la novità dell'argomento e le possibili diverse chiave di lettura dell'istituto.

3. Il giudice dell'opposizione ha respinto l'opposizione proposta dalle lavoratrici, in piena adesione alle motivazioni di cui all'ordinanza emessa all'esito della fase sommaria. Ha condannato le ricorrenti alla rifusione delle spese di lite.

4. Le signore [REDACTED] hanno proposto reclamo censurando la sentenza di primo grado per i seguenti motivi:

4.1. Mancanza di intesa con le OO.SS.. Mancato coinvolgimento di Enac. Violazione degli articoli 115, 116, 132 cpc, 111 Cost., 1362 cc, G3 ccnl applicato.

4.2. Ulteriori violazioni della procedura di cui alla clausola sociale per le seguenti ragioni: arbitraria esclusione di alcune figure professionali quali biglietteria e area flight (mansioni di centraggio, de icing, rampa) con particolare riferimento ai dipendenti ~~Carra, Domenici, Davoli, Nasti, Santorini, Dipoliti~~ tutti addetti all'area flight. Erronea valutazione sul ruolo di istruttrice svolto dalla sig.ra ~~...~~. Passaggio delle ricorrenti per complessive 165 ore settimanali a fronte delle 160 ore pattuite tra le due aziende. Erronea applicazione della clausola sociale per il mancato computo nell'anzianità di servizio maturata del periodo di lavoro svolto in esecuzione di contratti a tempo determinato. Violazione della tempistica prevista dalla clausola sociale.

4.3. Erroneo rigetto della domanda di condanna al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso.

5. La società reclamata ha chiesto il rigetto del reclamo per infondatezza di tutti i motivi.

6. Sul primo motivo di reclamo, occorre premettere come la clausola sociale o di assorbimento della manodopera trovi la propria fonte, dopo le modifiche del dlgs 18/99 ad opera di leggi successive e, da ultimo, ad opera dell'art. 23 della legge n. 13/2007, nel ccnl applicato e nel Protocollo di intesa sulla salvaguardia occupazionale per il personale dipendente delle aziende di gestione aeroportuale del 16.4.99 ¹.

¹ **Art. G3** (Applicazione clausola sociale)

In relazione a quanto previsto dall'art. 26 (Clausole sociali), Parte generale e nell'ottica di fornire il settore della gestione aeroportuale e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra di strumenti atti ad attenuare l'impatto sociale collegato al processo di liberalizzazione, le parti condividono di adottare il seguente Protocollo.

Salva restando l'ipotesi di trasferimento diretto di ramo d'azienda, ogni trasferimento di attività concernenti una o più categorie di servizi di cui agli Allegati A e B, del D.Lgs. n. 18/1999, che si caratterizzino per la pre-esistenza di una Organizzazione identificabile, che può anche risultare dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati in tale attività, comporta, al termine della procedura sotto specificata e salvo diverse intese tra cedente e cessionario, il passaggio del personale, individuato dai soggetti interessati d'intesa con le OO.SS. stipulanti, dal precedente operatore del servizio stesso all'operatore subentrante in ragione della quota di traffico acquisita da quest'ultimo, con applicazione del trattamento economico e normativo e dell'inquadramento rinvenienti dal C.C.N.L. di settore.

L'ENAC, in ossequio alla normativa vigente, verrà coinvolta al fine di determinare le modalità di applicazione del precedente comma.

Almeno 25 gg prima della data del suddetto trasferimento, le aziende interessate comunicheranno alla R.S.U., ove costituita, o alle R.S.A. delle OO.SS. stipulanti il C.C.N.L. di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 18/1999, nonché alle relative strutture regionali/territoriali, quanto previsto relativamente alla tematica inerente il personale.

Entro i successivi 7 gg le citate strutture sindacali aziendali e/o regionali potranno richiedere un incontro con le aziende per conoscere le ragioni che sottendono al trasferimento e le implicazioni che riguardano il personale.

La procedura dovrà concludersi entro 20 gg dalla richiesta di incontro di cui sopra.

Le aziende individueranno nominativamente il personale da trasferire secondo le modalità stabilite dal Protocollo del 16 aprile 1999, allegato al presente C.C.N.L. e provvederanno a comunicare ai lavoratori interessati, almeno 3 gg prima del trasferimento di attività, le conseguenze nei loro confronti, provvedendo altresì a formalizzare i relativi adempimenti. Sono fatte salve le diverse intese intervenute a livello aziendale.

Art. H37 (Applicazione clausola sociale)

Le parti, in attesa di trovare nuove regolamentazioni, più compatibili con le specificità degli handlers continueranno ad adottare quelle già definite all'art. G3 del Capitolo VII "Gestori" del vigente C.C.N.L. e dal Protocollo d'intesa 16 aprile 1999 allegati al presente rinnovo (Allegati 1 e 2). Le parti si incontreranno entro la corrente vigenza contrattuale per valutare le proposte che dovessero derivare dalle comuni intese tra gli handlers associati.

La giurisprudenza, con orientamento consolidato, in relazione alle ipotesi, previste dai contratti collettivi (cfr. ccnl pulizie), di passaggio diretto dei lavoratori dell'impresa cessante alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, ha qualificato come licenziamento la cessazione del rapporto di lavoro con l'originario datore e precisato come la tutela contrattuale "non esclude, ma si aggiunge, a quella apprestata a favore del lavoratore nei confronti del datore di lavoro che ha intimato il licenziamento, con i limiti posti dalla legge all'esercizio del suo potere di recesso, non incidendo sul diritto del lavoratore di impugnare il licenziamento intimatogli per ottenere il riconoscimento della continuità giuridica del rapporto originario", (Cass., 12613/07; cfr. anche Cass., 4166/06).

Ha poi sottolineato come la scelta effettuata per la costituzione di un nuovo rapporto non implichi di per sé, rinuncia all'impugnazione dell'atto di recesso, "dovendosi escludere che si possa desumere la rinuncia del lavoratore ad impugnare il licenziamento o l'acquiescenza al medesimo dal reperimento di una nuova occupazione, temporanea o definitiva, non rivelandosi, in tale scelta, in maniera univoca, ancorché implicita, la sicura intenzione del lavoratore di accettare l'atto risolutivo", (Cass., 12613/07).

Nel caso in esame, non solo non ricorrono, né parte reclamata li ha evidenziati, indici ulteriori (rispetto alla costituzione di un nuovo rapporto di lavoro) di una risoluzione consensuale dell'originario rapporto, ma nella sentenza emessa in sede di opposizione la cessazione del rapporto di lavoro delle ricorrenti con la società ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~ è stata espressamente qualificata come licenziamento e sul punto non risulta proposto reclamo incidentale, con conseguenze formazione del giudicato.

6.1.E' pacifico che nel caso di specie l'individuazione delle figure

professionali interessate al trasferimento sia avvenuta mediante accordo concluso tra le due società, cessante e subentrante, senza alcuna "intesa" o coinvolgimento delle organizzazioni sindacali (e senza la supervisione di Enac), come si ricava agevolmente dal verbale di accordo del 17.3.14 (doc. 7 prodotto dalle ricorrenti in primo grado), sottoscritto unicamente da ~~Marconi Handling srl~~ e ~~Azienda~~. E' vero che in data 20.3.14 si è tenuto un incontro delle due società con le rappresentanze sindacali e che a tale incontro hanno partecipato le componenti Filt Cgil della Rsu Marconi, la segreteria territoriale della stessa e la segreteria provinciale della UGL TA, senza sollevare alcuna obiezione o critica, laddove le componenti RSU Uil e USB LP hanno rinunciato a presenziare. Tuttavia, nel corso di tale incontro sono stati "illustrati i contenuti dell'intervenuto accordo bilaterale", (cfr. verbale di incontro del 20.3.14, doc. 8 prodotto dalle ricorrenti in primo grado), il che conferma la mancanza di una "intesa" o, comunque, di un coinvolgimento preventivo delle OO.SS. che si sono limitate a prendere atto ex post delle decisioni assunte dalle due società e sulle quali non hanno avuto alcuna possibilità di interlocuzione, verifica e controllo preventivo, in contrasto con quanto statuito dal ccnl e dal Protocollo di intesa.

6.2. Tale omissione di natura formale (così come la violazione della tempistica, di cui alle pagine 33 e 34 del reclamo), tuttavia, come correttamente ritenuto dai giudici di primo grado, non determina di per sé alcuna conseguenza in termini di nullità o inefficacia della procedura. Tali conseguenze potrebbero derivare, in relazione alla domanda proposta volta alla declaratoria di legittimità dei licenziamenti, unicamente dalla violazione delle norme imperative che regolano l'esercizio datoriale del potere di recesso. Posto che nel caso in esame è pacifica, e in tal senso riconosciuta dai giudici di primo grado, l'esistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento in relazione al passaggio del servizio

dalla società reclamata ad altra società, occorre verificare se siano stati rispettati, nella selezione dei profili professionali e del personale da licenziare, con conseguente passaggio alle dipendenze dell'impresa subentrante, i criteri di correttezza e buona fede imposti alla parte datoriale.

7. Sul secondo motivo di reclamo, i rilievi di illegittimità, sull'individuazione dei profili professionali e dei dipendenti da trasferire, mossi dalle lavoratrici avevano ad oggetto, nel ricorso introduttivo di primo grado (di cui all'art. 1 comma 48 della legge 92/12), l'arbitraria esclusione degli addetti *Lost&Found*, bigletteria, PRM (movimentazione persone a ridotta mobilità), personale di *de icing* (in area flight), responsabili Pq, nonché gli addetti di scalo "con livello non rinvenienti dall'art. H2 del ccnl in vigore". Inoltre, nominativamente, i dipendenti ~~Leonardi, Novelli, Rinaldi, Pavesi, Pavesi, Pavesi, Pavesi, Pavesi~~, (cfr. pag. 11 del ricorso; cfr. anche pag. 20 del ricorso in opposizione e pag. 28 del reclamo in cui si censura l'esclusione dell'intera area flight, comprendente mansioni di centraggio, *de icing* e rampa e di cui facevano parte le dipendenti ~~Carli, Romanini, Barducci, Nacci, Santilli~~).

Le ricorrenti avevano inoltre censurato la scelta aziendale di far passare alle dipendenze di Aviapartner, nonostante l'appartenenza alla stessa area professionale, l'identica fascia di età e anzianità di servizio, la sig.ra Vignoli piuttosto che la sig.ra ~~Novelli~~ e la sig.ra ~~Novelli~~ piuttosto che la sig.ra Leonardi, (cfr. pag. 12 del ricorso).

7.1. La società convenuta ha allegato e dimostrato, per mezzo sia di documenti e sia di testimoni, l'infondatezza dei rilievi di controparte.

7.2. Nel verbale di accordo del 17.3.14, concluso tra le due società,

sono individuate le posizioni di lavoro interessate al trasferimento e pari a sette unità FTE (full time equivalent) a tempo indeterminato, così descritte: n. 4 impiegati con posizione organizzativa di "addetti di scalo - area passeggeri" e n. 3 operai "oua polifunzionali".

7.3. La società reclamata ha prodotto documentazione da cui emerge che i servizi di PRM (movimentazione persone a ridotta mobilità) sono svolti dalla stessa in esclusiva sullo scalo bolognese (cfr. doc. 11) e che anche il servizio *Lost&Found* è svolto dalla medesima società per tutti gli handlers presenti a Bologna (cfr. doc. 12-13), ragione per cui gli addetti a tali servizi non sono stati motivatamente presi in considerazione ai fini del trasferimento di personale alla società subentrante ~~Aviapartner~~ spa. La ~~Martini~~ ~~Spa~~ ha dimostrato, tramite la teste ~~Maria~~, station manager dell'Aviapartner, che non solo i servizi di PRM e *Lost&Found*, ma anche quelli di *de icing* non sono svolti dalla società subentrante che per essi si avvale di altri gestori. Ciò spiega perché non sono stati contemplati ai fini del trasferimento gli addetti al *de icing*. La ~~Spa~~ ha allegato che per la stessa ragione non sono stati considerati gli addetti alla biglietteria in quanto ~~Spa~~ non ha una biglietteria in aeroporto e tale allegazione non è stata contestata da controparte. La teste ~~Maria~~ ha poi spiegato che ~~Aviapartner~~ aveva già alle proprie dipendenze un addetto di rampa e non ne richiese altri alla società cessante e che tra le candidature volontarie degli operai vi erano quattro operatori di rampa ed anche un impiegato agente di rampa (il sig. ~~Mink~~). Tali dichiarazioni rendono conto in modo adeguato del perché le due società limitarono i profili professionali suscettibili di trasferimento agli addetti di scalo - area passeggeri, escludendo inoltre personale con compiti strategici o di particolari rilievo come gli istruttori, i responsabili del sistema qualità e gli impiegati di Area Flight. La ~~Spa~~, ~~Spa~~,

segretaria regionale Cgil e Rsu presso la Marconi, che partecipò all'incontro del 20.3.14, ha dichiarato che in quella sede la società rese chiarimenti sui criteri di selezione adottati e tali chiarimenti risultarono soddisfacenti. Nessun rilievo pare doversi attribuire alla esclusione degli addetti di scalo "con livello non rinvenienti dall'art. H2 del ccnl in vigore", adottata tra le parti al solo fine di evitare il passaggio presso la subentrante di personale il cui livello contrattuale/retributivo non corrispondesse alla effettiva professionalità. Né dall'applicazione di tale limitazione risulta derivato alcun pregiudizio alle reclamanti. La teste Verri, responsabile per MH srl per lo scalo di Bologna, ha riferito che la Civardi era addetta al *Lost&Found*, Peverati lavorava in biglietteria, [redacted], [redacted] e [redacted] in Area flight, [redacted] erano istruttrici (circostanza confermata per la [redacted] anche dalla teste [redacted], RSU presso [redacted] URP, sebbene in riferimento al passato). La teste ha dato esauriente spiegazione della esclusione delle predette dalla possibilità di passaggio presso la subentrante.

La stessa parte reclamante ha qualificato le dipendenti [redacted], [redacted], [redacted], [redacted], [redacted] come addette all'Area flight ed escluse, per le ragioni sopra indicate, dal trasferimento presso la subentrante.

7.4. Come emerge dal verbale di incontro del 20.3.14, [redacted] spa accettò la candidatura volontaria degli operai OUA polifunzionali specificamente indicati, vale a dire i signori [redacted], [redacted] (part time), [redacted] (part time), [redacted] e degli impiegati [redacted] (part time) e [redacted]. Le residue tre risorse (su 4) da reperire tra gli impiegati furono individuate nelle ricorrenti.

7.5. Non riveste alcun profilo di illegittimità l'arrotondamento per eccesso adottato dalle aziende, che hanno trasferito personale corrispondente a 165 ore settimanali rispetto alle 160 ore pattuite

nel verbale di accordo, in ragione delle obiettive difficoltà di trovare una coincidenza millimetrica tra i due dati. Né può ravvisarsi una violazione dell'accordo del 17.3.14 che sarebbe se mai modificato per fatti concludenti col successivo verbale di incontro del 20.3.14. Le stesse reclamanti hanno censurato la scelta aziendale sul rilievo che sarebbe stato "opportuno un confronto con le organizzazioni sindacali al fine di verificare l'opportunità di arrotondare per difetto il passaggio... piuttosto che per eccesso", (pag. 30 del reclamo), considerazioni che non denotano una violazione dei criteri di correttezza e buona fede.

7.6. Infondata è la pretesa delle reclamanti di vedersi computare ai fini dell'anzianità di servizio maturata anche i periodi di lavoro a tempo determinato, in assenza di qualsiasi deduzione e statuizione sull'illegittimità dei predetti contratti a termine e tenuto conto del chiaro tenore letterale della previsione della norma collettiva e del Protocollo d'Intesa. Irrilevanti sono le pronunce giurisprudenziali richiamate nel reclamo in quanto relative a fattispecie concernenti procedure di stabilizzazione.

8. Il terzo motivo di reclamo è fondato e deve trovare accoglimento. Si è già detto della corretta qualificazione come licenziamento della cessazione del rapporto di lavoro delle reclamanti con la ~~clausola Handling~~ e del giudicato formatosi su tale statuizione (cfr. par. 6). In una fattispecie sovrapponibile a quella in esame la Suprema Corte ha precisato che "l'art. 2118, secondo comma, cod. civ. prevede l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso in ogni caso di licenziamento individuale che non sia preceduto da periodo di preavviso lavorato. Ne consegue che l'indennità di preavviso è dovuta anche nel caso, di cui all'art. 6 del c.c.n.l. 30 aprile 2003 FISE per i dipendenti da imprese e società esercenti servizi di igiene ambientale, di cosiddetto passaggio diretto del lavoratore

dall'azienda che cessa dall'appalto di pulizie a quella che subentra nell'appalto medesimo, mancando nella norma richiamata una previsione espressa che escluda la corresponsione dell'indennità". La disciplina contrattuale applicabile nel caso in esame non contiene alcuna espressa esclusione o deroga alla previsione di cui all'art. 2118 cc che deve pertanto trovare applicazione a fronte della accertata legittimità del licenziamento per motivo oggettivo. In parziale riforma sul punto della sentenza di primo grado, deve condannarsi la [REDACTED] a corrispondere alle reclamanti l'indennità sostitutiva del preavviso nella misura stabilita dal ccnl applicato, oltre interessi legali sulla somma via via rivalutata dal dovuto al saldo.

9. In ragione del parziale accoglimento del reclamo, si compensano per metà le spese di lite del doppio grado e si condanna la società reclamata alla rifusione delle residua metà che si liquida come in dispositivo, secondo i criteri di cui al DM 55/14, tenuto conto del valore indeterminabile della controversia ed operata la riduzione del 50% del compenso, ai sensi dell'art. 4 del decreto citato, per la complessità fattuale e giuridica delle questioni trattate.

P.Q.M.

Visto l'art. 1 comma 60 L. 92/12, definitivamente pronunciando, ogni diversa domanda o eccezione disattesa e respinta, in parziale riforma della sentenza n. 299/26 del tribunale di Bologna, condanna la [REDACTED] a corrispondere alle reclamentil'indennità sostitutiva del preavviso nella misura stabilita dal ccnl applicato, oltre interessi legali sulla somma via via rivalutata dal dovuto al saldo. Respinge nel resto il reclamo. Compensa per metà le spese di lite di tutti i gradi e delle fasi del

giudizio e condanna la società reclamata alla rifusione della residua metà che liquida, quanto alla fase sommaria in euro 1.850,00, quanto alla fase di opposizione in euro 1.800,00 e quanto alla presente fase in euro 1.700,00, oltre rimborso forfettario spese generali, Iva e Cpa come per legge.

Bologna, 31.8.16

Il Presidente

Dott.ssa Mariapia Parisi

Il Consigliere est.

Dott.ssa Carla Ponterio

(Minuta depositata il 5.9.16)