



TRIBUNALE ORDINARIO DI CHIETI

Sezione Lavoro

Il giudice del lavoro, dott.ssa Ilaria Prozzo, sciogliendo la riserva che precede, nel procedimento ex l. commi 47 e ss. della legge n. 92/12, promosso da ~~Simone Ida, Antonino Andrea, Francesco Anna, Mariacristina Maria, Maria Teresa Rosa, Roberto Giovanni Sara, Spina Mario, Imposimato Anna, Ottavio Anna~~, nei confronti di ~~S.A.S. - Supermercati Alessandra Monaldi S.r.l.~~ -, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Con ricorso depositato in data 25.07.2016 i ricorrenti hanno impugnato il licenziamento comunicato dalla ~~S.A.S. - Supermercati Alessandra Monaldi S.r.l.~~ il 15.12.2015 per giustificato motivo oggettivo, chiedendo la condanna della società resistente alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno. A fondamento del ricorso i ricorrenti hanno dedotto il mancato rispetto della procedura prevista dalla legge n. 223/91 per i licenziamenti collettivi.

La società resistente, costituitasi in giudizio, ha dedotto l'infondatezza del ricorso chiedendone il rigetto.

Acquisita la documentazione e sentite le parti, all'udienza del 28.09.2016 il giudice ha riservato la decisione.

Il ricorso è fondato e va accolto per le ragioni di seguito esposte.

I ricorrenti sono stati assunti dalla società resistente in data 24.05.2014 e hanno prestato attività lavorativa nel punto vendita "~~Il Centro~~", presso il parco commerciale ~~Il Centro~~. Con lettera del 15.12.2015 la società resistente ha comunicato ai ricorrenti il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, rappresentato dalla chiusura del punto vendita "~~Il Centro~~". ~~Il Centro - Supermercati Alessandra Monaldi S.r.l.~~ (doc. 3 ric.).

I ricorrenti hanno dedotto l'illegittimità del licenziamento per il mancato rispetto della procedura di cui alla legge n. 223/91. L'assunto deve

ritenersi pienamente fondato. L'art. 4 della legge n. 223/91 prevede:
"L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'art. 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo ai sensi del presente articolo.

2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'INPS, a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'art. 5, comma 4, di una somma pari al trattamento

massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.

4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, e' esaminata la possibilita' di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti.

6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma.

8. Qualora il numero dei lavoratori interessati dalle procedure di licenziamento collettivo sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

9. Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di licenziare gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi, l'elenco dei lavoratori licenziati, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.

10. Nel caso in cui l'impresa rinunci a licenziare i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'art. 5, comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori licenziati.

Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'art. 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo. Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni

effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo..."

Ai sensi dell'art. 24, comma 1, della legge n. 223/91 " le disposizioni di cui all'art. 4, commi da 2 a 12 e 15-bis, e all'art. 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione".

Nel caso di specie è pacifico e risulta in ogni caso dalla visura camerale prodotta dai ricorrenti, che la società resistente occupi più di 15 dipendenti, così come è pacifico che in data 15.12.2015 abbia proceduto al licenziamento per le medesima ragione (chiusura del punto vendita) di 9 lavoratori.

Non vi è dubbio, pertanto, che la società resistente fosse tenuta al rispetto della procedura di cui agli artt. 4 e ss. della legge n. 223/91, procedura che non è stata affatto seguita, atteso che la [REDACTED], dopo aver inviato una comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro e aver preso parte ad un incontro con le organizzazioni sindacali, ha proceduto al licenziamento dei ricorrenti, senza porre in essere gli specifici adempimenti formali di cui ai citati articoli 4 e 5.

La società resistente ha sostenuto che nel caso di specie troverebbe applicazione l'art. 2112 c.c., con conseguente continuazione del rapporto di lavoro dei ricorrenti alle dipendenze della [REDACTED] e della [REDACTED], per effetto della retrocessione di azienda. La tesi non può condividersi. Come risulta dalla documentazione in atti, la società resistente il 12.05.2014 ha stipulato con la [REDACTED] un contratto di affiliazione commerciale (doc. 1 res.). Il 22.05.2014 la [REDACTED] ha concesso in affitto alla società resistente il ramo di azienda

destinato all'esercizio dell'attività di vendita al pubblico di prodotti ad insegna "Bianchi", posto nel **Barile Point** di Ortona (doc. 4 res.). A questa operazione ha fatto seguito il passaggio dei ricorrenti, già dipendenti della **Marketing Trend spa**, alle dipendenze della società resistente (doc. 3 ric.).

Ebbene, la società resistente deduce in questa sede che il ramo di azienda costituito dal punto vendita "**Bianchi**" in cui prestavano attività lavorativa i ricorrenti, sarebbe stato ritrasferito alla **Marketing Trend spa** o alla **Marketing Trend** con conseguente applicazione dell'art. 2112 c.c. e costituzione *ex lege* del rapporto di lavoro in capo alle predette società. Orbene, è vero che la disciplina di cui all'art. 2112 c.c. trova applicazione anche nelle ipotesi di retrocessione di azienda, ma è altrettanto vero che, affinché si abbia retrocessione di azienda, è necessario che venga nuovamente trasferito il complesso funzionale di beni idoneo alla prosecuzione dell'attività, non essendo sufficiente una mera successione cronologica di un'impresa ad un'altra nello svolgimento della medesima attività. Sul punto si è osservato in particolare che *"gli effetti dell'art. 2112 cod. civ., che regola i rapporti di lavoro in caso di trasferimento d'azienda, si applicano anche nell'ipotesi di retrocessione dell'azienda affittata, nel senso che il cedente assume, a sua volta, gli obblighi di mantenimento dell'occupazione derivanti dalla predetta norma, ma ciò presuppone che l'impresa retrocessionaria (cioè originariamente cedente) prosegua, mediante la immutata organizzazione dei beni aziendali, l'attività già esercitata in precedenza, vanificandosi, altrimenti, l'intento perseguito dal legislatore"* (Cass. civ., sez. lavoro, sent. n. 16255/2011).

La società resistente non ha dato alcuna prova che la **Marketing Trend spa** o la **Marketing Trend** siano subentrate nei beni strumentali e nei locali in cui operava la **Bianchi**, continuando a svolgere la medesima attività produttiva. La semplice vendita delle merci del punto vendita "**Bianchi**" da parte della **Marketing Trend spa**, che si sarebbe protratta, secondo gli assunti della resistente, per tutto il mese di dicembre 2015, anche ove

effettivamente sussistente, non è prova di retrocessione del ramo di azienda, in quanto il mero esercizio della medesima attività produttiva nei medesimi locali da parte di due imprese che si succedono, non configura di per sé il trasferimento di azienda.

Sul punto la Corte di Cassazione ha affermato il seguente condivisibile orientamento: *"ai fini dell'applicabilità dell'art. 2112 cod. civ. (testo originario), la fattispecie del trasferimento d'azienda deve essere nettamente distinta da quella della successione meramente cronologica fra due imprese con lo stesso oggetto, alle cui dipendenze il lavoratore presti la sua opera con continuità, essendo il "discrimen" costituito dal fatto che il mutamento del titolare deve lasciare inalterata la struttura e l'unicità organica del complesso aziendale, sì che i beni trasferiti - a prescindere dalle integrazioni apportate dal nuovo titolare, pure compatibili col trasferimento - siano tali da rendere possibile lo svolgimento di una specifica impresa"* (Cass. civ., sez. lavoro, sent. n. 7743/2000).

Né la prova della retrocessione può rinvenirsi nella lettera del 22.01.2016, dalla quale risulta unicamente la vendita da parte della [REDACTED] alla [REDACTED] della merce inventariata il 30.11.2015 e presente nel punto vendita. Dalla suddetta lettera non risulta, invece, che la [REDACTED] sia anche subentrata nel complesso di beni idoneo alla continuazione dell'attività di vendita al pubblico. Peraltro, l'acquisto di tali beni da parte della [REDACTED], è avvenuto in esecuzione di uno specifico obbligo assunto il 12.05.2014 con la scrittura privata integrativa del contratto di affiliazione commerciale (doc. 1 res.). In definitiva, nel caso di specie non vi è prova alcuna che il ramo di azienda costituito dal punto vendita "[REDACTED]" abbia continuato ad operare in capo alla [REDACTED] o alla [REDACTED], essendoci invece la prova della cessazione dell'attività da parte del suddetto punto vendita, che secondo gli stessi assunti della società resistente, è stato chiuso. D'altra parte la chiusura del punto vendita è stata indicata dalla società resistente come motivo del licenziamento, il che esclude che vi

sia stata continuazione di attività da parte dell'originaria cedente. D'altro canto, la società resistente non ha fatto menzione, né nella lettera di licenziamento né nella comunicazione inviata alle organizzazioni sindacali, di un possibile ritrasferimento di azienda.

Alla luce delle considerazioni che precedono, deve escludersi l'applicabilità nella specie dell'art. 2112 c.c. e deve affermarsi l'illegittimità del licenziamento, in quanto comminato in violazione della procedura di cui agli artt. 4 e ss. della legge n. 223/91.

Quanto alle conseguenze dell'accertata illegittimità, il comma 3 dell'art. 5, della legge n. 223/91, come riformato dalla legge n. 92/2012, prevede in caso di violazione delle procedure di cui all'art. 4, comma 12, l'applicazione del regime sanzionatorio di cui al terzo periodo del settimo comma dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300., ossia la risoluzione del rapporto di lavoro e la condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata da un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La tutela reintegratoria, pure invocata dai ricorrenti trova, invece, applicazione nella sola ipotesi di mancanza della forma scritta e di violazione dei criteri di scelta, ipotesi che non ricorrono nella specie.

L'indennità risarcitoria va determinata nella misura massima di 24 mensilità. Al riguardo assumono rilevanza le dimensioni dell'impresa, che ha occupato nel 2015 una media di 45 dipendenti, e la gravità della violazione procedurale commessa, che ha impedito ai ricorrenti di accedere alla prestazioni previste per la mobilità (indennità di mobilità) e ai vantaggi connessi all'iscrizione nelle liste di mobilità (precedenza nelle assunzioni e maggiore facilità a reperire altro impiego per effetto delle agevolazioni contributive previste in favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità). Ciò è ancor più grave ove si consideri che dal rispetto della procedura dettata dalla legge n. 223/91 non sarebbe derivato alcun particolare aggravio alla la società resistente.

Con riferimento all'eccezione di *aliunde perceptum*, deve rilevarsi che, secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, *"in tema di licenziamento illegittimo, il datore di lavoro che contesti la richiesta risarcitoria pervenutagli dal lavoratore è onerato, pur con l'ausilio di presunzioni semplici, della prova dell'"aliunde perceptum" o dell'"aliunde percipiendum", a nulla rilevando la difficoltà di tale tipo di prova o la mancata collaborazione del dipendente estromesso dall'azienda, dovendosi escludere che il lavoratore abbia l'onere di farsi carico di provare una circostanza, quale la nuova assunzione a seguito del licenziamento, riduttiva del danno patito"* (Cass. civ. sez. lavoro, sent. n. 23226 del 17.11.2010).

Nella specie nessuna prova ha dato la società resistente in ordine allo svolgimento da parte dei ricorrenti di attività lavorativa successivamente al licenziamento, mentre dall'interrogatorio libero è emerso che solo **[redacted]** ha reperito altra occupazione a partire da giugno 2016, percependo una retribuzione pari a circa € 1.400,00 euro netti al mese.

In merito, invece, all'*aliunde percipiendum*, nulla può imputarsi ai ricorrenti per non essersi presentati alla riunione del 28.12.2015 indetta per valutare una eventuale ricollocazione lavorativa. Nell'incontro tenutosi il 14.12.2015 presso la Direzione Territoriale del Lavoro **[redacted]**, la società resistente si è resa disponibile a reimpiegare solo due unità lavorative, sicché del tutto legittimamente alla riunione del 28.12.2016 si sono presentati solo tre dei lavoratori licenziati, ossia **[redacted]**, **[redacted]** e **[redacted]** e solo il primo è stato ricollocato.

I ricorsi vanno pertanto accolti. I rapporti di lavoro vanno dichiarati risolti e la società resistente va condannata al pagamento in favore di ciascuno dei ricorrenti di un'indennità risarcitoria pari a ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, detratta per la sola ricorrente **[redacted]** la somma di € 5.600,00 (€ 1.400,00 X 4). Sulla

predetta somma decorrono gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento (15.12.2015) al saldo ex art. 429 c.p.c.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono poste integralmente a carico della parte resistente nella misura liquidata in dispositivo, facendo applicazione dei valori medi previsti dal D.M. 55/14 per lo scaglione da € 52.000,01 a € 260.000,00.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, così provvede:
accoglie il ricorso e per l'effetto:

- dichiara risolto il rapporto di lavoro tra i ricorrenti e la società resistente;
- condanna la società resistente al pagamento in favore di ciascuno dei ricorrenti di un'indennità risarcitoria pari a ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, detratta per la sola ricorrente [redacted] la somma di € 5.600,00 (€ 1.400,00 X 4), oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulle somme periodicamente rivalutate dal 15.12.2015 al saldo ex art. 429 c.p.c.;
- condanna la società resistente al rimborso in favore dei ricorrenti delle spese di lite, liquidate in € 10.465,00, di cui € 259,00 per spese e € 10.206,00 per compensi professionali, oltre rimborso spese forfetarie nella misura del 15%, iva e cpa come per legge, con distrazione in favore dell'avv. [redacted] dichiaratosi antistatario.
- Manda alla cancelleria per la comunicazione alle parti della presente ordinanza.

Chieti, 03.10.2016

Il Giudice del Lavoro
dott.ssa Ilaria Prozzo