



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
Sezione Lavoro



in persona del Giudice, dott. Elena Vezzosi

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile iscritta al n. 499/2014 del Ruolo Generale Affari Contenziosi,
vertente tra

A [REDACTED] s.r.l.-Avv. [REDACTED]

contro

B [REDACTED] M [REDACTED] C [REDACTED] D [REDACTED] R [REDACTED] DI S [REDACTED] N [REDACTED]
M [REDACTED] A [REDACTED], M [REDACTED] A [REDACTED] Avv. [REDACTED]

OGGETTO: licenziamento collettivo

FATTO E DIRITTO

La ditta A [REDACTED] s.r.l. adisce lo scrivente Giudice con ricorso in opposizione ex art.1 co.51 L.28/6/2012 n.92 all'ordinanza resa in data 4/4/2014 nel procedimento n.17/2014 promosso dai soprintestati attuali residenti [REDACTED] [REDACTED], nonché da Z [REDACTED] Fe [REDACTED] che ha conciliato la vertenza in corso di causa, finalizzato ad accertare l'illegittimità del licenziamento



collettivo irrogato loro dalla datrice di lavoro in data 25/6/2013 per violazioni sia procedurali che sostanziali.

L'ordinanza opposta ha accolto il ricorso dei lavoratori disponendone la reintegrazione.

Più specificamente l'ordinanza recita testualmente:

In fatto

I sei ricorrenti sono tutti ex dipendenti di A [redacted] Co [redacted] R [redacted] s.r.l., dal luglio 2013 incorporata per fusione in A [redacted] s.r.l.; entrambe le società sono controllate dall' Industria C [redacted] M [redacted] A [redacted] S.A., gruppo industriale petrolchimico multinazionale.

I lavoratori erano in forza all'unità produttiva di Boretto (che occupa al momento del ricorso 91 dipendenti), unità che, insieme all'altra sita in Gissi (CH) con 63 dipendenti, è stata interessata da una procedura di licenziamento collettivo ex L.223/91 attivata con lettera 6/3/2013 (cfr. doc.3 ric.), che prevedeva una riduzione di personale di 17 unità, di cui 11 nel sito di Boretto e 6 in quello di Gissi.

La procedura si è conclusa, all'esito di diversi incontri tra le parti sociali, con un verbale di mancato accordo con le OOSS (doc.8 e 9 ric.) e successivi licenziamento del 25/6/2013 in danno di ciascuno degli attuali ricorrenti, che dunque in questa sede impugnano l'intera procedura che ha condotto all'espulsione.

Si costituisce nei termini A [redacted] s.r.l. contestando in fatto e diritto le prospettazioni attoree, evidenziando il pieno rispetto sia nella forma che nella sostanza di quanto previsto dalla L.223/91, sia in relazione alle ragioni che hanno indotto l'azienda ad operare la riduzione di personale, sia con riguardo ai criteri di scelta adottati nell'identificazione concreta dei lavoratori espulsi.

Dopo rinvio finalizzato ad un componimento transattivo della lite, il GL si riservava.

In diritto



Pare al Giudice che il presente procedimento possa essere valutato e deciso senza necessità di istruttoria, analizzando la legittimità della comunicazione aziendale di apertura della procedura di licenziamento collettivo e la sua congruità/legittimità rispetto a quanto previsto dall'art.4 L.223/91.

Si deve partire dalla considerazione che la specifica comunicazione di cui all'art.4 citato (che come noto deve contenere indicazione *"dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi e 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 nonche' del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del ((programma di riduzione del personale)) delle eventuali misure programmate per fronteggiare la conseguenza sul piano sociale della attuazione del programma medesimo..."*) non ha semplice valenza formale di inizio della procedura, ma ha il compito di rendere evidenti e trasparenti le ragioni della scelta sia al sindacato, al fine di favorirne l'apporto in sede di procedura, sia al complesso dei lavoratori coinvolti nell'esuberato.

Del pari e per le stesse finalità di informazione e dialogo, oltre alle ragioni di eccedenza, devono essere concretamente esplicitati i motivi che hanno impedito il ricorso a misure alternative al fine di consentire al sindacato di esercitare efficacemente il ruolo di cogestione assegnatogli dalla legge.

Sul punto si è come noto più volte espressa la SC (esemplare Cass. 9/9/2003 n. 13196, Pres. Senese Est. Guglielmucci, in D&L 2004, con nota di Alba Civitelli, "Chiusura di un sito produttivo ed obbligo di comunicazione dei motivi che impediscono misure alternative ai licenziamenti", 149) e plurime sono state negli anni le pronunzie delle corti di merito.

In particolare, anche la Cassazione più recente ha affermato, con riguardo ai criteri di cui al comma 5 ora citato, che *"In tema di licenziamento collettivo, i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, individuati dai contratti collettivi ai sensi dell'art. 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223, devono essere, tutti ed integralmente, basati su elementi oggettivi e verificabili, in modo da consentire la formazione di una graduatoria rigida e da essere controllabili in fase applicativa, e non possono implicare valutazioni di carattere discrezionale,*

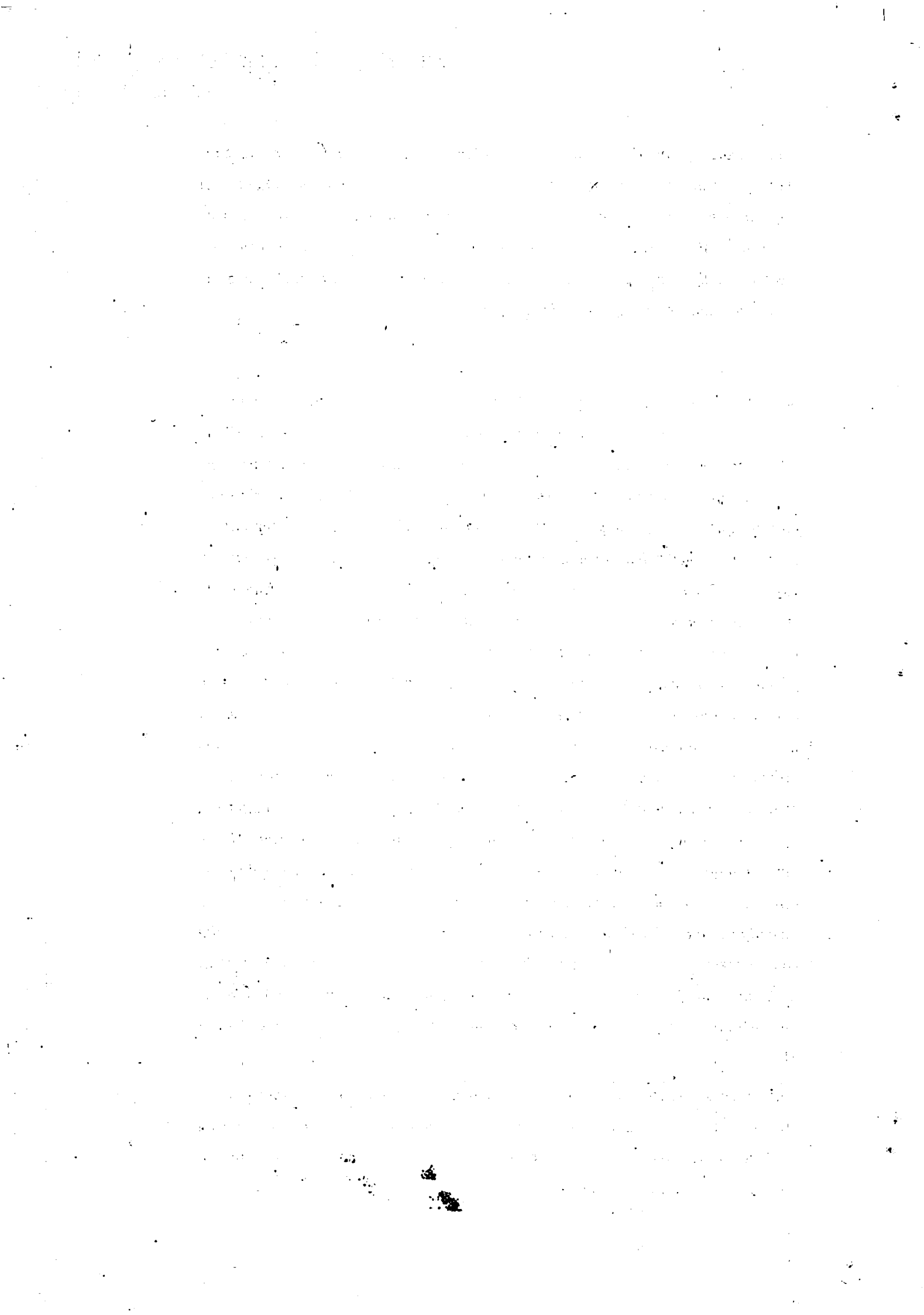


neanche sotto forma di possibile deroga all'applicazione di criteri in sé oggettivi. (Fattispecie in cui il criterio di scelta oggettivo, riferito al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di anzianità entro un dato periodo, era però integrato dalla frase "fatte salve le competenze professionali necessarie alla gestione delle aziende, da queste discrezionalmente identificate") "Sez. L, est.Curzio, Sentenza n. 12544 del 09/06/2011.

Sempre con riguardo ai criteri dell'art.5, si è detto poi che "In tema di licenziamento collettivo e di comunicazione ex art. 4, comma 3, legge n. 223 del 1991, non è ipotizzabile l'obbligo, in capo al datore, di indicazione dell'impossibilità di adottare tutti i rimedi alternativi "astrattamente" ipotizzabili, giacché questi - nella logica stessa ed alla luce delle finalità di intervento e controllo da parte delle organizzazioni sindacali cui la comunicazione ex art. legge n. 223 del 1991 è preordinata - non possono che avere come riferimento la situazione della singola azienda, di talché è sufficiente esporre le ragioni per cui, nel preciso contesto aziendale, non siano praticabili le misure cui più frequentemente ed efficacemente si ricorre per evitare la dichiarazione di esubero del personale. Inoltre, la procedura potrà considerarsi regolare solo ove la medesima comunicazione, conformatasi ai requisiti prescritti - l'indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza, nonché il numero, la collocazione aziendale ed i profili professionali del personale da eliminare - consenta alle organizzazioni sindacali di verificare il nesso tra le ragioni che determinano l'esubero di personale e le unità che, in concreto, l'azienda intende espellere, di talché sia evidenziabile la connessione tra le enunciate esigenze aziendali e l'individuazione del personale da licenziare, risultando incongrua, una comunicazione di esubero per chiusura di una linea produttiva seguita dall'indicazione di espulsione di personale estraneo alla medesima" Cass.Sez. L, Sentenza n. 24646 del 27/11/2007 Presidente: De Luca M. Estensore: La Terza M.

Fatte queste premesse, colgono nel segno le censure dei ricorrenti con riguardo all'affermata violazione del citato articolo per generica indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza e altrettanto generica esclusione di ogni rimedio alternativo al licenziamento.





Con riguardo al primo punto, la lettera di avvio della procedura, in riferimento al sito di Boretto, afferma di *"doversi prevedere la chiusura del reparto gel coat, dopo otto anni dall'avviamento, a causa delle consistenti e inarrestabili perdite economiche. Tale chiusura, che sarà definitiva entro il 30 giugno 2013, determinerà di per sé un esubero di personale"*. A questo è da aggiungere anche quello determinato da una *"razionalizzazione del resto della struttura organizzativa, impegnata invece nell'altra attività produttiva ex ante nel sito di Boretto e riferita alla produzione delle emulsioni, anch'essa in evidente diminuzione se paragonata agli anni passati"*. Viene poi illustrato il calo vendite del 2012 e del 2011 con riferimento all'anno 2010 e del mese di febbraio 2013 rispetto stesso mese del 2012. Si spiega che la recessione del mercato delle pitture e della edilizia in particolare, mercato al quale si rivolge il prodotto realizzato nel sito di Boretto, ha creato un notevole rallentamento nelle consegne sia dei carichi completi sfusi che dei prodotti condizionati, con un crollo delle vendite in fusti all'export che si è evidenziato dal mese di novembre 2012 e che s'è stato confermato nel primo bimestre del 2013. L'aggressività dei concorrenti ha precluso l'accesso alla clientela del mercato dell'Africa e del medio oriente. In conclusione, con riferimento alla unità produttiva di Boretto, unità che spiega l'informativa-era stata potenziata nel corso dell'anno 2011 per poter raggiungere un volume di vendita di 8000 t all'anno il 2012 è stato chiuso con vendite inferiori alle 48.000 t annue con previsioni altrettanto pessimistiche per il 2013.

In sintesi, quindi, due sono le ragioni che hanno portato alla riduzione di personale nel sito di Boretto: la chiusura del reparto [REDACTED] e la 'razionalizzazione del resto della struttura organizzativa' a fronte anche della crisi nel settore delle Emulsioni.

Si deve allora notare come, con riguardo alla chiusura del reparto [REDACTED] l'azienda abbia omesso di dare un'informazione più esaustiva. Non si dice infatti -e lo si impara solo dal ricorso introduttivo - che esso reparto attuava la produzione di [REDACTED] in conto lavorazione, ed il contratto di 'appalto' non era stato rinnovato.

Apprendiamo poi solo dalla memoria difensiva di A [REDACTED] s.r.l. che lo stabilimento di Boretto era, fino al 2011, di proprietà di [REDACTED] s.r.l., facente



parte del Gruppo [redacted] che appunto nel 2011 la Multinazionale estera A [redacted] S.A. ha acquistato il ramo d'azienda da C [redacted] ed ha assorbito tutto il personale dipendente, costituendo per operare l'acquisto la A [redacted] C [redacted] R [redacted] s.r.l., successivamente, come s'è detto, fusasi per incorporazione con la A [redacted] s.r.l. di proprietà dello stesso gruppo; e che le attrezzature e gli impianti di produzione del [redacted] erano tuttavia rimasti in proprietà di C [redacted] V [redacted] con stipula tra le due aziende di un contratto di 'Operating Agreement' per cui A [redacted] C [redacted] R [redacted] s.r.l., a fronte di un compenso, si occupava con il personale assorbito della lavorazione e produzione del GEL COAT che restava di proprietà di C [redacted] V [redacted] che forniva materie prime ed attrezzature; che, infine, C [redacted] V [redacted] ha inviato disdetta al contratto con lettera 28/6/2012 ed effetti al 1/7/2013 (doc.2 mem).

Ebbene, tutti questi dati sono stati omessi nella lettera di avvio della procedura, pur essendo a parere del Giudice decisivi ai fini della scelta aziendale di eliminare quel reparto, e quindi dovessero essere resi noti al Sindacato sia per la trasparenza voluta dalla legge e di cui s'è detto, sia per renderlo effettivo interlocutore delle scelte aziendali.

Oltre a questa evidente omissione, di maggiore ed assorbente rilievo è poi la circostanza in fatto (non smentita nemmeno dalla difesa A [redacted] per cui nessuno dei lavoratori impegnati nella produzione del GEL COAT (che la difesa dei ricorrenti elenca [redacted] non ricevendo nemmeno sul punto smentita dalla resistente) è stato oggetto della procedura di licenziamento collettivo, nonostante i dipendenti di quel settore fossero 10 (13 secondo i ricorrenti) "tra produzione, laboratorio e logistica" nel settembre 2012 (così in memoria difensiva pg.4); e comunque nel prospetto allegato alla lettera 6/3/2013 i 10 o 13 lavoratori in esubero del settore GEL COAT (che si intendeva chiudere, e dunque da eliminare forzatamente anche perché considerati infungibili -cfr. nella lettera 6/3/2013 ove si afferma "la sostanziale infungibilità delle professioni coinvolte" che non consente in alcun modo di ricorrere alla CIG) non compaiono punto.

Al contrario, gli unici due riferimenti al settore GELCOAT del prospetto citato riguardano figure (Produzione Assistente di Giornata GEL COAT/GMP;



Laboratorio controllo qualità GEL COAT/GMP) che non sono considerate (incomprensibilmente) in esubero.

E' esattamente il caso esaminato dalla Cassazione più sopra ricordata, che ha osservato come "*...la procedura potrà considerarsi regolare solo ove la medesima comunicazione, conformatasi ai requisiti prescritti ... consenta alle organizzazioni sindacali di verificare il nesso tra le ragioni che determinano l'esubero di personale e le unità che, in concreto, l'azienda intende espellere, di talché sia evidenziabile la connessione tra le enunciate esigenze aziendali e l'individuazione del personale da licenziare, risultando incongrua, una comunicazione di esubero per chiusura di una linea produttiva seguita dall'indicazione di espulsione di personale estraneo alla medesima"* Cass.Sez. L, Sentenza n. 24646 del 27/11/2007 *Presidente: De Luca M. Estensore: La Terza M.*

Si deve dunque ritenere che i licenziamenti collettivi si siano concentrati tutti nell'altra attività produttiva del sito di Boretto, ossia quelle delle Emulsioni: ma se così è, deve essere considerata fuorviante, lacunosa e in mala fede la comunicazione di avvio della procedura di cui s'è detto dove al primo punto delle sue motivazioni pone la necessità di chiudere il settore GEL COAT 'che determinerà di per sé un esubero di personale'.

Per altro, la motivazione del secondo punto (la "*razionalizzazione del resto della struttura organizzativa, impegnata invece nell'altra attività produttiva ex ante nel sito di Boretto e riferita alla produzione delle emulsioni, anch'essa in evidente diminuzione se paragonata agli anni passati*".) appare del tutto generica e non idonea a fornire al sindacato, all'ufficio del lavoro e finanche ai lavoratori una precisa individuazione del settore colpito (ed infatti sono tanti, dal magazzino alla logistica, dalla produzione agli acquisiti), e dei criteri sui quali si basa la pretesa 'razionalizzazione' aziendale, posto che non è dato comprendere quali settori siano considerati sovrabbondanti e le ragioni dell'*irrazionalità* degli stessi (perché si riduce di due unità l'amministrazione e contabilità, e non si tocca l'amministrazione del personale?; perché si riduce il reparto acquisiti ma non si mette mano al commerciale -tra l'altro formato da 9 unità- né i sevizi tecnici?; e così via).



E' ovvio che non si discute in questa sede delle scelte di gestione imprenditoriali; ma solo dell'impossibilità di comprenderle e dunque della trasparenza con cui queste stesse scelte sono state operate, posto che -come è sin troppo ovvio- la discrezionalità è cosa diversa dall'arbitrio.

Per altro, come esattamente notano le parti ricorrenti, si è taciuta alle parti sociali, nella comunicazione 6/3/2013, anche la già preventivata fusione per incorporazione tra A [redacted] Co [redacted] R [redacted].r.l. e A [redacted] S.A., comunicata ai sindacati solo il successivo 28/5/2013 e dunque a procedura oramai conclusa (il verbale di mancato accordo è stato firmato il 31/5/2013). L'opacità dell'agire aziendale risulta in questo caso evidente, atteso che si è voluto sottrarre al confronto e alla verifica delle parti sociali un dato peculiare, anche ai fini dell'effettività della crisi e comunque al fine di poter effettuare un ragionamento complessivo sul dato numerico e sulle modalità della sua 'razionalizzazione'.

La procedura prevista dall'art.4 L.223/91 risulta poi violata con riguardo alla necessaria indicazione *dei motivi tecnici, organizzativi e 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.*

Sotto questo aspetto nella lettera 6/3/2013 si parla, del tutto genericamente di "carattere strutturale degli esuberanti" e "sostanziale infungibilità delle professioni coinvolte" che non consente ricorso a strumenti alternativi alla mobilità.

Ma, proprio con riguardo anche a quanto prima osservato, non si comprende dove si collochi il carattere strutturale (posto che il GEL COAT di fatto è stato chiuso senza licenziarne nemmeno un addetto) e men che meno l'infungibilità delle professioni (posto che all'evidenza gli addetti del GEL COAT sono stati reimpiegati in altre mansioni, visto che non sono stati espulsi), a maggior ragione poi considerando che a qualche mese di distanza si procedette alla fusione tra le due aziende che avrebbe aumentato il complesso dei lavoratori occupati (156 unità secondo la lettera 28/5/2012 -doc.8 ric.) e la struttura globale dell'azienda, e dunque le mansioni potenzialmente fungibili in vista di una CIG o di contratti di solidarietà ovvero della semplice adozione di un part-time.

Per concludere, dunque, la procedura di mobilità adottata da A [redacted] s.r.l. è stata utilizzata in violazione di quanto stabilito dal citato art.4 L.223/91, ed in



particolare omettendo di esplicitare, nella comunicazione di avvio della procedura (e dunque in tutti gli atti successivi che alla stessa si ispirano o direttamente si riferiscono, tra cui la missiva 26/6/2013 -cfr.doc 11 ric- e i successivi telegrammi di licenziamento indirizzati ai singoli ricorrenti, nonché la lettera 24/6/2013 -cfr. doc. all'interno di ciascun sottofascicolo da 12 a 17 ric.) i motivi che determinano la situazione di eccedenza ed i motivi tecnici, organizzativi e produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione.

La conseguenza di tale violazione -che non può qualificarsi formale, ma sostanziale, atteso che una carente o non corretta esplicitazione dei motivi che hanno condotta alla procedura di mobilità si sostanzia in una assenza di motivi a sostegno dell'espulsione- pare a chi scrive possa ricondursi in una insussistenza delle ragioni poste a base del licenziamento, e dunque delle ragioni tecnico produttivo organizzative che lo legittimano.

In applicazione di quanto previsto dal comma 46 L.92/2012, si può configurare la presente violazione equiparabile alla violazione dei criteri di scelta di cui all'art.5 comma 1 L.223/91, fattispecie sanzionata con la reintegrazione dei licenziati nel posto di lavoro in precedenza occupato, e con il risarcimento dei danni fino a 12 mensilità, come previsto dal comma 4 art.18 riformato.

La sanzione risarcitoria nel caso in esame, sulla base anche di quanto stabilito dal comma 5° dell'art.18, deve essere determinata in relazione all'anzianità ed alle condizioni dei lavoratori espulsi: quindi si quantifica in 10 mensilità della RGF per [redacted] assunto nel 1997), in 7 per [redacted] (assunto nel 2007 ma invalido), in 10 per Di [redacted] (assunto nel 1995), in 6 per [redacted] (assunta nel 2001), in 4 per [redacted] (assunta nel 2006), in 4 per [redacted] (assunta nel 2006).

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo.

PQM

Visto l' art.1 co.49 L.28/6/2012 n.92

1. *Accoglie il ricorso, e dunque dichiara l'illegittimità dei licenziamenti irrogati ai ricorrenti* [redacted]



[REDACTED] e di conseguenza condanna l'azienda convenuta all'immediata reintegrazione degli stessi nel posto di lavoro e nelle mansioni in precedenza svolte;

2. condanna altresì la società convenuta al risarcimento del danno in favore di costoro, liquidato come in parte motiva, oltre ad accessori come per legge dal licenziamento al saldo;
3. condanna A [REDACTED] r.l. al pagamento su dette somme dei contributi previdenziali di legge;
4. Condanna A [REDACTED] r.l. alla rifusione al ricorrente delle spese del presente giudizio, che liquida in complessivi € 8.000,00, oltre ad IVA e CPA.
5. Provvisoria esecuzione."

Nel proprio atto di opposizione la società opponente censura l'ordinanza sopra riportata in più punti: in primis evidenziando come l'indicazione del tipo di contratto esistente tra Cray Valley e A [REDACTED] ovvero la disdetta del contratto di 'Operating Agreement' non sono dati che potessero rilevare nell'ambito della procedura di riduzione del personale. nella quale ciò che conta è l'effettiva cessazione della produzione e la perdita di posti di lavoro che ne è derivata; e del pari irrilevante (e comunque elemento noto ai sindacati) è la circostanza dell'acquisizione del ramo aziendale da Cray Valley e la costituzione di ACR; nel merito (pgg.25 e ss. del ricorso in opposizione) si evidenzia come il reparto gel coat sia stato definitivamente chiuso e gli addetti alla produzione quasi tutti 'salvati' ricollocandoli alle emulsioni, mentre i licenziamenti hanno interessato prevalentemente gli 'indiretti' che comunque, a seguito della chiusura del reparto hanno visto diminuire il lavoro.

Si afferma poi la trasparenza della scelta aziendale quanto anche all'impossibilità di adottare rimedi alternativi al licenziamento collettivo e si contesta la sanzione applicata dal Giudice sia nell'an (reintegra) che nel quantum risarcitorio.

Si sono costituiti nei termini i lavoratori ribadendo le tesi già espresse nella propria memoria di prima fase e sostenendo la correttezza dell'ordinanza opposta.

La scrivente Giudice, già designata nella fase sommaria, è designata automaticamente -giuste disposizioni interne rese dal Presidente del Tribunale-



anche nella fase di opposizione; pertanto AF [redacted] s.r.l. ha proposto istanza di ricusazione ex art.51 n.4 cpc, ed il presente procedimento è stato sospeso.

Il Tribunale in composizione collegiale con l'ordinanza 10/7/2014 ha rigettato il ricorso per ricusazione; la presente causa di opposizione è stata pertanto riassunta dall'opponente con ricorso depositato in data 9/9/2014; si sono costituiti nuovamente i lavoratori opposti.

Non necessitando la causa di attività istruttoria, all'odierna udienza del 16/12/2014 il Giudice ha deciso con sentenza resa all'esito della camera di consiglio.

L'opposizione della società A [redacted] s.r.l. non appare fondata e va respinta, di talchè, ribadite, richiamate ed approfondite le ragioni in fatto e diritto poste a base della ordinanza opposta, sono da dichiararsi illegittimi i licenziamenti irrogati agli attuali opposti in causa.

In particolare chi scrive osserva che la comunicazione aziendale di apertura della procedura così si esprime: *"Nel Sito di Boretto si è dovuta prevedere la chiusura del reparto Gel Coat, dopo otto anni dall'avviamento, a causa delle consistenti ed inarrestabili perdite economiche. Tale chiusura, che sarà definitiva entro il 30/6/2013, determinerà di per sé un esubero di personale al quale si deve aggiungere anche quello determinato da una razionalizzazione del resto della struttura organizzativa, impegnata invece nell'altra attività produttiva presente nel sito di Boretto e riferita alla produzione delle Emulsioni, anch'essa in evidente diminuzione se paragonata agli anni passati. Le vendite del 2011 e del 2012, infatti, sono state più basse in riferimento al 2010, del 8% e 14% rispettivamente: Le vendite del mese di febbraio 2013 sono ancora in calo rispetto allo stesso mese del 2012 del 15% evidenziando il mese di febbraio più debole degli ultimi 12 anni"*.

Omette chi scrive di riportare le ulteriori considerazioni contenute nella missiva riguardanti la crisi dei mercati, della produzione ecc..; e non già perché esse valutazioni siano considerate non vere o non importanti, ma perché nessuna censura alle stesse è stata mossa né dai licenziati, né dall'ordinanza oggetto di opposizione.

Riprodotta allora fedelmente la comunicazione di avvio alla procedura, si evidenzia come *i motivi* che rendono *inevitabile* l'espulsione siano: a) la chiusura del reparto Gel Coat che *determinerà di per sé un esubero di personale*; cui si deve aggiungere b) *la razionalizzazione del resto della struttura organizzativa impegnata invece*



nell'altra attività produttiva presente nel sito, e cioè quella delle emulsioni, anch'essa in calo.

Pertanto, la prima ragione è che si intende chiudere il reparto Gel Coat, e tale chiusura *di per sé* (sono parole dell'azienda) determina un esubero; la seconda è che si vuole razionalizzare *il resto della struttura organizzativa*, e cioè quella impegnata nella produzione delle emulsioni.

Da tale comunicazione deriva (o meglio, sarebbe dovuto derivare) una conseguenza logica-se le parole scritte hanno un senso- e cioè: tutti i lavoratori del reparto soppresso Gel Coat sono licenziati o comunque 'escono' dall'azienda; dell'altro reparto emulsioni, pure in crisi, si 'taglia' parte della struttura organizzativa per razionalizzarla.

Tanto premesso, né nella memoria di costituzione della prima fase, né -pur tentando di 'correggere il tiro'- nel ricorso in opposizione A [redacted] s.r.l. ha dimostrato (ma anche solo allegato) che i lavoratori del Gel Coat sono stati licenziati, nel rispetto del primo (dunque considerato il più importante) motivo addotto.

E' vero anzi il contrario, posto che espressamente si dice a pg.25 del ricorso in opp. che [redacted]

[redacted] sono stati collocati nel reparto emulsioni, per Ca [redacted] è stata creata una nuova posizione che richiede conoscenze specialistiche; con ciò affermandosi che 8 lavoratori di quel reparto, che si sarebbero dovuto 'ontologicamente' espellere in quanto veniva chiuso sono stati reimpiegati nell'altro settore emulsioni che pure si affermava in crisi. Un solo lavoratore Gel Coat è stato effettivamente licenziato nell'ambito della procedura collettiva di cui si discute:

[redacted]
Vero è dunque che degli 8 lavoratori licenziati solo 1 apparteneva al reparto soppresso: gli altri 7 fanno parte di quella *'razionalizzazione del resto della struttura organizzativa, impegnata invece nell'altra attività produttiva presente nel sito di Boretto e riferita alla produzione delle Emulsioni'*.

Si badi che la spiegazione fornita dall'azienda a pg.27 del ricorso in opp.: e cioè che è stato licenziato personale definito *'indiretto'*, ossia *"che operava sia per le emulsioni che per il Gel Coat (e ciò varrebbe per la contabilità, per il magazzino, per il laboratorio, per le spedizioni ecc.)"*, è in contrasto proprio con il testo dell'accordo, che parla della necessità di razionalizzare il *'resto della struttura*



organizzativa, impegnata invece nell'altra attività produttiva presente nel sito di Boretto e riferita alla produzione delle Emulsioni".

In sostanza, nell'accordo, non si parla né si è mai parlato di personale 'indiretto' che si occupava della gestione di entrambi i reparti (quello soppresso e quello in crisi); ma si è detto invece: eliminiamo totalmente il reparto gel coat (10 addetti), e riorganizziamo l'altro reparto (*il resto della struttura organizzativa impegnata nell'altra attività produttiva*; i.e. il reparto emulsioni appunto) che è in crisi.

Si è fatta tuttavia in concreto operazione assai differente, e cioè: nel reparto in crisi si sono rimpiazzati tutti gli interinali uscenti con il personale del Gel Coat in esubero (quindi sostanzialmente mantenendo costante la produzione nel reparto Emulsioni; ma non si era detto che era in crisi e che le vendite erano calate del 30%?); si è proceduto comunque ad espellere 7 persone nelle qualifiche più varie.

Se così nel concreto si è operato (e non pare revocabile in dubbio, alla luce delle spiegazioni fornite dalla stessa difesa A [redacted] s.r.l.), non v'è chi non veda come i motivi e dunque i conseguenti criteri di scelta enunciati al sindacato siano stati del tutto disattesi. Ovvero, come i motivi enunciati nella lettera di apertura non siano coincidenti con le scelte poi nel concreto operate dall' A [redacted] s.r.l. nell'effettuare le espulsioni.

Chi scrive non intende in alcun modo sindacare (in astratto o in concreto) la legittimità delle scelte aziendali: se l'azienda riteneva coerente con il proprio piano di ristrutturazione apportare tagli al settore organizzativo, al magazzino o altro, bastava lo dicesse con chiarezza, rendendo possibile e reale al sindacato (ed agli stessi lavoratori) quella funzione di controllo assegnata dalla legge.

Va ricordato infatti che la verifica della sussistenza della crisi aziendale e della congruità delle determinazioni datoriali rispetto allo stato di crisi dichiarato, è affidata alle organizzazioni sindacali, alle quali devono giungere le comunicazioni di avvio della procedura, e che devono essere coinvolte nell'esame congiunto previsto dall'art. 4 l. n. 223/91; il controllo giurisdizionale, che non può mai spingersi alla verifica della opportunità delle scelte datoriali, è ormai da tempo unicamente incentrato sulla verifica della regolarità formale della procedura seguita dal datore di lavoro, senza alcuna possibilità di valutare le ragioni tecniche organizzative e produttive che abbiano determinato la scelta datoriale.



In proposito, occorre rammentare che la giurisprudenza di legittimità si è attestata da tempo su una posizione chiara, in base alla quale nei licenziamenti collettivi per riduzione di personale, gli artt. 4 e 5 l. n. 223, nel prevedere una puntuale e cadenzata procedimentalizzazione nell'attuazione della scelta datoriale, hanno introdotto un significativo elemento di novità: si è passati, infatti, dal controllo giurisdizionale esercitato ex post, come era nel precedente assetto normativo, ad un controllo della iniziativa imprenditoriale affidato ex ante alle organizzazioni sindacali, che sono perciò divenute depositarie di incisivi poteri di informazione e consultazione, con possibilità di verifica della effettiva sussistenza delle ragioni di crisi aziendale e di controllo della metodica adottata per affrontare la crisi nel corso della procedura, mediante l'esame congiunto e l'apertura di tavoli di trattative.

Se ciò è vero, privare i sindacati di questo compito di verifica non può considerarsi una mera violazione formale, ma di sostanza, in quanto ragionare diversamente significherebbe ritenere che la riforma Fornero ha inteso trasformare radicalmente la procedura dei licenziamenti collettivi riducendola a mero simulacro formale.

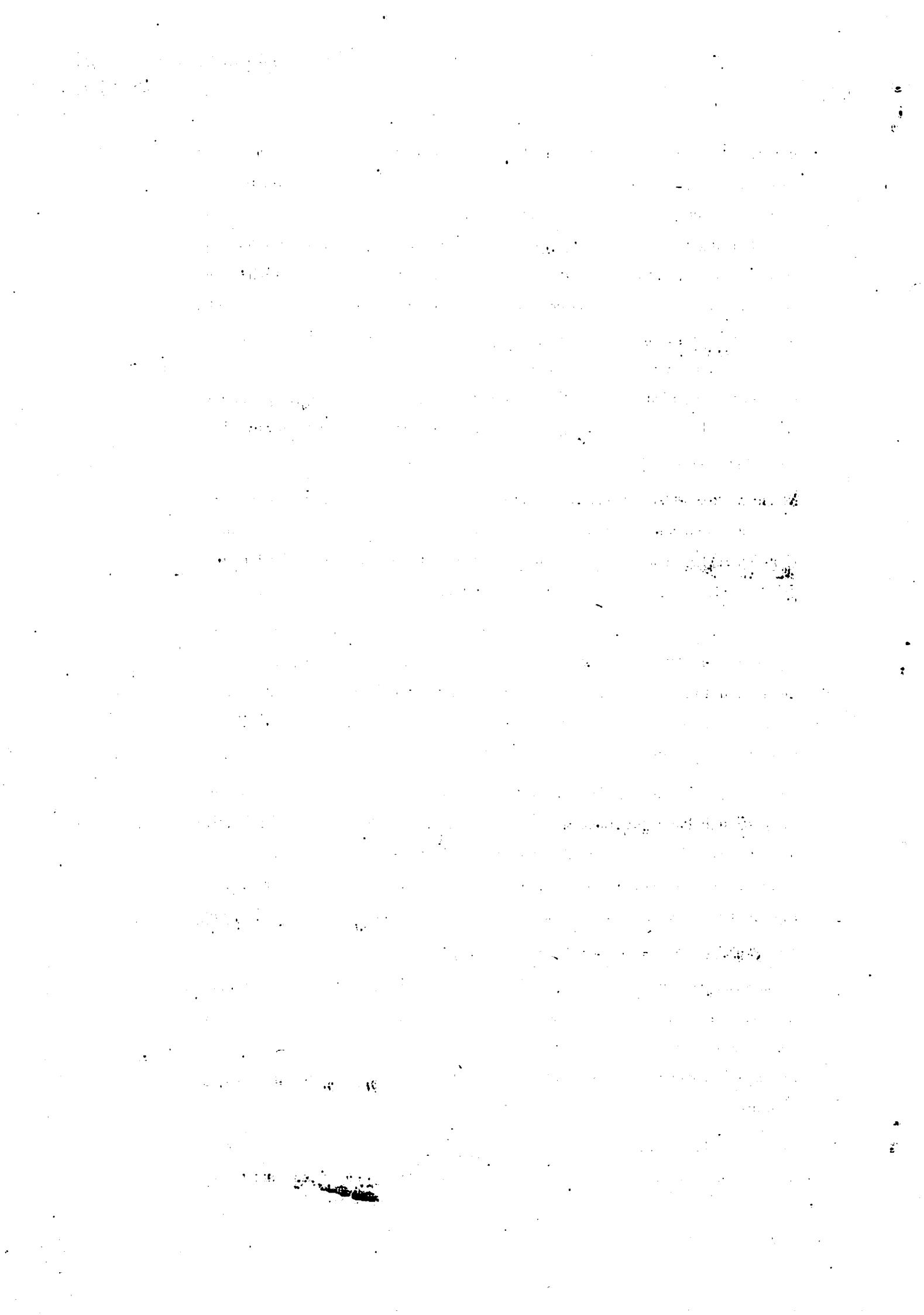
Pare dunque più coerente con l'intero sistema della legge (avendo dunque con ciò riguardo al simile istituto del licenziamento per GMO) ritenere che le violazioni meramente formali dell'iter procedimentale previste dall'art. 4 comma 9 e 12 L.223/91 siano censurate dalla previsione del terzo periodo del comma 7 dell'art.18 riformato, ossia la disciplina prevista dal comma 5°.

Al contrario, l'assenza nell'enunciazione dei motivi e /o dei criteri di scelta ove per essi si intendono le concrete esigenze tecnico-produttive e organizzative dell'azienda; l'enunciazione di motivi/criteri diversi rispetto a quelle poi effettivamente adottati; ovvero ancora la violazione concreta dei criteri correttamente esposti; sono tutte condotte alle quali è applicabile, a parere di chi scrive, il regime sanzionatorio di cui al novellato comma 4 art.18.

Nella sostanza, nel caso in esame, gli interlocutori sindacali sono stati invitati a ragionare su esuberi inesistenti, mentre nessuna specifica notizia è stata loro fornita con riguardo alle posizioni poi concretamente interessate dai licenziamenti; con ciò rendendo la scelta aziendale di fatto del tutto libera da ogni controllo, e , per ciò solo, arbitraria.

Corretta è la invece la censura di A [REDACTED] s.r.l. con riguardo alla parte dell'ordinanza impugnata in cui si fa applicazione del comma 5 per quantificare





l'indennità risarcitoria; andava (e va) infatti applicato quanto prevede il 4° comma art.18 (in coerenza appunto con la reintegrazione disposta), sicché le indennità già stabilite vanno riformate.

E così, per quanto riguarda [redacted] (tenuto conto della specifica anzianità di servizio), l'indennità risarcitoria va stabilita in 7 mesi della RGF (dedotta nel calcolo fornito dal lavoratore la maggiorazione relativa all'accantonamento annuo del TFR); in 5 per [redacted] (assunto nel 2007 ma invalido; e si deve ritenere che questa sua condizione, pur non garantendogli la conservazione del posto, lo renda svantaggiato in re ipsa con riguardo alla rioccupazione), in 5 per [redacted] (assunta nel 2001), in 3 per [redacted] (assunta nel 2006); dedotto quanto dagli stessi lavoratori percepito a titolo di preavviso e di mobilità, ovvero di maternità per [redacted]

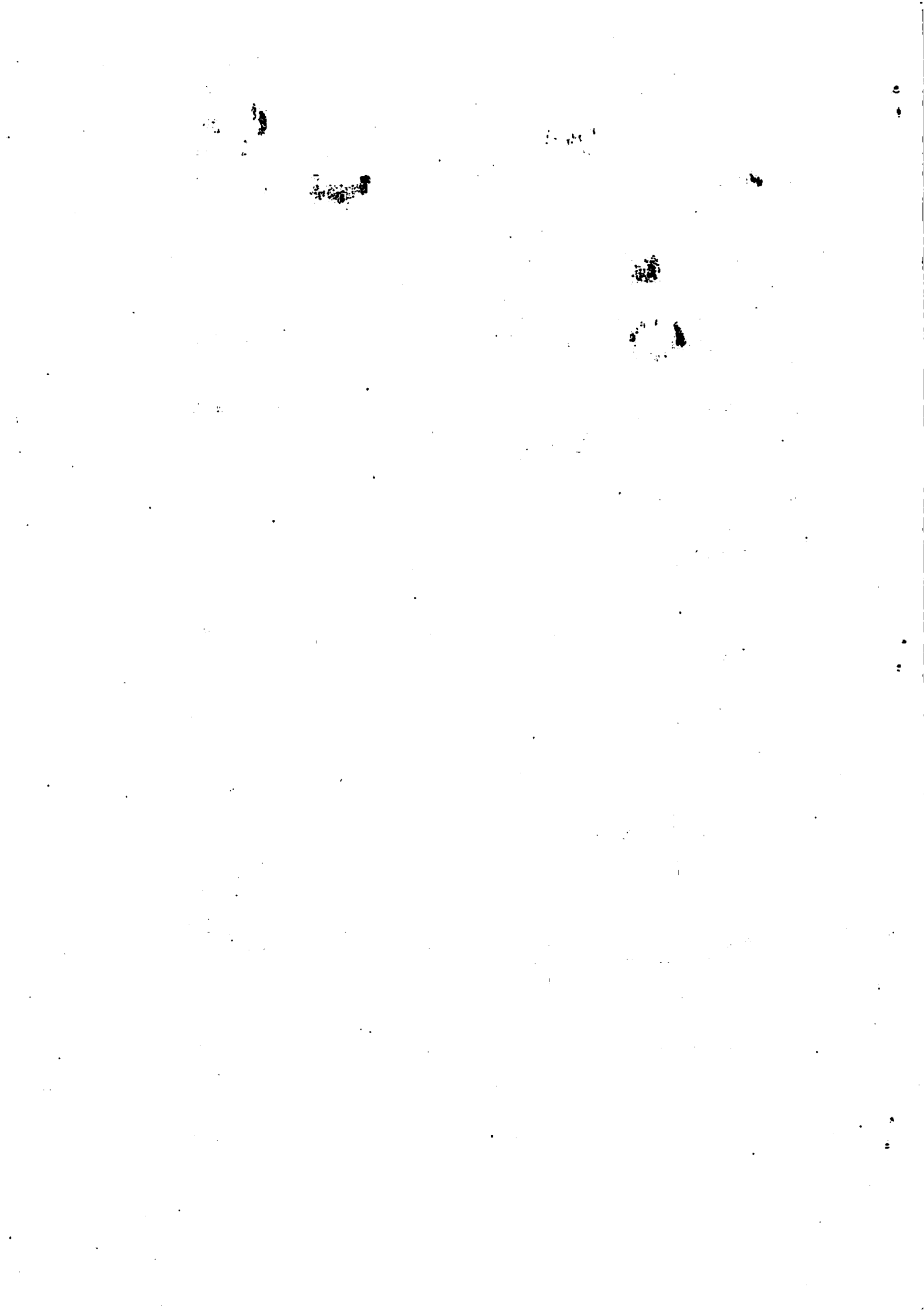
Deve infine darsi atto che è intervenuta conciliazione tra l'azienda opponente e [redacted] sicché nei confronti di questa posizione va dichiarata cessata la materia del contendere.

Le spese di lite seguono la soccombenza dell'opponente, e vengono liquidate come in dispositivo.

PQM

- 1. Dichiaro cessata la materia del contendere relativamente alle posizioni di [redacted] e [redacted] per intervenuta transazione;*
- 2. Accoglie parzialmente il ricorso in opposizione, e pertanto, in parziale conferma dell'ordinanza resa in data 4/4/2014 nel procedimento n. 17/2014, dichiara l'illegittimità dei licenziamenti irrogati ai ricorrenti [redacted] [redacted] conseguenza condanna l'azienda convenuta all'immediata reintegrazione degli stessi nel posto di lavoro e nelle mansioni in precedenza svolte;*
- 3. condanna altresì la società convenuta al risarcimento del danno in favore di costoro, ed in particolare stabilisce in favore di [redacted] a l'indennità risarcitoria pari a 7 mesi della RGF (calcolata come in memoria di costituzione ma deducendo dalla stessa la maggiorazione relativa all'accantonamento annuo del TFR), in favore di [redacted] pari a 5*





*mensilità, in favore di [redacted] a 5 mensilità, in favore di [redacted]
[redacted] a 3 mensilità; dedotto quanto dagli stessi lavoratori percepito a
titolo di preavviso e di mobilità, ovvero di maternità per [redacted] oltre
ad accessori come per legge dal licenziamento al saldo;*

4. *condanna A [redacted] s.r.l. al pagamento su dette somme dei contributi previdenziali di legge;*
5. *Condanna A [redacted] s.r.l. alla rifusione ai ricorrenti delle spese complessive di questo primo grado di giudizio, che liquida in € 8.000,00, della prima fase e € 3.000,00 di questa fase, oltre ad IVA e CPA.*
6. *Motivazione riservata;*
7. *Provvisoria esecuzione.*

Reggio Emilia, li 16/12/2014

IL G.L.

Dr.ssa Elena Vezzosi

1.

