

TRIBUNALE DI LAMEZIA TERME
Controversie di Lavoro e Previdenza Sociale

Il Tribunale in composizione monocratica, nella persona del giudice del lavoro dott.ssa Valeria Salatino, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nel procedimento ex art. 1, comma 47 e ss. della L. 28.06.2012 n. 92, iscritto al n. 1481/2015 R.G.,

promosso da MORABITO STEFANIA (C.F. MRBSFN69M55M208T), rappresentata e difesa dagli Avv.ti Riccardo Bolognesi e Emanuele Ruggeri ed elettivamente domiciliata in Lamezia Terme alla Via Sele n. 33 presso lo studio dell'Avv. Paolo Mascaro

nei confronti della COMPAGNIA AEREA ITALIANA S.P.A. – già Alitalia Compagnia Aerea Italiana s.p.a. (P. IVA 02500880121), in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Dario Clementi, Giammarco Navarra e Filippo Di Peio e per delega dagli Avv.ti Maurizio Marrazza e Marco Marrazza ed elettivamente domiciliata in Vibo Valentia alla Via Torrevecchia Inferiore n. 228 presso lo studio dell'Avv. Angela Ventrice;

nonché nei confronti della

ALITALIA – SOCIETA' AEREA ITALIANA S.p.A. (P. IVA 13029381004), in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa per delega dagli Avv.ti Maurizio Marazza, Marco Marazza e Domenico De Feo ed elettivamente domiciliata presso il loro studio in Roma, Via delle Tre Madonne n. 8;

a scioglimento della riserva assunta all'udienza dell'1.03.2017;

letti gli atti e valutate le risultanze;

ritenuto che siano stati compiuti gli atti istruttori indispensabili ai fini dell'emanazione del provvedimento richiesto;

ritenuto in fatto quanto esposto dalle parti;

OSSERVA E RILEVA

Con ricorso depositato il 30.10.2015 Morabito Stefania - riassumendo il giudizio promosso dinanzi al Tribunale di Catanzaro, dichiaratosi incompetente per territorio -, premesso di aver lavorato dapprima per la Aero Trasporti Italiani S.p.a. e successivamente, dal 13.01.2009, per la



Alitalia CAI S.p.a. presso l'Aeroporto di Sant'Eufemia – SUF Lamezia Terme, con la qualifica di capo scalo di servizio turnista, di aver svolto le funzioni di supporto amministrativo degli scali di Lamezia Terme, di Reggio Calabria e di Crotone, di essere stata inserita formalmente nell'organigramma dello scalo di appartenenza ma di aver gestito “da remoto” anche altri scali, impugnava il licenziamento che le era stato intimato in data 31.10.2014 nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, chiedendo al Tribunale di:

- accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia del licenziamento *de quo* e, per l'effetto, ordinare alla Alitalia SAI s.p.a. di reintegrarla nel posto di lavoro e nelle mansioni in precedenza svolte o in mansioni equivalenti o comunque corrispondenti al proprio inquadramento contrattuale, con condanna delle società convenute, eventualmente anche in solido, al risarcimento del danno subito con il pagamento di un'indennità commisurata alle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegra, sulla base della retribuzione lorda mensile globale di fatto pari ad € 2.492,58, oltre rivalutazione ed interessi ed il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;
- in via subordinata, ordinare alla CAI s.p.a., già Alitalia CAI s.p.a., di reintegrarla nel posto di lavoro e nelle mansioni in precedenza svolte o in mansioni equivalenti o comunque corrispondenti al proprio inquadramento contrattuale, con condanna al risarcimento del danno subito con il pagamento di un'indennità commisurata alle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegra, sulla base della retribuzione lorda mensile globale di fatto pari ad € 2.492,58, oltre rivalutazione ed interessi ed il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;
- in via ulteriormente subordinata, accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento e per l'effetto, condannare la CAI s.p.a. al pagamento di un'indennità risarcitoria nella misura massima di 24 mensilità o in altra ritenuta di giustizia, sulla base della retribuzione lorda mensile globale di fatto pari ad € 2.492,58, oltre rivalutazione ed interessi.

A sostegno della domanda deduceva che, dall'1.02.2011, il supporto amministrativo era stato centralizzato e organizzato in Scali Italia, Scali Esteri e Fiumicino, che gli addetti all'ente RCB Supporto Amministrativo Ground, in seguito ridenominato Ente Amministrazione Ground – AMG, facevano parte dell'organigramma di Fiumicino e non più dello scalo geografico di appartenenza e che, dal mese di aprile 2013, le erano stati assegnati, oltre agli scali calabresi, quelli di Brescia e di Verona.



Censurava il provvedimento espulsivo adducendo l'illegittimità del licenziamento per illiceità del motivo determinante ex art. 1345 c.c., posto che sin dal principio era stata prevista e poi attuata la realizzazione di un piano industriale, che comportava la soppressione in Alitalia CAI di tutte le posizioni di lavoro e la prosecuzione di tali rapporti in Alitalia SAI; l'illegittimità della seconda procedura attivata ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991 il 3.10.2014 per mancata indicazione dei criteri di scelta nell'identificazione degli esuberanti e per essere stata adottata in frode alla legge, ovvero al fine di predisporre un organico da far transitare ex art. 2112 c.c. alla nuova società Alitalia SAI mediante la cessione di un ramo di azienda; la nullità e/o invalidità e/o inefficacia della procedura in quanto i criteri di scelta che avrebbero dovuto trovare applicazione erano quelli contenuti nell'accordo del 12.07.2014 ed adottati in una situazione di fatto del tutto differente, poiché nel frattempo erano intervenute 731 risoluzioni dei rapporti di lavoro; lamentava, inoltre, di essere stata considerata eccedentaria rispetto alla sede geografica di lavoro, che, invece, le eccedenze avrebbero dovuto essere individuate in relazione all'ente AMG nel suo complesso e che, di conseguenza, la propria posizione avrebbe dovuto essere comparata con quella di tutti gli analisti del Supporto Amministrativo Ground, tanto degli Scali Italia quanto degli Scali Esteri e Fiumicino, le cui prestazioni nel regime di operatività da remoto, erano assolutamente fungibili; assumeva, infine, la non congruità della durata delle due procedure e la violazione dell'obbligo di *repechage*.

La Alitalia CAI S.p.a. si costituiva in giudizio contestando le avverse pretese e chiedendone il rigetto; più in particolare, quanto alla posizione lavorativa della ricorrente, eccepiva che, a decorrere dall'1.02.2011, la Morabito aveva sempre svolto le mansioni di analista supporto amministrativo scali Italia presso l'unità produttiva/sede amministrativa di Catanzaro nell'ambito della funzione Supporto Amministrativo Ground appartenente all'Area Staff Ground Alitalia, che la medesima era stata licenziata per soppressione della posizione di lavoro, senza la concorrenza di altri lavoratori, che presso l'unità produttiva di Catanzaro non risultavano occupati altri lavoratori e che la posizione della ricorrente non poteva essere comparata a quella di dipendenti impiegati in altre unità/sedi amministrative/funzioni.

La Alitalia SAI S.p.a. si costituiva in giudizio eccependo la decadenza ex art. 32, comma 4, lett. d) l. n. 183/2010, l'inammissibilità/improcedibilità delle domande formulate nei propri confronti in quanto non rientranti nel disposto dell'art. 1, comma 47, l. n. 92/2012, la propria carenza di legittimazione passiva; nel merito chiedeva il rigetto del ricorso con condanna della ricorrente alle spese.



All'udienza del 16.12.2015 la ricorrente, presente personalmente, si dichiarava disponibile, a fini transattivi, a rinunciare all'indennità risarcitoria a fronte della reintegrazione, anche nel ruolo precedentemente svolto di capo scalo di servizio presso l'Aeroporto di Lamezia Terme, con conservazione dell'anzianità di servizio, con relativi contributi e tutela dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori nella formulazione antecedente al Jobs Act.

All'udienza del 9.02.2016 il procuratore delle parti resistenti dichiarava che le società assistite sarebbero state disposte a formulare esclusivamente una proposta di carattere economico.

Fallito il tentativo di conciliazione, all'udienza dell'1.03.2017, udita la discussione delle parti, il Giudice si riservava la decisione.

La domanda è fondata e può trovare accoglimento nei termini di seguito indicati.

Le questioni controverse sono state affrontate, tra gli altri, dal Tribunale di Milano e dal Tribunale di Palermo, rispettivamente, nella sentenza n. 1070/2016 del 7.04.2016 e nell'ordinanza n. 3969/2016 dell'1.02.2016, alle cui motivazioni questo giudice ritiene di conformarsi e fare rinvio ai sensi dell'art. 118, comma 1, ultimo periodo disp. att. c.p.c. in quanto pienamente condivisibili ed attinenti a fattispecie sovrapponibili a quella esaminata.

Ciò premesso, con un primo motivo di doglianza, la ricorrente lamenta l'illegittimità della procedura di licenziamento collettivo posta in essere dalla datrice di lavoro CAI s.p.a., assumendo che la procedura sarebbe stata adottata in frode alla legge perché diretta non a gestire un esubero strutturale di personale, ma a predisporre un organico da transitare ex art. 2112 c.c. in una nuova società (alla quale è stato effettivamente poi trasferito tutto il compendio aziendale).

Il recesso datoriale, che ha coinvolto la Morabito, si colloca nell'ambito di una procedura di mobilità collettiva che ha coinvolto le parti sociali, ma che ha visto anche un soggetto terzo il cui ruolo non è stato secondario (Etihad Airways).

La lettura dell'accordo sindacale siglato da CAI e dalle organizzazioni sindacali il 12 luglio 2014 consente di individuare il nesso funzionale tra le procedure di mobilità e la successiva cessione aziendale da CAI ad una società di futura e prossima costituzione e ciò al fine di favorire e consolidare la partnership internazionale con la succitata Etihad Airways.

I riferimenti sopra riportati consentono quindi di ritenere che, benchè non possa essere esclusa la sussistenza di una situazione di crisi che, già da tempo, aveva coinvolto CAI, la riduzione di personale sia avvenuta in quanto premessa e condizione necessaria per consentire la cessione



aziendale che, diversamente, ovvero in caso di conservazione di tutto l'organico aziendale, verosimilmente non sarebbe stata accettata dalla cessionaria.

Le deduzioni svolte da CAI e relative alla critica situazione aziendale che già dal 2013 aveva iniziato ad aggravarsi ed a farsi sempre più importante costringendo la società a ricorrere a strumenti di sostegno all'occupazione (CIGS-contratti di solidarietà e poi CIGS per crisi) non sono state contestate dalla ricorrente e possono, pertanto, oltre che per ciò che può dirsi fatto notorio, circostanza pacifica.

La ricorrente si duole, invece, del fatto che il suo licenziamento non trovi causa in una situazione di crisi, ma sia stato intimato per consentire di realizzare il trasferimento del compendio aziendale che le parti contraenti (cedente e cessionario) avevano previsto riguardasse un numero di dipendenti inferiore rispetto a quello in organico alla cedente. Ciò in palese contrasto con il disposto dell'art. 2112 c.c. che, proprio per le ipotesi di trasferimento dell'azienda, assicura ai lavoratori la conservazione del posto.

La norma è chiara sul punto prevedendo che il trasferimento non costituisca di per sé motivo di licenziamento. La disposizione fa salva, tuttavia, la possibilità di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamento.

Ora, la riserva contenuta nella disposizione codicistica, che fa salva la possibilità del licenziamento secondo i principi comuni, non può che portare alle seguenti conclusioni.

Seppur non vada escluso che il licenziamento intimato alla ricorrente debba dirsi funzionale alla realizzazione del trasferimento dell'azienda, questo non costituisce la causa unica ed esclusiva del recesso.

La crisi di CAI può dirsi all'origine del trasferimento, nel senso che la cessione del compendio aziendale in favore di altra società di cui la cedente avrebbe fatto parte con altro soggetto, deve leggersi quale strumento per arginare la crisi; ma non può altresì concludersi che il licenziamento abbia trovato causa unica nel trasferimento.

La cessione d'azienda non può costituire di per sé un giustificato motivo di licenziamento del lavoratore ma può concorrere a costituirlo allorché possa essere dimostrato, da parte del datore di lavoro, la sussistenza di un ulteriore elemento e questo può essere rappresentato dalla situazione di crisi che, nella specie, costituisce, fatto pacifico.

La censura sopra esaminata non è, pertanto, accoglibile.

Con altro motivo di doglianza, la ricorrente contesta che la platea dei lavoratori da licenziare sia stata circoscritta secondo un criterio di collocazione geografica senza procedere alla



comparazione dei lavoratori addetti al medesimo settore e, comunque, senza verificare la fungibilità della sua professionalità con quella di altri addetti ad altri settori.

Più precisamente, la ricorrente lamenta che, pur essendo assegnata all'aeroporto di Sant'Eufemia Lamezia Terme, dal 2009 ha svolto attività nel supporto amministrativo operando "da remoto" e, quindi, occupandosi anche della gestione di altri scali; inoltre, a seguito della istituzione dell'ente RCB Supporto Amministrativo Ground a decorrere dall'1.02.2011, il settore era stato centralizzato, sicchè tutti gli addetti erano entrati a far parte dell'organigramma di Fiumicino e non più dello scalo geografico di appartenenza. Ciò nonostante CAI aveva deciso di procedere al suo licenziamento per il solo fatto di essere assegnata alla sede di Catanzaro/Aeroporto di Sant'Eufemia in cui era stato dichiarato l'esubero.

Le mansioni svolte dalla ricorrente sono pacifiche in causa.

La stessa CAI, a pag. 15 e ss. della memoria espone che la ricorrente faceva parte, come altri 24 addetti, del Supporto Amministrativo Ground con le mansioni di analista supporto amministrativo Scali Italia.

Tanto precisato, l'elaborazione giurisprudenziale intervenuta sul tema ha chiarito che la platea dei lavoratori interessati al licenziamento ben può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore, anche se, al fine di evitare che i rischi insisti in una simile operazione, la delimitazione stessa può avvenire solo sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale. In ogni caso, il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti ad un reparto o settore se essi siano idonei ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti, *"con la conseguenza che non può essere ritenuta legittima la scelta di lavoratori solo perché impiegati nel reparto operativo soppresso o ridotto, trascurando il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altre realtà organizzative"* (Cassazione civile sez. lav. 12/01/2015 n. 203; tra le tante conformi v. anche Cass., Sez. L, Sentenza n. 17177 del 11/07/2013).

Deve, dunque, dirsi che il frazionamento della platea dei licenziabili è ben possibile all'interno di realtà aziendali complesse, con il limite però della necessità di comparare tutti i lavoratori che possiedano un profilo professionale tra di loro fungibile. E tale fungibilità può apprezzarsi guardando non certo alla specifica attività alla quale il singolo lavoratore è stato da ultimo adibito all'interno dell'organizzazione aziendale, bensì alla sfera di compiti che rientrano nel suo bagaglio professionale e che, dunque, legittimamente possono venirgli richiesti dal datore di



lavoro nell'ambito dell'art. 2103 c.c. – con riferimento dunque anche alla classificazione del personale contenuta nella contrattazione collettiva di riferimento – .

Ora, tenuto conto di quanto in atti e confermato dalla società CAI, la Morabito sarebbe stata licenziata per soppressione della posizione di cui al criterio sub g) della comunicazione in quanto priva di concorrenti nella sede di appartenenza.

Il verbale di accordo sottoscritto dalla parti sociali in esecuzione dell'accordo quadro prevedeva l'apertura di una prima procedura di mobilità in cui collocare i lavoratori secondo il criterio della non opposizione alla risoluzione del rapporto e del possesso dei requisiti pensionistici. Veniva poi prevista altra procedura di mobilità per la gestione degli esuberi residuali con individuazione dei lavoratori da collocare secondo i seguenti criteri da intendersi in via tra loro gradata: esigenze organizzative e produttive connesse all'efficienza della struttura organizzativa delle singole società e, in relazione al personale di terra:

- collocazione geografica dell'unità produttiva per la quale sono stati individuati esuberi, nell'ambito geografico sopra indicato,
- a parità di posizione di lavoro, il minor numero di certificazioni/abilitazioni;
- l'anzianità di servizio;
- i carichi di famiglia.

I criteri di cui sopra e la loro gradazione nell'ordine suindicato sono stati poi confermati nel successivo verbale di accordo del 24 ottobre 2014.

Ora, dovendo aver riguardo ai criteri di cui sopra, la società CAI giustifica il licenziamento della Morabito richiamando il primo dei tre criteri, ovvero quello dell'esigenze organizzative che, nei predetti accordi, sono state individuate nella collocazione geografica dell'unità produttiva per la quale sono stati individuati esuberi.

Ad una prima disamina potrebbe sembrare che la scelta datoriale sia stata legittima: invero, la ricorrente era assegnata alla sede di Catanzaro nella quale sono stati dichiarati gli esuberi e non vi è stata necessità di far ricorso agli altri criteri posto che la ricorrente era l'unica addetta a quella sede in quell'ufficio.

Una lettura di tale guisa, tuttavia, rischia però di affrontare la questione al nostro esame sotto un profilo superficiale e meramente nominalistico, tralasciando, invece, quello sostanziale.

La ricorrente era addetta alla sede di Catanzaro Aeroporto di Sant'Eufemia ma le sue mansioni non avevano un ambito territoriale limitato a detto scalo. Come si è già visto, pur nella nicchia di competenza, la sua attività era funzionale a tutti gli aeroporti e il suo lavoro non era



condizionato alla sede geografica presso la quale fisicamente si trovava, ma veniva svolto “da remoto” e quindi in una situazione priva di qualsiasi ancoraggio materiale ad una determinata sede.

La considerazione che, si ribadisce è pacifica, denuncia l'illegittimità, in relazione proprio alla sua posizione, del criterio di scelta che, invece, è stato l'unica ragione del suo licenziamento.

Il settore di sua appartenenza (denominato Supporto Amministrativo Ground) determina un'unità produttiva che, per stessa indicazione di CAI comprendeva ben 25 lavoratori e che non aveva riferimento ad un determinato scalo. Quindi, la prima parte del criterio (collocazione geografica dell'*unità produttiva*) non può dirsi assolutamente conferente.

Quanto alla sede di lavoro, si ritiene che, nel caso della ricorrente, ancora una volta sia elemento che deve essere correttamente interpretato e smaterializzato posto che non vi è dubbio che la sua collocazione geografica non costituisca un elemento essenziale nell'esecuzione del suo lavoro.

Le considerazioni di cui sopra valgono sia che, alla collocazione geografica, si attribuisca il valore di elemento valido per la delimitazione della platea dei lavoratori da coinvolgere nella procedura collettiva, sia che alla stessa si voglia dare funzione di criterio per la più specifica individuazione dei lavoratori da licenziare.

Sul punto pare opportuno richiamare quanto la Suprema Corte ha chiarito in proposito al doppio richiamo operato dalla norma di cui all'art. 5 cit. alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

Insegna il Supremo Collegio che: “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 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. sent. nn. 7752/06, 9888/06, 11034/06 e 11886/06). Con il che si può spiegare, nell'art. 5 citato, la duplicità - altrimenti scarsamente comprensibile - del richiamo alle “esigenze tecnico-produttive ed organizzative”, perché, nella prima parte, esse si riferiscono all'ambito di selezione, mentre, nella seconda parte, le medesime esigenze concorrono poi nel momento successivo, con gli altri criteri dell'età e del carico di famiglia, all'individuazione del singolo lavoratore (salvo che non



operino altri criteri concordati con i sindacati). Ne consegue, che la platea dei lavoratori interessati alla riduzione di personale può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore solo sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale, ed è onere del datore provare il fatto che determina l'oggettiva limitazione di queste esigenze, e giustificare il più ristretto spazio nel quale la scelta è stata effettuata (Cass. 23 giugno 2006, n. 14612)" (così Cass. 11 luglio 2013 n. 17177).

Ora, dovendo rileggere il criterio della collocazione geografica, su cui tanto si sono dibattute le difese, alla luce dei principi giurisprudenziali sopra citati, valgono le seguenti considerazioni.

Negli accordi che hanno preceduto e seguito la comunicazione ex art. 4 l. n. 223/91, la collocazione geografica viene indicata quale criterio.

Tanto si legge nel verbale di accordo del 12 luglio 2014 (accordo attuativo dell'accordo quadro in pari data) ove, al punto 8, vi è scritto che la seconda procedura di mobilità dovrà riguardare gli esuberanti che ancora residuano dopo la chiusura della precedente procedura individuati sulla base di tre criteri di seguito indicati, di cui il primo è la collocazione geografica.

Tanto, viene ripreso nella comunicazione del 3 ottobre e nel successivo verbale di accordo del 24 ottobre 2014.

Se, al di là della terminologia utilizzata la collocazione geografica non deve essere intesa quale espressione di un criterio convenzionale, ma quale elemento che valga a delimitare la platea dei lavoratori da coinvolgere nella procedura, valgono le considerazioni di cui sopra con l'aggiunta che, al di là del fatto che gli accordi siano stati adottati in precedenza, dovendo misurare la correttezza della procedura secondo il disposto della l. n. 223/1991, CAI, allorché inoltra la comunicazione ex art. 4, non spiega il perché abbia inteso restringere la platea dei lavoratori licenziabili a specifiche aree geografiche, limitandosi ad una mera petizione di principio, ovvero assumendo che l'esigenza tecnico produttiva consisteva nella necessità di dare efficienza alla struttura organizzativa delle società e tale obiettivo andava realizzato, per quanto riguarda, il personale di terra, con la collocazione in mobilità dei lavoratori in relazione alla loro collocazione geografica.

Se, invece, alla predetta collocazione geografica, deve darsi valenza di criterio, di cui alla seconda parte, dell'art. 5, allora valgono le considerazioni di cui sopra.

Ovvero, ferma restando la possibilità di concordare tra le parti l'adozione di criteri diversi da quelli legali e, riconosciuto che nella specie, pur nella singolarità della procedura adottata, CAI, dopo aver effettuato la comunicazione, ha trovato accordo con le parti sociali in ordine ai criteri



da adottare, si ritiene che, nella specie, in relazione alla ricorrente, il criterio della collocazione geografica - l'unico applicato - non potesse esserlo in quanto non conforme alla specificità dell'attività alla quale la stessa era addetta.

È principio giurisprudenziale consolidato quello per cui *“ove sorga contestazione sull'ampiezza del criterio di scelta indicato, è onere del datore provare il fatto che determina l'oggettiva limitazione di queste esigenze, e giustificare il più ristretto spazio nel quale la scelta è stata effettuata”* (Cass. n. 14612 del 2006; dello stesso tenore v, tra le tante, Cass. n. 25353 del 2009; Cass. n. 26376 del 2008; Cass. nn. 15631, 14875, 14613 del 2006).

Ciò premesso, di fronte alle doglianze della ricorrente, che ha contestato di non essere stata comparata con gli altri addetti al medesimo ufficio, la società CAI nulla ha replicato, limitandosi solo a ribadire che il suo licenziamento era giustificato dalla collocazione geografica, ma non assumendo alcuna posizione in ordine alla fungibilità delle sue mansioni con gli altri addetti all'ufficio e al fatto che, pur essendovi una formale assegnazione ad una sede aeroportuale, il suo lavoro non avesse limiti spaziali o ancoraggi con un determinato scalo.

Alla luce delle considerazioni che precedono, constatato che la datrice di lavoro non ha assolto all'onere di provare il fatto che ha determinato la delimitazione dell'ambito della scelta, deve dirsi accertata una violazione procedurale nella fase di applicazione in concreto dei criteri di scelta contenuti nell'accordo del 24 ottobre 2014.

Per tale ed assorbente ragione il licenziamento intimato alla ricorrente deve considerarsi illegittimo e deve essere annullato.

La sanzione che ne deve seguire non può che essere quella della reintegrazione.

Invero, così dispone l'art. 5, comma 3, l. n. 223/1991, che rinvia al quarto comma dell'art. 18 st. lav.. Oltre alla reintegrazione, alla ricorrente spetta l'indennità risarcitoria commisurata a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 2.492,58 mensili (somma indicata nel ricorso introduttivo e non specificamente contestata dalla CAI), aumentata di interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al soddisfo, nonché il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali maturati dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale.

Sul punto può citarsi una recente pronuncia della Suprema Corte (cfr. Cass. Sez. Lav. 18847 del 26.09.2016), secondo la quale, in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca a più unità produttive ma il datore di lavoro, nella fase di individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità, tenga conto



unilateralmente dell'esigenza aziendale collegata all'appartenenza territoriale ad una sola di esse, si determina una violazione dei criteri di scelta, per la quale l'art. 5, comma 1, della l. n. 223 del 1991, come sostituito dall'art. 1, comma 46, della l. n. 92 del 2012, prevede l'applicazione del comma 4 dell'art. 18 novellato della l. n. 300 del 1970, norma che riguarda tutte le modalità di applicazione dei suddetti criteri, e quindi non solo l'errata valutazione o applicazione dei punteggi assegnati, ma anche le modalità con cui essi sono attribuiti.

Va, poi, rilevato che la ricorrente ha chiesto che la reintegrazione sia disposta ed eseguita da parte della società Alitalia SAI, società costituita il 24 settembre 2015 e alla quale Alitalia CAI ha ceduto i compensi aziendali.

Quest'ultima, costituendosi, ha, anzitutto, rifiutato la domanda di condanna alla reintegrazione che la ricorrente intende rivolgere, in prima istanza, nei suoi confronti in quanto la cessione dei compensi aziendali da CAI in favore della stessa sarebbe avvenuta ai sensi dell'art. 47, comma 4 bis l. n. 428/90.

Il preciso riferimento al comma 4 bis dell'art. 47 in luogo del successivo comma 5, esclude, anzitutto, la possibilità di una totale esclusione dell'applicazione dell'art. 2112 c.c..

La società, tuttavia, ritiene che la situazione di crisi in cui si trovava CAI s.p.a. legittimasse la gestione dei rapporti di lavoro e, quindi, la previsione del mantenimento anche parziale dell'occupazione in capo alla cedente.

Cosa che le parti avrebbero fatto con la sottoscrizione dell'accordo del 26 novembre che avrebbe previsto il passaggio dei lavoratori con esclusione di quelli coinvolti nella procedura di mobilità o di quelli privi di contratto attivo e, in ogni caso, quelli indicati negli elenchi allegati all'accordo.

Sulla base di tale clausola contrattuale SAI sostiene che la ricorrente non potesse ritenersi coinvolta nella cessione.

L'argomentazione, al contrario, non pare condivisibile.

Ed invero, la ricorrente è stata sì destinataria di un provvedimento di licenziamento, ma la risoluzione del rapporto deve, in questa sede, essere dichiarata illegittima in quanto la società licenziataria ha fatto un'errata applicazione dei criteri di individuazione del personale eccedentario.

Se tale provvedimento non vi fosse stato, non è posto in discussione che la ricorrente, in quanto facente parte del compendio aziendale ceduto, sarebbe passata alle dipendenze di SAI.



Quindi la sua esclusione non discende da una volontà delle parti di mantenere il suo rapporto con la cedente, come sarebbe stato possibile in forza dell'art. 47, comma 4 bis, citato, ma solo perché il suo rapporto si era precedentemente ma illegittimamente risolto.

Decretata l'illegittimità di tale risoluzione, non vi sono ragioni per escludere il suo passaggio alle dipendenze della cessionaria.

Quest'ultima, peraltro, firmando l'accordo del 23 novembre ha dato atto di accettare i criteri di individuazione del personale da collocare in mobilità e quindi di aderire alla graduazione prevista dalle parti sociali con i precedenti accordi.

Criteri che, come già detto, sono stati violati con conseguente obbligo del ripristino del rapporto di lavoro della ricorrente. In aggiunta a tali considerazioni, va detto che il comma 4 bis dell'art. 47 l.n. 428/90 attribuisce all'autonomia collettiva il potere di concordare una deroga limitata all'art. 2112 c.c. nelle ipotesi ivi previste, ovvero l'accordo può escludere la solidarietà del cessionario per i debiti che i lavoratori transitati avevano al momento del trasferimento e prevedere modifiche peggiorative delle condizioni di lavoro dei lavoratori transitati ma non può prevedere l'esclusione del trasferimento al cessionario del rapporto di lavoro dei dipendenti addetti al ramo d'azienda ceduto (sono i limiti stabiliti dall'art. 5, paragrafo 2 direttiva n. 2001/23).

Su tali presupposti debbono essere considerati inopponibili alla ricorrente tutti gli accordi che hanno preteso limitare il passaggio dei dipendenti con la conseguenza che l'invalidità del licenziamento produrrà, necessariamente, effetti anche in capo alla cessionaria, non potendo la stessa giovare degli accordi in cui sarebbe autorizzato il passaggio dei soli dipendenti inseriti nella lista.

Essendosi verificato il passaggio del rapporto, pertanto, l'ordine di reintegrazione deve essere eseguito dalla SAI s.p.a.; quanto, invece, alle conseguenze economiche dell'accertata illegittimità del licenziamento, queste debbono gravare, in via solidale, su entrambe le società convenute tenuto conto della loro corresponsabilità.

Le spese del giudizio seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo, tenuto conto della specialità del rito e dell'assenza di attività istruttoria.

P.Q.M.

- annulla il licenziamento intimato dalla Compagnia Aerea Italiana s.p.a., già Alitalia Compagnia Area Italiana s.p.a., alla ricorrente e, per l'effetto, ordina alla Alitalia Società Aerea Italiana s.p.a.



l'immediata reintegrazione nel posto di lavoro con il medesimo inquadramento e le medesime mansioni o in mansioni equivalenti;

- condanna le società convenute, in solido tra loro, a pagare alla ricorrente un'indennità risarcitoria commisurata a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 2.492,58 mensili, aumentata di interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al soddisfo, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali maturati dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione maggiorati degli interessi nella misura legale;

- condanna le parti resistenti, in solido tra loro, alla rifusione delle spese processuali che liquida in complessivi € 2.759,00 per compensi professionali e per spese sostenute e documentate, oltre accessori di legge.

Si comunichi.

Lamezia Terme , 5.07.2017

IL GIUDICE DEL LAVORO

Dott. ssa Valeria Salatino

