



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**LA CORTE D'APPELLO DI TORINO**  
**SEZIONE LAVORO**

Composta da:

Dott. ssa Clotilde FIERRO	PRESIDENTE
Dott. ssa Patrizia VISAGGI	CONSIGLIERE Rel
Dott. ssa Caterina BAISI	CONSIGLIERE

ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

nella causa di lavoro iscritta al n.ro 911 /2017 R.G.L.

promossa da:

██████████ SRL (C.F. ██████████), in persona del legale  
rappresentante *pro-tempore*, Sig. ██████████  
rappresentata e difesa congiuntamente e disgiuntamente dagli  
Avvocati ██████████ e ██████████, entrambi con studio in  
██████████, via ██████████, ed elettivamente domiciliata in ██████████,  
Via ██████████, presso lo studio dell'Avvocato ██████████  
██████████, giusta procura in atti

**APPELLANTE**

**CONTRO**



[REDACTED],  
[REDACTED] ed [REDACTED]  
[REDACTED], tutte elettivamente  
domiciliate in Torino, via [REDACTED], presso lo studio  
dell'avv. [REDACTED] che le rappresenta e difende per  
delega in atti unitamente all'avv.

### APPELLATE

**Oggetto: Licenziamento collettivo**

### CONCLUSIONI

**Per l'appellante:**

Come da ricorso depositato il 3.11.2017

**Per l'appellato:**

Come da memoria depositata il 20.4.2018

### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con separati ricorsi diretti al Tribunale di Torino, successivamente riuniti, [REDACTED] e [REDACTED] hanno chiamato in giudizio [REDACTED] s.r.l. per sentirsi accertare l'illegittimità del licenziamento intimato all'esito della procedura di mobilità avviata in data 11.12.2015, chiedendo il pagamento dell'indennità risarcitoria di cui agli articoli 10, 3 e 7 d.lgs. 23/2015, pari a 24 mensilità.

La convenuta ha sostenuto la correttezza del proprio operato chiedendo la reiezione delle avverse pretese siccome infondate.

Con sentenza n.513/2017, pubblicata il 4.5.2017, il Tribunale ha dichiarato i dedotti rapporti risolti alla data del 12.2.2016,



condannando la società a corrispondere a ciascuna lavoratrice un importo pari a 24 mensilità, dell'ultima retribuzione globale di fatto da ognuna percepita, nonché al pagamento delle spese di lire liquidate in €.12.000,00.

██████████ s.r.l. ha proposto appello chiedendo l'integrale riforma della sentenza. Le lavoratrici hanno resistito chiedendo la reiezione del gravame.

All'udienza di discussione del 2.4.2019, la Corte ha deciso come da separato dispositivo.

### MOTIVI DELLA DECISIONE

In linea di fatto è pacifico che la procedura in oggetto ha condotto al licenziamento di 52 dipendenti e che le odierne appellate sono state assunte da ██████████ s.r.l. in data 1.11. 2015, in relazione al subentro di quest'ultima nell'appalto mensa della ██████████ di Torino, lo stesso presso il quale le appellate hanno lavorato alle dipendenze di ██████████ e, ancora prima, alle dipendenze di ██████████.

Il Tribunale, sulla base della ragione più liquida, ha ritenuto viziati i licenziamenti impugnati in relazione alla tardiva comunicazione dei criteri di scelta, inviata oltre il termine di legge di sette giorni, e ha calcolato l'indennità risarcitoria sulla base dell'intera anzianità maturata dalle lavoratrici presso l'appalto.

L'appellante ripropone le difese già svolte e censura la sentenza per aver erroneamente interpretato l'art.4, co.9



l.223/1991, nonché il combinato disposto degli artt. 3,7,10 d.lgs 23/2015 ed, inoltre, per aver valutato erroneamente le risultanze testimoniali in merito all'anzianità di servizio della lavoratrice ■■■■■, presso l'appalto in questione.

L'appello è infondato.

Con il primo motivo la società sostanzialmente afferma che il termine previsto per l'invio della comunicazione finale, ex art.4 co.9, l.223/1991, non può considerarsi perentorio e richiama la giurisprudenza (Cass.5942/2004) che ha introdotto temperamenti rispetto al necessario requisito di contemporaneità (disposto nel testo anteriore alle modifiche introdotte dalla l.92/2012) tra licenziamento e comunicazione dei criteri di scelta.

Come è noto l'art. 4 co.9, l.223/1991 stabilisce che, raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi precedenti, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità i lavoratori eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di loro il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso.

Contestualmente (così stabilito nel testo originario, poi sostituito con il termine di sette giorni dalla l.92/2012), l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità 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,co. 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 cui al comma 2.

La legge 92/2012 ha sostituito la parola “contestualmente” con le parole “entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi”, il comma 12 dello stesso art. 4 dispone poi che le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo.

In linea di fatto è incontroverso che, quanto alla comunicazione di cui al citato art.4 co.9, con la lettera inviata in data 19.2.2016 la società ha comunicato la scheda aziendale e le schede individuali dei lavoratori cessati ma non i criteri di scelta e le modalità di applicazione, esplicitati solo con la comunicazione del 14.3.2016, successiva anche all'impugnazione stragiudiziale dei licenziamenti, effettuata in data 15.2.2016 dalle appellate [REDACTED], e in data 18.2.2016 dalla lavoratrice [REDACTED].

A prescindere da ogni altra considerazione, detta comunicazione non è dunque né contestuale e neppure rispettosa del nuovo termine di sette giorni, applicabile nel caso in esame.

Secondo la giurisprudenza di legittimità largamente maggioritaria, la contestualità fra comunicazione del recesso al lavoratore e comunicazione alle organizzazioni sindacali e ai competenti uffici (dell'elenco dei dipendenti licenziati e dei criteri di scelta) si giustifica al fine di consentire alle



organizzazioni sindacali (e anche ai singoli lavoratori) il controllo sulla correttezza nell'applicazione di detti criteri, dovendosi ritenere irragionevole che, per non incorrere in una decadenza dal termine di cui all'art. 6 l. 604/1966, il lavoratore debba impugnare il licenziamento senza la previa conoscenza dei criteri di scelta (Cass. 8680/15; Cass. 22024/15), come in pratica avvenuto nel caso di specie.

In ragione di tale funzione di garanzia è stato quindi ammesso che, in una procedura rigida e strettamente scandita anche nelle tempistiche, le comunicazioni in questione possono precedere l'intimazione dei licenziamenti, ma non il contrario (Cass.1722/2009; Cass. 15898/2005; Cass. 5578/2004; Cass.13457/2000; Cass. 5718/1999; Cass.2165/1997, ovviamente salvo cause di forza maggiore che qui non ricorrono).

Anche in relazione alla nuova formulazione dell'art.4, co.9, l.223/91, la S.C. ha ribadito come tale termine "*operi in modo cogente, rivelandosi incoerente con il complessivo disegno legislativo ed in contrasto con la funzione di garanzia attribuita alle comunicazioni ogni altra diversa interpretazione*" (Cass. 23736/2016; Cass.23034/2018; Cass.29183/2018; Cass.89/2019; e ciò anche in ipotesi in cui, diversamente da quella in esame, non vi era necessità di operare una comparazione tra la platea dei lavoratori poiché tutti coinvolti nella cessazione dell'attività di impresa).



In definitiva, *“Al precedente concetto di contestualità il legislatore del 2012 ha sostituito il termine di sette giorni, con ciò evidenziando la opportunità di superare le precedenti possibili discrasie nella individuazione concreta del termine piu' utile e quindi assegnando un parametro certo. La natura del termine cosi' individuato (...)assume quindi natura cogente e perentoria come cogente e perentorio era il requisito della contestualità, rigidamente interpretato nel tempo dalla giurisprudenza di questa Corte”* (Cass.29183/2018).

Con il secondo motivo l'appellante sostiene che l'art.7 del d.lgs 23/2015 - utilizzato dal Tribunale per il calcolo dell'anzianità risarcitoria - non sarebbe applicabile ai licenziamenti collettivi dal momento che l'art.10 del medesimo d.lgs, che regola tale fattispecie, rinvia all'art.3 co.1 d.lgs senza menzione alcuna del citato art.7.

Il motivo non è condivisibile.

L'art.10, d.lgs 23/2015 dispone: *“In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.”*



Ne deriva che nell'ipotesi di licenziamento collettivo, allorchè la procedura è viziata ex art.4,co.12, l.221/1991, come ricorre nel caso di specie, in applicazione dell'art 3 co.1,dlgs 23/2015 *"..il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennita' non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilita' dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilita'"*.

Non v'è motivo di ritenere che, come sostenuto dall'appellante, il computo dell'indennità risarcitoria deve essere parametrata alla sola l'anzianità di servizio maturata dalle lavoratrici presso ██████████ s.r.l. (vale a dire dal 1.1.2015) anziché quella maturata nell'attività appaltata, utilizzata dal Tribunale in applicazione dell'art.7 d.lgs 23/2015.

Tale ultima disposizione, intitolata 'Computo dell'anzianità negli appalti', testualmente dispone: *"Ai fini del calcolo delle indennita' e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianita' di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore e' stato impiegato nell'attivit  appaltata"*.





E' di tutta evidenza che, nell'ipotesi di avvicendamento delle imprese in appalti, il legislatore ha chiaramente disposto che in caso di applicazione del regime di cui all'art.3, co.1 (senza alcuna possibilità di distinguere tra licenziamento individuale e collettivo), il calcolo dell'indennità risarcitoria non è commisurata solo dell'anzianità di servizio maturata presso l'ultima impresa che ha intimato il licenziamento, occorrendo invece tenere *conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore e' stato impiegato nell'attivit  appaltata*.

La *ratio* di tale previsione   di agevole comprensione essendo ovvio che le finalit  di tutela perseguite tramite un siffatto regime risarcitorio, modulato in relazione all'anzianit  di servizio del lavoratore, non vengono certamente meno in considerazione della specificit  dello strumento utilizzato (appalto) per modificare il soggetto titolare del rapporto di lavoro.

Non   pertanto condivisibile neppure l'interpretazione avanzata in via subordinata dall'appellante, volta cio  a sostenere che, quanto meno, il computo dell'anzianit  di servizio nell'attivit  appaltata deve essere operato in relazione all'ultimo cambio di gestione, limitando quindi la sommatoria all'anzianit  di servizio maturata presso l'ultima azienda uscente e quella subentrante che ha intimato il licenziamento.

La lettera della legge   inequivoca nel prevedere il computo *di tutto il periodo durante il quale il lavoratore e' stato impiegato*



*nell'attività appaltata. E' poi sufficiente osservare che la relazione del Governo, che illustra la normativa in esame, nulla aggiunge al dato testuale di dette disposizioni (doc.9 appellata).*

Ciò detto, la questione della quantificazione dell'indennità risarcitoria non può che essere risolta alla luce della recente sentenza n.194/2018 della Corte Costituzionale, che ha dichiarato l'illegittimità costituzione del cit.art.3 co.1(sia nel testo originario che in quello modificato ex art.3, D.L.87/2018, conv. in l.96/2018 che ha elevato il limite minimo e massimo dell'indennità), limitatamente alle parole *“di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio”*, proprio in applicazione dei principi di eguaglianza e ragionevolezza.

In breve, secondo la Consulta, a fronte dell'illegittima estromissione dal posto di lavoro, il rigido meccanismo di quantificazione dell'indennità risarcitoria, modulata sull'unico parametro dell'anzianità di servizio, dà luogo ad un'ingiustificata omologazione di situazioni diverse atteso che *“il pregiudizio prodotto, nei vari casi, dal licenziamento ingiustificato dipende da una pluralità di fattori. L'anzianità nel lavoro, certamente rilevante, è uno dei tanti”*. La Corte ha inoltre osservato come il legislatore ha *“sempre valorizzato la molteplicità dei fattori che incidono sull'entità del pregiudizio causato dall'ingiustificato licenziamento e sulla conseguente*



*misura del risarcimento” (tra le altre norme esaminate v.art.8, l.604/66) giungendo ad affermare l’ incongruenza del regime in esame, soprattutto nei casi di anzianità di servizio non elevata, trattandosi di tutela economica “che non costituisce né un adeguato ristoro del danno prodotto, nei vari casi, dal licenziamento, né un’ adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare ingiustamente, risulta evidente che una siffatta tutela dell’ interesse del lavoratore alla stabilità dell’ occupazione non può ritenersi rispettosa degli artt.4, primo comma, e 35, primo comma della Costituzione, che tale interesse, appunto proteggono”.*

Sulla base di tali argomentazioni, e in applicazione dei criteri di cui all’ art.8, l. 604/66, la quantificazione operata dal Tribunale appare congrua avuto riguardo:

- al numero dei dipendenti occupati (251 dipendenti presso l’appalto in questione, cfr. pag.7 appello, per un totale di 869 dipendenti su tutto il territorio nazionale, secondo i dati incontestati risultanti dalle note autorizzate delle parti);
- alle dimensioni dell’ azienda (operante su tutto il territorio nazionale e che nel 2017 risulta aver incrementato sia il fatturato che l’ utile; doc.2 allegato alle note delle appellate, sul punto non contestato);
- all’ anzianità di servizio delle lavoratrici (nelle cui buste paga gli emolumenti corrisposti dall’ odierna appellante a titolo di scatti di anzianità corrispondono pacificamente a 12 anni di servizio);



-alle condizioni delle parti, la cui diversa situazione è di tutta evidenza, tenuto altresì conto del comportamento dell'odierna appellante che nei confronti della lavoratrice [REDACTED] ha continuato ad insistere sulla presunta erroneità del calcolo relativo alla sua anzianità di servizio presso l'appalto, nonostante il dato obiettivo ricavabile dalle buste paga da essa stessa società emesse.

In definitiva l'appello è respinto; le spese del grado sono regolate dalla soccombenza secondo la liquidazione fattane in dispositivo, in relazione al valore della causa e all'attività difensiva svolta. Sussistono le condizioni per l'ulteriore pagamento, a carico dell'appellante, di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per l'impugnazione.

**P . Q . M .**

Visto l'art. 437 c.p.c.,

respinge l'appello;

condanna l'appellante a rimborsare alle appellate le spese del grado liquidate in complessivi €.9.000,00 oltre rimborso forfettario, Iva e Cpa;

dichiara la sussistenza delle condizioni per l'ulteriore pagamento, a carico dell'appellante, di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per l'impugnazione.

Così deciso all'udienza del 2.4.2019

**CONSIGLIERE Est.**

**PRESIDENTE**

Dott.ssa Patrizia VISAGGI

Dott.ssa Clotilde FIERRO

