



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI ROMA
II SEZIONE LAVORO

composta dai Consiglieri:

Dott.ssa	Maria Rosaria	MARASCO	Presidente
Dott.ssa	Donatella	CASABLANCA	Consigliere rel.
Dott.ssa	Maria Vittoria	VALENTE	Consigliere

A seguito di trattazione scritta, ex art. 221, comma IV, L. n. 77/2020 di conversione del d.l. 34/2020 e ss.mm.ii., in sostituzione dell'udienza del giorno 11.5.2021, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

ai sensi dell'art. 1, comma 60, della legge n. 92 del 2012, sul reclamo iscritto al n. r.g. 734/2021 (cui è riunito il n. r.g. 735/2021) vertente

TRA

COMPAGNIA AEREA ITALIANA SPA (già Alitalia-Compagnia Aerea Italiana SpA)

in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Maurizio Marazza, Marco Marazza, Dario Clementi, Giammarco Navarra e Filippo Di Peio, elettivamente domiciliata in Roma, Via delle Quattro Fontane 161, giusta procura in atti

reclamante - reclamata

E

BIANCHI STEFANO

rappresentato e difeso dagli Avv.ti Sebastiano Russo e Silvia Caradonna, elettivamente domiciliato in Roma, Via Costantino Morin 45, giusta procura in atti

reclamato

NONCHE'

ALITALIA – SOCIETA' AEREA ITALIANA SPA in Amministrazione Straordinaria

in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliata in Roma, delle Tre Madonne 8, presso lo studio degli Avv.ti Maurizio Marazza, Marco Marazza e Domenico De Feo, dai quali è rappresentata e difesa, giusta procura in atti

reclamata - reclamante

OGGETTO: reclamo, *ex lege* n. 92/2012, avverso la sentenza del Tribunale di Civitavecchia n. 121/2021.

CONCLUSIONI: come da scritti difensivi in atti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 13.02.2019 Stefano Bianchi ha proposto opposizione, ai sensi dell'art. 1, comma 51, l. n. 92/2012, avverso l'ordinanza del 10 gennaio 2019 con la quale il Tribunale di Civitavecchia ha dichiarato inammissibile il ricorso proposto dal lavoratore avverso il licenziamento comminato da CAI s.p.a. Il ricorrente ha chiesto al Tribunale, previa integrale riforma dell'ordinanza impugnata, di:



- accertare e dichiarare illegittimo e per l'effetto annullare, il provvedimento di licenziamento intimato da Alitalia CAI s.p.a al ricorrente in data 3.11.2014, per violazione dei criteri di scelta ai sensi dell'art. 5 comma 1 L223/91 nonché, in subordine, per violazione dell'obbligo di *repechage* per le ragioni di cui in narrativa, con ogni conseguenza di legge;
- accertare e dichiarare che per effetto della cessione del ramo di azienda sottoscritto da Alitalia Cai spa in favore Alitalia Sai spa con atto datato 22 12 2014, previo annullamento del licenziamento impugnato, il rapporto di lavoro tra il sig. Stefano Bianchi ed Alitalia Cai fosse trasferito in capo ad Alitalia Sai srl;
- per l'effetto, stante l'applicabilità, nel caso di specie, del regime della tutela reale, in ossequio alla L. 223/91 così come modificata dalla L. 92/2012, condannare ai sensi dell'art. 18, comma 4 l. n. 300/1970, la società Alitalia Sai spa alla reintegra dell'odierno ricorrente nel proprio posto di lavoro, con le medesime mansioni e qualifica, e alla corresponsione di tutto quanto dovutogli a titolo di mensilità retributive e oneri accessori, a far data dall'intervenuto licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegra, nonché al risarcimento del danno, anche in solido con la società Alitalia Cai spa, pari a 24 mensilità, il tutto oltre interessi e rivalutazione monetaria come per legge;
- in subordine, nella denegata ipotesi di rigetto delle domande sub 3 e sub 4, condannare la società Alitalia Cai spa alla reintegra del ricorrente nel proprio posto di lavoro con le medesime mansioni e qualifica e alla corresponsione di tutto quanto dovutogli a titolo di mensilità retributive e oneri accessori a far data dall'intervenuto licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegra, nonché al risarcimento, anche in solido con la società Alitalia Sai spa, del danno pari a 24 mensilità, il tutto oltre interessi e rivalutazione monetaria come per legge.

CAI s.p.a. si è costituito in giudizio contestando *in toto* le avverse pretese e chiedendone il rigetto.

Alitalia SAI s.p.a. si si è costituita con memoria del 15.03.2017 chiedendo dichiararsi l'improcedibilità e/o l'inammissibilità o, comunque, rigettarsi le domande spiegate nei propri confronti dal lavoratore, non esaminate nel merito dall'ordinanza opposta, in ragione della dichiarazione di inammissibilità.

Il Tribunale, considerata superflua l'attività istruttoria, ha disatteso le eccezioni di inammissibilità per il rito ex l. 92/2012 e di decadenza ex art. 32, co. 4, l. 183/2010; nel merito, ritenuta la violazione dei criteri di scelta da parte di CAI spa, ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento e ha riconosciuto al ricorrente la tutela di cui all'art. 18, comma 4, St. Lav., dichiarando il diritto del lavoratore alla reintegrazione nel posto di lavoro e alla corresponsione di un indennizzo pari a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre accessori; ha altresì accertato la responsabilità di Alitalia SAI spa per tutte le predette obbligazioni

Avverso detta pronuncia ha proposto reclamo CAI SpA, con ricorso depositato in data 19.3.2021, per sentir, in totale riforma della sentenza impugnata, dichiarare la legittimità del licenziamento e, in subordine, nel caso di ritenuta violazione dell'art. 18, comma 7, St. Lav., dichiarare risolto il rapporto di lavoro con condanna della società reclamante al pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura minima prevista, con il favore delle spese del doppio grado di giudizio.

Con separato ricorso depositato in pari data, successivamente riunito, ha proposto reclamo Alitalia SAI in Amministrazione Straordinaria, al fine di sentir dichiarare improcedibile la domanda nei confronti della medesima comparente e, in ogni caso, la carenza di legittimazione passiva di SAI SpA o, in subordine, il rigetto della domanda del lavoratore nei confronti della reclamante, con declaratoria di legittimità del licenziamento intimato da CAI SpA, con il favore delle spese.



Si è costituito nei giudizi riuniti il Bianchi chiedendo il rigetto di entrambi i reclami.

Si è costituita altresì Alitalia SAI spa nel reclamo proposto da CAI spa, insistendo per le medesime conclusioni rassegnate nel reclamo riunito.

All'esito della trattazione scritta, la Corte ha assunto la causa in decisione, nelle forme e nei termini di cui alla l. n. 92/2012.

CAI spa censura la sentenza gravata per aver il Tribunale erroneamente:

- 1) ritenuto violati i criteri di scelta, sotto il profilo della individuazione della platea dei lavoratori licenziabili;
- 2) fatto conseguire alla ritenuta violazione dei criteri di scelta la sanzione reintegratoria, anziché quella indennitaria;
- 3) quantificato l'indennità risarcitoria in 12 mensilità, senza tenere conto dei parametri fissati dall'art. 5 L. n. 223/1991;

Alitalia SAI in a.s. si duole che la sentenza impugnata abbia erroneamente:

- A) ritenuto ammissibile la domanda svolta dal lavoratore nei confronti di SAI in a.s. tramite il rito ex l. 92/2012;
- B) respinto l'eccezione di decadenza ex art. 32, comma 4, L. n. 183/2010;
- C) ordinato la reintegra nei confronti di SAI in a.s., unitamente alla condanna per la disposta indennità risarcitoria;
- D) dichiarato la competenza funzionale del Giudice del Lavoro e condannato Alitalia SAI all'indennità risarcitoria, in solido con CAI spa, ritenendo la condanna compatibile con la procedura di amministrazione straordinaria cui è sottoposta SAI spa.

MOTIVI DELLA DECISIONE

I motivi vanno esaminati congiuntamente poiché strettamente connessi.

Entrambi i reclami sono infondati per le argomentazioni che seguono, già spese dalla Corte in analoghe controversie, le cui ragioni si condividono e vanno qui riproposte, anche sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c. (in specie, sent. n. 2959/2018; n. 1060/2021)

Cai deduce che il lavoratore è stato licenziato per soppressione del posto di lavoro (criterio g), così come indicato nella lettera di chiusura della procedura ex art. 4, comma 9, L. n. 223/1991, senza concorrenza con altri lavoratori (ovvero unità in esubero senza concorrenza con altri lavoratori).

La società afferma che, nella seconda fase della procedura, al momento della applicazione in concreto dei criteri di scelta rispetto ai profili professionali individuati, non ricorreva alcun obbligo a carico del datore di lavoro di tenere conto del complessivo bagaglio professionale dei lavoratori licenziabili; che i criteri di scelta, condivisi con le OO.SS., consentivano la scelta all'interno di ambiti delimitati che tenessero conto delle mansioni omogenee e fungibili; che parte ricorrente non poteva essere comparata con altri lavoratori addetti a diverse unità organizzative in assenza di posizioni di lavoro analoghe e di mansioni - effettivamente espletate - fungibili, come la società aveva offerto di provare.

Risulta agli atti che in data 12.7.2014 Alitalia CAI e le OO.SS. avevano sottoscritto due Accordi (di cui un Accordo Quadro sottoscritto anche dalle autorità coinvolte) con i quali erano state convenute le modalità di gestione della crisi aziendale e occupazionale, che prevedevano tra l'altro la riduzione strutturale dell'organico, individuandosi inizialmente in 2.251 il numero delle risorse in esubero con riferimento all'organico al 31.12.2013, poi ridotto a 1.635 unità; che era stato convenuto nel cd Accordo Quadro che, qualora all'esito della verifica sull'andamento del piano di



gestione degli esuberanti entro il 15 settembre 2014, si fosse riscontrato il permanere di un'eccedenza di personale, l'azienda avrebbe fatto ricorso ad una seconda procedura di mobilità.

Nell'Accordo venivano definiti, al punto 8, lettera a), i criteri di individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità, da applicarsi in successione nell'ordine prioritario definito dall'Accordo medesimo, ovvero nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive, per quanto attiene al personale di terra:

-la collocazione geografica nell'ambito di ciascuna unità produttiva/sede amministrativa di lavoro;

-nell'ambito geografico, a parità di posizioni di lavoro, del personale con minor numero di certificazioni/abilitazioni ove richieste dalla posizione ricoperta; anzianità di servizio; carichi di famiglia.

E' opportuno premettere che dopo una prima procedura di mobilità ai sensi degli artt. 4 e 24 legge 1991 n. 223 e degli Accordi del 12.7.2014, aperta con comunicazione del 31.7.2014 e chiusa con verbale di accordo del 8.8.2014, la società aveva avviato in data 3.10.2014 una seconda procedura di licenziamento collettivo per una eccedenza di 1.244 lavoratori, tra cui 879 lavoratori appartenenti al personale di terra (impiegati, quadri e operai), prevedendosi, per quanto rileva, i seguenti criteri di scelta di cui all'accordo del 12.7.2014, richiamati ed integrati dall'accordo del 24.10.2014, secondo il seguente ordine di priorità (oltre ai criteri della opposizione alla collocazione in mobilità e dell'accesso ad un qualsiasi trattamento pensionistico nell'arco temporale di fruizione delle misure disponibili di sostegno al reddito per il periodo successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro):

“a) con riferimento al criterio delle esigenze organizzative e produttive di cui al punto 8, lettera a) del citato accordo, per il personale di terra, a parità di posizioni di lavoro, si procederà con la collocazione in mobilità del personale con minor numero di certificazioni/abilitazioni e/o con minori abilità professionali su specifici apparati/sistemi precedentemente acquisite all'esito di percorsi formativi documentati o certificati dalle autorità competenti nello svolgimento o dell'attività lavorativa in azienda protrattosi per almeno 12 mesi, esclusi i casi in cui tale fattispecie sia da ricollegarsi a casi di malattia, aspettativa, infortunio, gravidanza e puerperio;

b) a parità di posizione di lavoro e del criterio delle esigenze organizzative produttive come sopra esplicitato, il personale da collocare in mobilità verrà individuato in applicazione del criterio dell'anzianità di servizio e, a parità di anzianità, secondo il criterio dei carichi di famiglia considerato quanto risultante ai fini fiscali alla data di sottoscrizione del presente accordo”.

Secondo il consolidato orientamento del S.C., la riduzione del personale deve investire l'intero ambito aziendale a meno che gli specifici rami di azienda interessati siano caratterizzati da autonomia e specificità delle professionalità utilizzate, infungibili rispetto alle altre (Cass. 2011 n. 9711; Cass. 2015 n. 203, Cass. 2017 n. 19105).

I criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità 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 (Cass. 2016 n. 17249; Cass. 2011 n. 12544).

Qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo a un'unità produttiva o a un settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori, al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità, può essere limitata agli addetti dell'unità o del settore da ristrutturare, in quanto ciò non sia l'effetto della unilaterale determinazione del datore di lavoro, ma sia



obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzative fondanti la riduzione di personale (Cass. 2012 n. 2429).

In tal caso, la determinazione datoriale di ridurre il personale nell'ambito delle diverse articolazioni organizzative dell'impresa, insindacabile nel merito in quanto frutto di valutazione discrezionale, subisce peraltro una limitazione nel momento della individuazione dei soggetti coinvolti, scelta da improntare a canoni oggettivi e verificabili (Cass. 2015 n. 23609).

Nel caso di legittima restrizione della platea del personale da collocare in mobilità, il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori ai soli dipendenti addetti a tale reparto o settore se essi siano idonei - per il pregresso svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda - 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 (Cass. 2015 n. 203, in applicazione di tale principio, la S.C. ha cassato la sentenza di merito che aveva considerato legittimo il licenziamento di alcuni lavoratori sulla base dell'esclusivo rilievo della loro adibizione al soppresso reparto manutenzione, senza valutare l'attività pregressa svolta dagli stessi, quali autisti, presso il reparto trasporti).

Ciò premesso, il Bianchi è stato licenziato con lettera 31.10.2014, in applicazione del criterio d) di cui alla comunicazione ex art. 4, comma 9, L. 223/1991 del 10.11.2014, poiché, a parità di posizione di lavoro e di certificazioni, era in possesso di una minore anzianità di servizio (1.3.2008) rispetto ai colleghi nella sua medesima posizione di lavoro. Il lavoratore, operario, con inquadramento nel V livello CCL CAI era impiegato presso l'unità organizzativa/sede amministrativa di Fiumicino nella posizione di lavoro di "Responsabile Operazioni Sottobordo", all'interno dell'unità organizzativa di I livello "Assistenza pista Fiumicino" della funzione "Ground handling Fiumicino" appartenente all'area "Ground Operation" della direzione Hub Fiumicino.

Il ricorrente, al riguardo, aveva ampiamente argomentato, sulla scorta della propria storia professionale e dell'anzianità di servizio, di aver svolto una pluralità di mansioni, non specificamente contestate, indicate nel ricorso in opposizione (v. pagg. 9 e ss.).

In particolare, il Bianchi ha dedotto di essere stato inizialmente assunto presso l'aeroporto di Fiumicino l'1.3.2003, dalla società EAS-Air One, con mansioni di operatore unico aeroportuale (OUA); dall'1.3.2003 all'1.3.2008 ha prestato servizio per la EAS-Air One, con inquadramento come operatore polivalente rampa (OPR); dal 16.11.2009 al 3.11.2014 (data del licenziamento) è sempre stato inquadrato come OPR, livello 5; nel corso dell'ultimo anno, e cioè a decorrere dal mese di luglio 2013 e sino alla data del licenziamento, il ricorrente veniva adibito anche allo svolgimento di mansioni ROS, ricoprendo di fatto una posizione lavorativa "mista", caratterizzata dall'espletamento di mansioni in parte riconducibili tipicamente alla figura di OPR, in parte a quella di ROS.

Per quanto attiene alle mansioni afferenti più propriamente il V livello (OPR), il ricorrente ha precisato di essere addetto: al carico e allo scarico dell'aeromobile, sia in stive con bagagli sfusi, sia con utilizzo di loader (montacarichi) per il carico di contenitori pallett, merci di grosso volume per voli transoceanici; alla movimentazione del loaderbridge (finger) utilizzato per il passaggio dei viaggiatori; al collegamento della spina di alimentazione elettrica degli aeromobili (400hz) utile per il funzionamento dell'intero mezzo (accensione luci, apertura e chiusura porte); tra le mansioni più tipicamente caratterizzanti il IV livello (ROS) svolte dal ricorrente va osservato come il sig. Bianchi fosse tenuto a fornire idonee direttive alle figure OPR e OUA (VI e VII Livello), dalle quali veniva coadiuvato, ciò al fine di organizzare il carico e lo scarico degli aeromobili; Il lavoratore aveva,



dunque, la responsabilità del volo, avendo a disposizione di volta in volta uno e due figure OPR e due figure OUA, da coordinare al fine di provvedere ad organizzare il volo con l'ausilio dei mezzi necessari; chiamato ad interloquire con il rampista, nota figura professionale deputata a comunicare le disposizioni fornite dal comandante in caso di arrivo e di ripartenza dell'aeromobile, disposizioni che vengono solitamente trasmesse al ROS (note come il programma di carico e scarico), e che il Bianchi aveva il compito di attuare; siglava, assumendone la responsabilità, i piani di carico e scarico, che comprendevano cioè tutto ciò che veniva caricato e scaricato dagli aeromobili: la firma veniva apposta dal lavoratore a riprova e conferma di quanto eseguito in base al piano di carico, sulla base delle indicazioni fornite dal rampista; preso parte con profitto al corso di *Ramp Training*.

Dalla tipologia di mansioni riportate si evince che il ricorrente avesse una professionalità non limitata al profilo di OPR, ma anche a quello di ROS.

Gli elementi acquisiti, significativi della ingiustificata delimitazione della platea dei lavoratori, rendono infondate le censure della società in ordine alla mancata ammissione dei mezzi di prova, diretti ad accertare la infungibilità della posizione del ricorrente con le diverse posizioni dei lavoratori, tenuto altresì conto che CAI attribuisce rilievo, a tal fine, alle mansioni in concreto da ultimo svolte dal Bianchi, laddove – per come sopra ampiamente argomentato – la posizione di lavoro deve essere intesa con riferimento al profilo professionale ed alla professionalità del lavoratore e non alle mansioni svolte.

Va, quindi, confermato l'annullamento del licenziamento in applicazione dell'art. 5, comma 3, della l. n. 223 del 1991, come sostituito dall'art. 1, comma 46, della l. n. 92 del 2012, che prevede, nel caso in esame, 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 (Cass. 2016 n. 18847; Cass.2018 n. 20502).

Per quanto riguarda la doglianza di erronea quantificazione dell'indennità risarcitoria, si condivide la determinazione operata dal primo Giudice, tenendo conto del tempo trascorso dal giorno del licenziamento e delle dimensioni della società al momento dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo.

Per ciò che concerne la ritenuta applicabilità da parte del Tribunale alle domande svolte dal ricorrente nei confronti della società del rito di cui alla legge n. 92/2012, si osserva che la L. n. 92/2012, art. 1, comma 47, prevede che le disposizioni dei commi da 48 a 68 si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e ss.mm. anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

Al riguardo, la giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di rilevare che “nel rito speciale previsto dalla L. n. 92 del 2012 rientra nell'ambito di applicazione di cui all'art. 1, comma 47, della citata legge anche la domanda proposta nei confronti di un soggetto diverso dal formale datore di lavoro, di cui si chiede di accertare la effettiva titolarità del rapporto, dovendo il giudice individuare la fattispecie secondo il canone della prospettazione, con il solo limite di quelle artificiose, sicché, una volta azionata dal lavoratore una impugnativa di licenziamento postulando l'applicabilità delle tutele previste dall'art. 18 dello Statuto, il procedimento speciale deve trovare ingresso a prescindere dalla fondatezza delle allegazioni, senza che la veste formale assunta dalle relazioni giuridiche tra le parti ne possa precludere l'accesso” (v. Cass. n. 17775/2016).



In ordine all'eccezione di decadenza, deve preliminarmente rilevarsi che, in tema di trasferimento di azienda (così prospettata la domanda attorea), l'azione del lavoratore per accertare la sussistenza del rapporto di lavoro con il cessionario non è soggetta al termine di decadenza di cui all'art. 32, comma 4, lett. c), della l. n. 183 del 2010. Pronunciando su analoga questione, la Suprema Corte (v. Cass. n. 28750/2019) ha stabilito che *“l'art. 32 co. 4 della legge n. 183 del 2010 prevede che: «Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche: a) ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine; b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge; c) alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile con termine decorrente dalla data di trasferimento; d) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal titolare del contratto». 11. Come detto, la fattispecie di cui è processo riguarda l'ipotesi in cui il lavoratore non impugna la cessione del contratto di lavoro nell'ambito di un trasferimento ex art. 2112 cod. civ. ma, all'inverso, la rivendica. 12. Rileva il Collegio che sicuramente non è applicabile la ipotesi prevista dalla lettera c) del comma quarto dell'art. 32 della legge n. 183 del 2010. 13. I precedenti di legittimità di questa Corte -cui si intende dare seguito- sono concordi nel sottolineare che la previsione di cui all'art. 32 co. 4 lett. c) della legge n. 183 del 2010 deve intendersi come relativa alle ipotesi in cui il lavoratore contesti "la cessione del contratto" o, meglio, il passaggio del rapporto di lavoro, mentre restano estranee alla stessa le ipotesi in cui il lavoratore voglia avvalersi del trasferimento di azienda (formalmente deliberato dal datore di lavoro cedente) e, quindi, di ottenere il riconoscimento del passaggio e della prosecuzione del rapporto di lavoro in capo al cessionario oppure chieda di accertare l'avvenuto trasferimento di azienda che assuma realizzato in fatto e, quindi, la prosecuzione del rapporto di lavoro col cessionario (cfr. Cass. n. 13648 del 2019; Cass. n. 13179 del 2017; Cass. n. 9469 del 2019; Cass. n. 9750 del 2019)”*.

Precisa, inoltre, la Corte di legittimità che non può neppure trovare applicazione la lett. d) della stessa disposizione, trattandosi di norma di chiusura di carattere eccezionale, non suscettibile, pertanto, di disciplinare la fattispecie di cui all'art. 2112 c.c., già contemplata dalla lettera precedente.

Infondato è il motivo di gravame con il quale si lamenta l'erronea interpretazione dell'art 47, comma 4 bis legge 428/1990 nonché dell'Accordo del 26.11.2014, censurando, in particolare, la sentenza nella parte in cui il Tribunale ha fondato la propria statuizione di reintegra in Alitalia SAI SpA, in a.s., sull'assunto che l'Accordo del 26.11.2014 non avrebbe potuto derogare all'art 2112 cc, in ragione di un'erronea lettura sia della sentenza CGUE del 11.6.2009 (C-561/2007) sia della normativa intervenuta in applicazione di tale pronuncia comunitaria (art. 46, comma 4 bis, L. n. 428/1990 come modificato dall'art. 19 quater del D.L. n. 135/2009).

Sostiene parte reclamante che la cessione dei compensi aziendali è avvenuta ex art. 47, comma 4 bis, della L. n. 428 del 1990, che ha previsto espressamente, nell'ipotesi di trasferimento di aziende in crisi, la possibilità di modulare con accordi sindacali gli effetti dell'art. 2112 cod. civ. anche per quanto riguarda il numero e l'individuazione dei rapporti di lavoro destinati a transitare alle dipendenze della cessionaria.

Pertanto si era convenuto con Accordo del 26.11.2014, il trasferimento alla cessionaria di un totale di 11.075 rapporti di lavoro a tempo indeterminato, individuati nell'elenco Allegato 1,



rimanendo esclusa la prosecuzione con la cessionaria di ogni ulteriore rapporto di lavoro non espressamente ricompreso nell'elenco allegato al verbale.

Il motivo di doglianza non merita accoglimento.

Premette la Corte che l'art. 47, comma 4 bis, della legge n. 428 del 1990, nel testo modificato dall'art. 19 quater del D.L. n. 135 del 2009, convertito dalla Legge n. 166 del 2009, prevede quanto segue:

“4-bis. Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, l'articolo 2112 del codice civile trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo qualora il trasferimento riguardi aziende:

a) delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale, ai sensi dell'articolo 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675;

b) per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività.

b-bis) per le quali vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo;

b-ter) per le quali vi sia stata l'omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti”.

Per come già espresso da questo Collegio in altra pronuncia resa su analoga fattispecie si impone una interpretazione conforme di tale normativa con la direttiva comunitaria 2001/23, nonché con la sentenza della CGUE del 11.6.2009.

Risulta agli atti che con decreto del Ministero del Lavoro dell'8.9.2014 è stato accertato lo stato di crisi aziendale della Compagnia Aerea Italiana SpA e che con Accordo del 26.11.2014, in attuazione dell'art. 47, comma 4 bis, della legge n. 428 del 1990, era stato previsto che per effetto della cessione sarebbero stati trasferiti alla cessionaria Alitalia SAI n. 11.075 lavoratori, con esclusione di quelli non compresi nell'Allegato 1 all'accordo stesso.

La suddetta norma è stata introdotta con il D.L. n. 135 del 2009, convertito dalla legge 20 novembre 2009, n.166, recante “disposizioni urgenti per l'attuazione degli obblighi comunitari”, in ottemperanza a quanto deciso dalla sentenza della CGUE 11 giugno 2009 (causa C-561/07), adottata all'esito di una procedura di infrazione promossa dalla Commissione nei confronti del Governo italiano.

La sentenza ha così statuito: “mantenendo in vigore le disposizioni di cui all'art. 47, comma 5 e 6, della legge 29 dicembre 1990, n.428, in caso di crisi aziendale a norma dell'art.2, lett. c, della L.12 agosto 1977, n.675, in modo tale che i diritti riconosciuti ai lavoratori dall'art. 3, nn.1,3,e 4 nonché dall'art. 3 della Direttiva del Consiglio 12 marzo 2001, 2001/23/CE, concernente il ravvicinamento della legislazioni degli stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti, non sono garantiti nel caso di trasferimento di un'azienda il cui stato di crisi sia stato accertato”.

In sintesi, la Corte ha ritenuto che la precedente formulazione della legge n.428 del 1990 (art. 47, commi 5 e 6), che escludeva l'applicabilità dell'art. 2112 cod. civ. – oltre che ai casi di imprese fallite e in liquidazione coatta amministrativa – anche alle imprese in stato di crisi a norma dell'art.2, lett. c, della L.12 agosto 1977, n.675, violasse la Direttiva 2001/23/CE, in base alla quale: (art.3, n. 1) “i diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario”;



(art.3, n.3) “dopo il trasferimento, il cessionario mantiene le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo nei termini previsti da quest’ultimo per il cedente fino alla data della scadenza”;

(art.4, n.1) “ il trasferimento di una impresa non è di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario. Tale dispositivo non pregiudica i licenziamenti che possono aver luogo per motivi economici, tecnici o di organizzazione che comportano variazioni sul piano piano dell’occupazione”.

Ha infatti osservato la Corte di giustizia che la deroga prevista all’art. 5, par. 1, della Direttiva (secondo cui “gli articoli 3 e 4 non si applicano ad alcun trasferimento di imprese..... il cui cedente sia oggetto di una procedura fallimentare o di una procedura di insolvenza analoga aperta in vista della liquidazione di beni del cedente stesso che si svolgano sotto il controllo di una autorità pubblica competente”) non era estensibile anche a casi diversi, quali la crisi di impresa dichiarata ai sensi della L.675/1977.

In tal senso appare univoco il par. 39 della sentenza, in cui si legge che “non può ritenersi che la procedura di accertamento dello stato di crisi aziendale sia teso a un fine analogo quello perseguito nell’ambito di una procedura di insolvenza..... né che essa si trovi sotto il controllo di una autorità pubblica competente”.

Ebbene ritiene il Collegio che la norma in questione può essere letta, in armonia con i principi della Direttiva, in modo da salvaguardare l’applicazione delle regole del trasferimento di azienda anche nel caso di impresa in stato di crisi.

Stabilisce infatti l’art. 5, n. 3, della Direttiva, che lo Stato membro può prevedere che il cessionario, il cedente o la persona che eserciti le funzioni del cedente, da un lato, e i rappresentanti dei lavoratori, dall’altro, possano convenire, nella misura in cui la legislazione o le prassi in vigore lo consentano, modifiche alle condizioni di lavoro dei lavoratori intese a salvaguardare le opportunità occupazionali garantendo la sopravvivenza dell’impresa, nella ipotesi di trasferimento in cui il cedente sia in una situazione di grave crisi economica quale definita dal diritto nazionale.

La deroga al divieto di licenziamenti in occasione del trasferimento di azienda può operare, secondo la direttiva, nell’ambito di una procedura *lato sensu* liquidativa dell’impresa cedente, assoggettata a controllo di un’autorità pubblica (art. 5, par. 1), laddove nelle ipotesi in cui il cedente versi in una situazione di crisi aziendale (o sia stata aperta una procedura di insolvenza, ma senza che l’obiettivo sia la liquidazione dei beni del cedente), l’accordo tra cessionario, cedente ed i rappresentanti dei lavoratori non può prevedere deroghe alla continuità del rapporto di lavoro (art. 5, par. 2, lett. b) e par. 3).

La CGUE, nella sentenza citata dell’11 giugno 2009, ha poi argomentato nel senso che le deroghe previste dalla Direttiva all’art. 5, n. 2. e n.3 non autorizzavano la disapplicazione delle garanzie alle imprese in situazione di crisi, puntualizzando, nel corpo della motivazione, quanto segue:

(par. 39) “...non può ritenersi che la procedura di accertamento dello stato di crisi aziendale sia tesa ad un fine analogo a quello perseguito nell’ambito di una procedura di insolvenza quale quella di cui all’art. 5, n. 2, lett. a), della direttiva 2001/23, né che essa si trovi sotto il controllo di un’autorità pubblica competente, come previsto dal medesimo articolo”;

(par. 40) “Di conseguenza, i presupposti d’applicazione dell’art. 5, n. 2, lett. a), della direttiva 2001/23 non ricorrono nella procedura su cui verte l’inadempimento in esame e gli argomenti formulati in tal senso dalla Repubblica italiana non possono, pertanto, essere accolti”;



(par. 41) “Oltretutto, anche ammesso che l’art. 5, n. 2, lett. a), della direttiva 2001/23 sia applicabile alla procedura di accertamento dello stato di crisi, come sostenuto dalla Repubblica italiana, è pur vero che il presupposto fondamentale di tale disposizione è l’applicazione degli artt. 3 e 4 della direttiva 2001/23”;

(par. 42) “Tale interpretazione è peraltro avvalorata da una lettura sistematica del citato art. 5 della direttiva 2001/23. Infatti, quando il legislatore comunitario ha voluto escludere l’applicazione degli artt. 3 e 4 della direttiva 2001/23, lo ha espressamente previsto, come emerge dalla lettera stessa dell’art. 5, n. 1, della direttiva citata, secondo cui tali artt. 3 e 4 non si applicano al trasferimento di un’impresa che sia oggetto di una procedura fallimentare o di una procedura di insolvenza analoga aperta in vista della liquidazione dei beni, a meno che gli Stati membri dispongano diversamente.”;

(par. 44) “Ne consegue che, ammesso che la situazione dell’impresa di cui sia stato accertato lo stato di crisi possa essere considerata come costituente una situazione di grave crisi economica, l’art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23 autorizza gli Stati membri a prevedere che le condizioni di lavoro possano essere modificate per salvaguardare le opportunità occupazionali garantendo la sopravvivenza dell’impresa, senza tuttavia privare i lavoratori dei diritti loro garantiti dagli artt. 3 e 4 della direttiva 2001/23”

(par. 46) “.....la modifica delle condizioni di lavoro autorizzata dall’art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23 presuppone che il trasferimento al cessionario dei diritti dei lavoratori abbia già avuto luogo”.

Discende da quanto sopra rilevato e dal vincolo indiretto che la norma comunitaria, pur non immediatamente precettiva, pone al giudice nazionale (pervenire ad una interpretazione conforme del diritto interno a quello dell’Unione), tenuto altresì conto delle incertezze interpretative poste dal dato testuale del comma 4 bis dell’art. 47 della l. 428/1990, che “i termini e con le limitazioni previste dall’accordo” di cui al suddetto comma devono necessariamente essere intesi nel senso che l’accordo non possa prevedere limitazioni al trasferimento dei diritti dei lavoratori all’impresa cessionaria, ma semplicemente modifiche delle condizioni di lavoro al fine del mantenimento dei livelli occupazionali.

Il diritto al trasferimento dei rapporti di lavoro dei dipendenti dalla cedente alla cessionaria è, infatti, garantito dalle previsioni dell’art. 4 della direttiva 2001/23 e le limitazioni concernono, secondo il dettato dell’art. 5, par. 2, lett. b) e par. 3), unicamente la possibilità di prevedere modifiche alle condizioni di lavoro.

Sul punto la sentenza della Corte di Giustizia è chiara nell’evidenziare che le previsioni dell’art. 5, n. 2 lett. b) e n. 3), nel consentire che – anche per le aziende in grave crisi economica – il cessionario, il cedente ed i rappresentanti dei lavoratori possono convenire, consentendolo la legislazione, modifiche alle condizioni di lavoro dei lavoratori intese a salvaguardare le opportunità occupazionali garantendo la sopravvivenza dell’impresa – debbano essere interpretate nel senso che la modifica delle condizioni di lavoro autorizzata dall’art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23 presuppone che il trasferimento al cessionario dei diritti dei lavoratori abbia già avuto luogo (par. 46); ciò in quanto le deroghe all’applicazione degli articoli 3 e 4 della direttiva europea sono quelle espressamente previste dal legislatore europeo (in particolare all’art. 5, n. 1), laddove nel caso dell’art. 5, numeri 2 e 3, il presupposto fondamentale di tali disposizioni è proprio l’applicazione dei sopra richiamati articoli 3 e 4 (par. 41 e 42 della sentenza).

Tale interpretazione – conclusivamente - si impone in considerazione delle precise argomentazioni rese dalla Corte di Giustizia nella sopra citata sentenza dell’11.6.2009, alle quali il Collegio è tenuto ad adeguarsi, tenuto conto che l’obbligo di interpretazione conforme da parte dei giudici nazionali ha ad oggetto non solo gli atti normativi dell’Unione Europea ma anche l’interpretazione che di essi dia la Corte di Giustizia; il vincolo del giudice ordinario alle sentenza



della Corte di Giustizia – interpretative o pronunciate in esito ad un ricorso per infrazione - deriva, invero, dal ruolo assegnato dai Trattati alla Corte di Giustizia, quale interprete autentico del diritto dell'Unione europea.

Dunque, Alitalia SAI non può opporre l'esclusione del nominativo del ricorrente dall'accordo di cessione, essendo pienamente tenuta all'applicazione delle regole di cui all'art. 2112 cod. civ. e alla reintegrazione del lavoratore; in tema di trasferimento di azienda, invero, l'effetto estintivo del licenziamento illegittimo intimato in epoca anteriore al trasferimento medesimo, in quanto meramente precario e destinato ad essere travolto dalla sentenza di annullamento, comporta che il rapporto di lavoro ripristinato tra le parti originarie si trasferisce, ai sensi dell'art. 2112 c.c., in capo al cessionario (Cass. sent. n. 4130 del 2014).

Non è fondato il motivo con il quale la società censura la declaratoria di competenza funzionale del giudice del lavoro per Alitalia SAI in a.s., sul rilievo che la competenza del giudice del lavoro resti delimitata alla illegittimità del licenziamento ed all'eventuale pronuncia reintegratoria, non potendosi estendere alla conseguenziale pronuncia risarcitoria.

La Corte di Cassazione, che si è di recente pronunciata sulla individuazione del giudice della cognizione, del lavoro o fallimentare, della domanda sulla tutela risarcitoria conseguente al licenziamento illegittimo, in relazione alla peculiarità del I. 92/2012 (cd. "legge Fornero"), ha ribadito che "Il radicale mutamento del regime selettivo e di commisurazione delle tutele illustrato non può non riverberare effetti anche sulla ripartizione cognitoria qui in esame. Sicché, per una coerente riconduzione anche del profilo risarcitorio da ultimo esaminato all'indiscussa premessa (ormai per giurisprudenza consolidata richiamata) di individuazione nel giudice del lavoro del giudice del rapporto e nel giudice fallimentare del giudice del concorso con le naturali conseguenze tratte, si deve affermare che anche l'accertamento (ed esso solo) dell'entità dell'indennità risarcitoria spettanti al giudice del lavoro" (Cass. 2018 n. 16443).

A tali principi si è conformata la sentenza con la quale è stato accertato il diritto del lavoratore a percepire da parte di Alitalia SAI in a.s., in quanto solidalmente obbligata ex art. 2112 cod. civ., l'indennizzo economico nella misura massima, con esclusione di ogni pronuncia di condanna al pagamento delle relative somme.

Per i rilievi svolti, i reclami devono essere respinti.

Le spese di lite, liquidate come da dispositivo, sono regolate secondo soccombenza e distratte in favore dei procuratori del Bianchi, dichiaratisi antistatari.

Deve darsi, infine, atto che sussistono per entrambe le società reclamanti le condizioni oggettive richieste dall'art. 13 comma 1 quater del d.p.r. n. 115/2002 per il versamento dell'ulteriore importo del contributo unificato, pari a quello dovuto per l'impugnazione.

P.Q.M.

La Corte, definitivamente pronunciando nei giudizi riuniti, così provvede:

- respinge i reclami proposti da CAI s.p.a. e Alitalia SAI s.p.a. in a.s.;
- condanna le società reclamanti, in solido, alla rifusione, in favore di Stefano Bianchi, delle spese di lite liquidate in € 5.000,00, oltre spese forfettarie al 15%, IVA e CPA, come per legge, da distrarsi;



- dà atto che sussistono, per entrambe le società reclamanti, le condizioni oggettive richieste dall'art. 13 comma 1 quater del d.p.r. n. 115/2002 per il versamento dell'ulteriore importo del contributo unificato, pari a quello dovuto per i reclami principali e per il reclamo incidentale.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del giorno 11.5.2021

Il Consigliere Estensore

Donatella Casablanca

Il Presidente

Maria Rosaria Marasco

