

MILANO: LICENZIAMENTO COLLETTIVO ILLEGITTIMO SENZA LA PROPOSTA DI TRASFERIMENTO IN ALTRI STABILIMENTI. I LAVORATORI VANNO REINTEGRATI E/O RISARCITI.

La vicenda trae spunto da una procedura di licenziamento collettivo per riduzione del personale ex art. 4 e 24 della L. 23.07.1991 n. 223 intrapresa da una grande realtà imprenditoriale dell'ovest milanese: una società per azioni operante nel settore della produzione edile, con numerosi stabilimenti e punti vendita, un fatturato milionario, nonché centinaia di lavoratori iscritti a libro paga.

Il licenziamento veniva intrapreso nel 2020 e coinvolgeva la quasi totalità della forza lavoro in esercizio presso uno specifico stabilimento dell'hinterland, dopo anni caratterizzati da cassa integrazione guadagni, contratti di solidarietà e accordi sindacali volti alla riduzione dell'orario di lavoro.

La procedura espulsiva si perfezionava nell'estate del 2021, e venivano spiccate, così, le lettere di licenziamento.

Diversi tra questi lavoratori, tuttavia, impugnavano il licenziamento, dando incarico all'Avv. Davide Pistone e all'Avv. Chiara Adele Citterio del Foro di Milano. Tra questi, la Sig.ra B.T., la quale, dopo trent'anni di onorato servizio e diversi sacrifici per la salvaguardia del posto di lavoro, non poteva proprio accettare un simile trattamento nei suoi riguardi.

Trasmessa, dunque, formale missiva di contestazione, nel gennaio 2022 gli Avvocati depositavano ricorso ex art. 1 c. 48 L. 92/12 avanti al Tribunale di Milano (Sez. LA, R.G. 761/2022). Veniva denunciata l'assenza dei requisiti formali e sostanziali del licenziamento, e, segnatamente, l'omessa considerazione del trasferimento della Lavoratrice presso un altro stabilimento del complesso aziendale, sito ad appena cinquanta minuti di viaggio in auto.

Si chiedeva, d'effetto, la reintegra nel posto di lavoro e il risarcimento del danno.

Instaurato il contraddittorio e svolta l'istruttoria sommaria prevista dal rito, il Tribunale di Milano, con ordinanza n. 14919/2022 del 14.06.22 accoglieva le ragioni della Lavoratrice.

Nella decisione si legge che: "Le contestazioni di parte ricorrente relative alla violazione dei criteri di scelta ed al connesso difetto di motivazione sono fondate. ... nei tre siti della società vi sono operai con mansioni identiche ... sicché l'esplicitazione delle ragioni per le quali si è ritenuto di licenziare in blocco la forza lavoro facente capo a **** sarebbe stata vieppiù necessaria. ... Inoltre, il fatto, pacifico, che alcuni lavoratori da **** siano stati trasferiti presso il sito di **** dimostra che vi erano dei margini di ricollocazione delle risorse presso tale sito". Quindi il Tribunale, accertata e dichiarata l'illegittimità del licenziamento, condannava la società a reintegrare la Lavoratrice nel posto di lavoro e a

risarcirle il danno subito quantificato nell'importo pari a 12 mensilità di retribuzione, oltre interessi e rivalutazione dal licenziamento al saldo, e a versarle i relativi contributi previdenziali e assistenziali.

La S.p.A. proponeva reclamo avverso il medesimo Tribunale (Sez. LA, R.G. 6099/2022). Colà si costituiva la Lavoratrice. Con sentenza n. 1055/23 del 27.03.2023 il Tribunale di Milano respingeva le contestazioni della società e confermava integralmente la propria decisione.

La società tuttavia non desisteva, e introitava appello avanti alla Corte di Appello di Milano (Sez. LA, R.G. 419/23). Anche in tale sede la Lavoratrice si costituiva in giudizio mediante l'assistenza dei ridetti Avvocati e nuovamente le doglianze della società non trovavano il favore dei Giudici (sentenza n. 769/2023 del 06.07.2023).

La datrice di lavoro depositava ricorso, allora, avanti alla Corte di Cassazione (Sez. LA, R.G. 17040/2023). Anche in quella occasione la Lavoratrice si difendeva e, all'esito del processo, anche in quella sede trovava conforto integrale alle proprie ragioni. Difatti, con sentenza n. 18215/2024 del 03.07.24 la Suprema Corte affermava quanto segue: "la comparazione dei lavoratori - al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità - non deve necessariamente interessare l'intero complesso aziendale, ma può avvenire nell'ambito della singola unità produttiva, purché la predeterminazione del limitato campo di selezione sia giustificata dalle suddette esigenze tecnico- produttive ed organizzative che hanno dato luogo alla riduzione del personale... tuttavia si è esclusa la sussistenza di dette esigenze ove i lavoratori da licenziare siano idonei - per acquisite esperienze e per pregresso svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda - ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti o sedi", sicché "l'individuazione della platea dei lavoratori interessati non può coincidere automaticamente con quelli addetti all'unità produttiva da sopprimere, senza una ulteriore specificazione relativa alle mansioni effettivamente svolte e alla loro comparabilità con quelle dei lavoratori degli altri settori o unità dell'impresa".

Sulla scorta di queste parole la Corte di Cassazione poneva la parola fine, così, al caso, confermando l'illegittimità del licenziamento collettivo e garantendo alla Lavoratrice piena tutela dei suoi diritti.