

sull'importo mensile di € 1.928,50, ovvero sui diversi importi ritenuti di giustizia, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi dell'art. 18, comma 2 o in subordine comma 4, S.L.”.

A sostegno della pretesa ha dedotto che la convenuta, sebbene fosse integrato il requisito dimensionale di cui all'art. 18 c. 8 legge n. 300/1970, avrebbe proceduto, nel dicembre 2019, al suo licenziamento e a quello di altri 7 dipendenti, senza fare applicazione della disciplina dedicata ai licenziamenti collettivi di cui alla legge n. 223/1991. L'aver omesso tale procedura comporterebbe, secondo il ricorrente, la nullità del recesso, con le conseguenze di cui alle conclusioni. In via subordinata, ha dedotto che il recesso sarebbe illegittimo in quanto non preceduto dall'adempimento dell'obbligo di *repêchage*.

Parte convenuta si è costituita in giudizio chiedendo la reiezione del ricorso.

Successivamente, la causa è stata oggetto di conciliazione tra la convenuta e [REDACTED], che aveva introdotto il giudizio unitamente a [REDACTED].

Estintosi in tal modo il giudizio tra [REDACTED] e la convenuta, esso è proseguito tra quest'ultima e [REDACTED].

La causa è stata istruita documentalmente e discussa dai difensori delle parti che si sono riportati ai rispettivi atti.

Così ricostruito l'*iter* processuale si osserva quanto segue.

È pacifico, per non essere oggetto di contestazione tra le parti, che il ricorrente, assunto dal 01.11.2014 come “operaio autista soccorritore”, con mansioni di conducente d'autoambulanza e inquadramento al liv. C1 ccnl applicabile, fosse tra i lavoratori adibiti al servizio di soccorso sanitario in emergenza/urgenza (118), affidato alla convenuta in base alla convenzione conclusa con [REDACTED] e [REDACTED], è altrettanto pacifico che detta convenzione, scaduta il 31.12.2019, non sia stata rinnovata, sicché la convenuta, concluso il periodo di proroga fino al 31.01.2020, ha cessato di eseguire i servizi in essa previsti.

Risulta inoltre pacifico che, venuta meno la convenzione, la convenuta abbia provveduto al licenziamento di tutti i suoi dipendenti addetti a quel servizio, procedendo dunque al licenziamento di più di 5 persone (tra cui [REDACTED]) nell'arco di 120 giorni.

Ancora, non è contestato il requisito dimensionale in capo al [REDACTED]; in proposito, mentre la ricorrente ha fatto riferimento alle risultanze della visura camerale del [REDACTED], dal quale si evince che nei quattro trimestri del 2019 il numero di dipendenti è stato, rispettivamente, di 18, 17, 16 e 15 (cfr. doc. 3 ricorrente), la convenuta, da parte sua, nella propria memoria difensiva non ha speso alcuna parola sul punto, limitandosi, soltanto all'udienza del 13.10.2020, ad asserire, genericamente, che “il numero dei lavoratori medi negli ultimi 6 mesi era inferiore a 15”. Tenuto conto delle specifiche allegazioni in merito da parte del ricorrente, e del corredo documentale ad esse sottostante, deve ritenersi che tale asserzione da parte della convenuta non sia sufficiente a ritenere efficacemente contestata la sussistenza del c.d. requisito dimensionale dedotta dal lavoratore.

Peraltro, analizzando la stessa visura camerale, deve ritenersi che l'affermazione del [REDACTED] sia financo scorretta, posto che, facendo una media dei dipendenti dell'ultimo semestre, si giunge a rilevare che essa corrisponde a n. 15,5 dipendenti, ossia, all'evidenza, ad un numero superiore a 15.

Ciò posto, va osservato che, a fronte della censura operata da parte del ricorrente in ordine al mancato esperimento della procedura prevista in caso di licenziamento collettivo, la convenuta, ancora una volta, non si è difesa sul punto, tacendo completamente rispetto a tale censura operata in ricorso.

La predetta censura, per le ragioni che seguono, risulta fondata.

Va premesso che, ai sensi dell'art. 24 c. 1 legge n. 223/1991, *“le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12 e 15-bis, e all'articolo 5, commi da 1 a 5 [dedicate, rispettivamente, alla procedura dettata in vista del licenziamento collettivo e all'individuazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare], si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione”*.

Rilevato che, come già chiarito, è pacifico che la convenuta abbia licenziato più di 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni, in ordine al c.d. requisito dimensionale va ricordato che *“in tema di licenziamento collettivo per cessazione dell'attività d'impresa, l'art. 24, comma 1, della l. n. 223 del 1991, a cui rinvia il comma 2 della stessa norma, nel richiedere, ai fini dell'applicabilità della relativa disciplina, che le imprese "occupino più di quindici dipendenti", deve essere interpretato nel senso che il requisito dimensionale ivi previsto va verificato non già in riferimento al momento della cessazione dell'attività e dei licenziamenti, ma con riguardo all'occupazione media dell'ultimo semestre, in analogia con quanto previsto dall'art. 1, comma 1, della medesima legge ai fini dell'intervento della cassa guadagni straordinaria (Cass. 5240/2020).*

Precisato che *“le dimensioni dell'impresa, inferiori ai limiti stabiliti dall'art. 18 st.lav., costituiscono, insieme al giustificato motivo del licenziamento, fatti impeditivi che devono, perciò, essere provati dal datore di lavoro”* (Cass. n. 9867/2017) va ribadito che la convenuta, onerata in tal senso, non ha introdotto alcuna circostanza atta a provare la sussistenza di tale fatto impeditivo.

Piuttosto, dall'esame della visura camerale depositata da parte ricorrente, risulta che nell'ultimo semestre vi fosse una media di 15,5 dipendenti, cifra che, in quanto superiore al limite di n. 15 indicato dalla legge, conduce a ritenere integrato anche il requisito dimensionale.

Benché non vi sia stata alcuna deduzione sul punto ad opera della convenuta, è inoltre appena il caso di rilevare che all'applicazione della disciplina in tema di licenziamenti collettivi non osta il fatto che il recesso datoriale sia stato adottato in conseguenza di una riduzione dell'attività determinata dalla cessazione della convenzione.

Infatti, anche ipotizzando che il rapporto sorto a valle della sottoscrizione della medesima convenzione possa essere qualificato come appalto di servizi, l'eccezione all'applicabilità della disciplina di cui alla legge n. 223/1991 prevista dall'art. 7 c. 4-bis d.l. n. 248/2007 non sarebbe comunque applicabile, atteso che tale disposizione, nel prevedere che *“nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto e al fine di favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative”*, impone, per la sua operatività, che il personale licenziato venga integralmente riassunto dal nuovo appaltatore alle medesime condizioni assicurate in precedenza, ciò che nel caso concreto non risulta sia avvenuto.

Neppure osta all'applicazione della disciplina in esame il fatto che siano stati licenziati tutti i dipendenti addetti allo specifico servizio cessato, posto che la procedura dettata in tema di

licenziamento collettivo deve trovare applicazione persino quando il recesso viene esercitato nei confronti dell'intero organico in conseguenza della cessazione definitiva dell'attività di impresa. In proposito, infatti, la giurisprudenza di legittimità ha osservato che *“la scelta dell'imprenditore di cessare l'attività costituisce esercizio incensurabile della libertà di impresa garantita dall'art. 41 Cost., con la conseguenza che la procedimentalizzazione dei licenziamenti collettivi che ne derivano, secondo le regole dettate per il collocamento dei lavoratori in mobilità dall'art. 4 della legge n. 223 del 1991, applicabili alla fattispecie in esame per effetto dell'art. 24 della stessa legge, ed in particolare l'obbligo di comunicazione dei criteri della scelta, hanno la funzione di consentire il controllo sindacale sulla effettività della scelta medesima, allo scopo di evitare elusioni del dettato normativo concernente i diritti dei lavoratori alla prosecuzione del rapporto nel caso in cui la cessazione dell'attività dissimuli la cessione dell'azienda o la ripresa dell'attività stessa sotto diversa denominazione o in diverso luogo (Cass. n. 16144/2018).*

Deve dunque affermarsi che parte convenuta avrebbe dovuto senz'altro attivare la procedura di cui all'art. 4 legge n. 223/1991.

In ordine alle conseguenze dell'omissione della procedura, va ricordato che ai sensi dell'art. 5 c. 3 legge n. 223/1991, *“qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni”*.

Nell'interpretare la predetta disposizione, la giurisprudenza di legittimità è consolidata nel ricondurre alla figura dell'inefficacia del licenziamento (locuzione da intendersi come sinonimo di nullità del licenziamento, cfr. Cass. 27101/2006), e dunque alla disciplina dettata dall'art. 18 c. 1 legge n. 300/1970, il caso in cui vengano omesse le comunicazioni prescritte dall'iter delineato dalla legge n. 223/1991; è stato infatti affermato che *“dopo l'entrata in vigore della legge n. 223 del 1991, il licenziamento collettivo costituisce un istituto autonomo, che si distingue radicalmente dal licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, essendo caratterizzato in base alle dimensioni occupazionali dell'impresa (più di quindici dipendenti), al numero dei licenziamenti (almeno cinque), e all'arco temporale (120 giorni) entro cui sono effettuati i licenziamenti ed essendo strettamente collegato al controllo preventivo, sindacale e pubblico, dell'operazione imprenditoriale di ridimensionamento della struttura aziendale. Nell'ambito di questa disciplina assume rilievo il mancato espletamento dell'iter procedurale delineato dall'art. 4 della legge n. 223 del 1991, che comporta l'inefficacia del licenziamento e l'applicabilità dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970”* (Cass. n. 14638/2006). Del resto, analoga sanzione è applicata anche qualora le comunicazioni prescritte dall'art. 4 legge n. 223/1991 siano oggetto solo di parziale omissione o, per il loro contenuto insufficiente, risultino radicalmente inadeguate ad assolvere lo scopo informativo e di garanzia cui sono finalizzate (cfr. Cass. n. 157/2016; Cass. n. 16134/2014; Cass. n. 880/2013).

In virtù di quanto precede, deve farsi applicazione dell'art. 18 c. 1 e c. 2 legge n. 300/1970, a mente dei quali *“il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento...ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro....A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo....*

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal

fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali”.

In applicazione di tale disposizione, la convenuta va dunque condannata alla reintegrazione di Milidoni nel posto di lavoro e al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria commisurata alla sua ultima retribuzione globale di fatto maturata dalla data di efficacia del recesso (01.02.2020) sino a quella di effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

In mancanza di contestazioni sul punto, la retribuzione da prendere in considerazione quale base di calcolo della predetta indennità va quantificata, secondo le indicazioni di cui al ricorso, nella somma di euro 1.928,50.

Le spese, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza, con distrazione a favore dei difensori del ricorrente, antistatari.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando,

dichiara la nullità del licenziamento intimato da parte convenuta nei confronti di [REDACTED];

condanna parte convenuta alla reintegrazione di [REDACTED] nel posto di lavoro e al pagamento in suo favore di una un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto – pari ad euro 1.928,50 - corrispondente al periodo dal giorno di efficacia del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;

condanna parte convenuta a rifondere a [REDACTED] le spese di lite che liquida in complessivi euro 4.000,00, oltre spese forfetarie nella misura del 15% e accessori di legge, con distrazione a favore dei difensori di [REDACTED], antistatari.

Pavia, 29 ottobre 2020

Il Giudice
Gabriele Allieri

