



**TRIBUNALE ORDINARIO DI MILANO**  
**SEZIONE LAVORO**

Il Giudice,

sciogliendo la riserva che precede assunta all'udienza del 14 maggio 2015,

**OSSERVA**

Con ricorso ex art. 414 cpc gli odierni ricorrenti si rivolgevano al Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro di primo grado, affermando di aver lavorato - alle dipendenze prima della Cooperativa Cristal e poi della Cooperativa GCS (entrambe facenti parte della Cooperativa Consorzio Generale Servizi, odierna convenuta) - presso l'appalto di Caleppio di Settala della ND Logistics, ove operavano circa 250 lavoratori; che dal 1.4.2014 una parte del deposito di ND Logistics era stato trasferito a Ponte Nure, e segnatamente il "Reparto Sorter Steso", afferente alla merce riposta nelle scatole, mentre altri reparti erano rimasti a Caleppio di Settala; di aver ricevuto una lettera di trasferimento al deposito di Ponte Nure e di essere poi stati successivamente collocati in Cassa Integrazione Guadagni in deroga a zero ore; che, con comunicazione del 13.6.2013 alle OO.SS. Filt-Cgil, Uil-Trasporti e Fit-Cisl, la Cooperativa Consorzio gestione servizi aveva aperto una procedura per riduzione del personale, comunicando che coloro che non avevano accettato il trasferimento (previsto con verbale di accordo tra le predette OO.SS. e la datrice di lavoro) sarebbero stati licenziati, non essendo possibile per l'azienda ricollocarli altrimenti; che risultava ai ricorrenti che il consorzio GCS avesse acquisito negli ultimi mesi un nuovo appalto a Settala dove sarebbe stato possibile ricollocarli.

In punto di diritto, deducevano la nullità del rapporto associativo, non avendo mai partecipato - né essendo mai stati messi in condizione di farlo - alle assemblee associative o a qualsiasi altro processo decisionale della cooperativa convenuta e di non aver mai partecipato alla distribuzione degli utili. Davano comunque atto di aver impugnato, unitamente al licenziamento collettivo, l'esclusione dalla cooperativa, con conseguente applicabilità dello Statuto dei Lavoratori anche in caso di ritenuta validità del rapporto associativo. Con riferimento ai licenziamenti, ne ravvedevano l'illegittimità nella

RGL. N. 10940/2014

violazione dell'art. 4, terzo comma, della legge n. 223/1991, per essere tutte le comunicazioni e gli atti che avevano portato ai licenziamenti stessi lacunose e generiche; nella violazione dell'art. 5, primo comma, della Legge n. 223/1991, per aver la convenuta licenziato tutti gli addetti al Reparto Sorter Steso invece che procedere alla scelta dei lavoratori da licenziare tra quelli di tutti i reparti della cooperativa, attesa la completa fungibilità delle mansioni degli addetti ai diversi reparti; nella violazione dell'art. 4, nono comma, della Legge n. 223/1991 nella parte in cui prevede l'obbligo in capo al datore di lavoro di dare puntuale indicazione delle modalità con cui si è proceduto all'individuazione del personale da collocare in mobilità.

I ricorrenti concludevano chiedendo in via preliminare che venisse accertata e dichiarata la nullità ed inesistenza del rapporto societario di tipo mutualistico intercorso con la convenuta, la nullità e/o inefficacia di tutti i provvedimenti di estromissione dalla compagine sociale di Cooperativa CGS comminati ai singoli ricorrenti; la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità dei licenziamenti intimati; in via principale che venisse ordinato alla cooperativa convenuta di reintegrare i ricorrenti ex art. 18, quarto comma, L. 300/1970, con condanna della convenuta alla corresponsione di un'indennità pari alle retribuzioni globali di fatto maturate dal 1.9.2014 al giorno dell'effettiva reintegra; in subordine che venisse ordinato alla cooperativa convenuta di corrispondere ai ricorrenti, ex art. 18, quinto comma, L. 300/1970, un'indennità pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; in ulteriore subordine che venisse ordinato alla cooperativa convenuta di corrispondere ai ricorrenti, ex art. 18, sesto comma, L. 300/1970, un'indennità pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; in estremo subordine di adottare le statuizioni di cui all'art. 8 Legge n. 604/1966.

Costituendosi in giudizio, parte resistente contestava quanto esposto in fatto dai ricorrenti, rilevando che gli stessi erano sempre stati messi nelle condizioni di esercitare appieno i propri diritti di soci; che dopo aver ricevuto in appalto dalla ND Logistics Italia SpA la gestione del magazzino dello stabilimento di Caleppio di Settala lo aveva dapprima sub appaltato alla Cooperativa Cristal ed in seguito gestito direttamente; che tra i servizi relativi all'appalto in questione vi era anche la gestione del reparto Sorter - gestione merce sortabile, reparto autonomo e a se stante rispetto agli altri e che non vi era alcuna intercambiabilità tra le mansioni dei soci assegnati a tale reparto e quelle dei soci assegnati a reparti diversi; che il committente aveva poi deciso di trasferire tutto il reparto



RGL. N. 10940/2014

Sorter, impegnandosi contestualmente a impiegare il personale già in forza a Settala senza procedere a nuove assunzioni e che pertanto, con lettera dell'11.3.2014, la datrice di lavoro aveva comunicato ai ricorrenti il loro trasferimento presso l'impianto di Nd di Ponte Nure; che il 20 marzo 2014 era stato raggiunto un accordo con le OO.SS. relativo al trasferimento dei soci lavoratori addetti all'impianto Sorter a far data dal 7 aprile 2014 e che all'interno dell'accordo era previsto un servizio navetta di andata e ritorno per i lavoratori e, contestualmente, la previsione di dar corso alla procedura per la gestione degli esuberanti per quei soci che non si erano resi disponibili al trasferimento. In ogni caso rilevava di essere in grave crisi economica a causa della perdita di numerosi appalti, di non averne acquisiti di nuovi e di non essere in fase di acquisizione.

In diritto, eccepiva preliminarmente l'inammissibilità e/o improcedibilità del ricorso per incompetenza funzionale del Giudice del lavoro a decidere sull'impugnazione ex art. 2533 c.c. sulla delibera di esclusione di socio e per omessa applicazione del c.d. "Rito Fornero"; l'inapplicabilità alla cooperative dell'art. 18 della L. n. 300/1970 e in ogni caso chiedeva respingersi il ricorso perché infondato nel merito. Con vittoria delle spese.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione, con ordinanza del 23 marzo 2015 questo Giudice disponeva la conversione del rito con riferimento alle domande proposte in via preliminare e ai sensi dell'art. 18 Legge n. 300/1970 e dichiarava le restanti inammissibili e, ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di attività istruttoria, fissava l'udienza di discussione, nel corso della quale le parti concludevano come in atti.

Il ricorso è fondato e deve essere accolto nei termini che seguono.

#### 1. Eccezione di incompetenza funzionale

Deve dapprima essere affrontata l'eccezione di incompetenza funzionale sollevata da parte resistente con riferimento all'impugnazione della delibera di esclusione di socio.

Come è noto, uno dei nodi interpretativi più delicati e controversi della riforma in materia di socio lavoratore di cooperativa dettata dalla Legge n. 142/2001, riformata dalla Legge n. 30/2003, riguardava l'intreccio degli aspetti sostanziali e processuali legati alla vicenda esclusione-licenziamento. Ai sensi dell'art. 9 della Legge 30/2003 il rapporto di lavoro del socio di cooperativa si estingue *ex lege*, automaticamente, con il venir meno del rapporto sociale, a seguito della delibera di esclusione. Il legislatore del 2003, modificando con l'art. 9 della legge n. 30 l'art. 5 della Legge n. 142/2001 aveva stabilito infatti che "Il



RGL. N. 10940/2014

*rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto della previsioni statutarie e in conformità agli articoli 2526 e 2527 c.c." (recte 2532 e 2533 c.c.), con la conseguenza che lo scioglimento del vincolo sociale determina automaticamente ope legis l'estinzione del rapporto lavorativo, quale che sia la natura di quest'ultimo (subordinata, parasubordinata, autonoma) e non richiede alcun ulteriore atto risolutivo.*

Secondo l'ordinanza 21 novembre 2014, n. 24917 della Corte di Cassazione, resa in sede di regolamento di competenza, in caso di esclusione del socio lavoratore di cooperativa ai sensi della Legge 142/2001, è il giudice del lavoro che deve farsi carico della causa, secondo il regime di competenza in vigore. E giudicare quindi tanto la lite societaria, tanto quella lavoristica che sono implicate in ogni caso di risoluzione dei due contratti (appunto il contratto sociale e il contratto di lavoro), che pur compongono il complesso rapporto giuridico di cui si tratta, ai sensi della Legge n. 142/2001.

La prevalenza del giudice del lavoro, secondo la Corte di Cassazione, è un riflesso di valori sostanziali superiori che attraversano il rapporto di lavoro ricostruito nel prisma dei principi desumibili dalla Carta Costituzionale. E che sul terreno processuale consentono di attribuire all'art. 40, 3° comma c.p.c. il valore *"di una regola a cui deve riconoscersi carattere generale e preminente per gli interessi di rilevanza costituzionale che la norma processuale è preordinata a garantire"*.

Tale prevalenza opera anche nei riguardi della norma (art. 2, D.L. 24 gennaio 2012, n. 1, conv. in Legge n. 27/2012) che ha disegnato la competenza del c.d. tribunale dell'impresa stabilendo che essa si estenda alle controversie in materia di rapporti societari e cause connesse.

Per le ragioni innanzi esposte, l'eccezione di incompetenza funzionale deve essere respinta.

## 2. Omessa applicazione del cd. "Rito Fornero"

Tale eccezione risulta superata alla luce dell'ordinanza con cui questo giudice ha convertito con riferimento alle domande proposte in via preliminare e ai sensi dell'art. 18 Legge n. 300/1970.

## 3. Nullità del rapporto associativo e applicabilità dell'art. 18 l. n. 300/1970

Parte convenuta ha dato prova documentale (docc. nn. 9 e 10) di aver convocato i lavoratori per le assemblee e che molti di essi non solo firmarono per ricevuta la predetta



RGL. N. 10940/2014

comunicazione ma delegarono altri soci a rappresentarli in assemblea. Da ciò deriva che le doglianze in merito formulate in ricorso devono essere respinte.

Ciò chiarito, è opportuno rilevare che la risoluzione del rapporto operata dalla resistente nei confronti degli odierni ricorrenti deve essere correttamente inquadrata come una decisione che va ad incidere sia sul rapporto associativo sia su quello lavorativo: le lettere del 12 agosto (documento n. 15 prodotto da parte resistente e 5 da parte ricorrente), agendo su questi due fronti, sono allo stesso tempo un provvedimento di licenziamento e di esclusione dei soci (tant'è che si dice espressamente che la risoluzione del rapporto mutualistico è determinata dalla conclusione della procedura di mobilità); i ricorrenti hanno infatti impugnato entrambi i provvedimenti (come appare evidente sia dal testo sia dalle conclusioni del ricorso, laddove si chiede espressamente di dichiarare la nullità della delibera di esclusione) ed anche i fatti posti alla base dell'esclusione dalla compagine sociale sono i medesimi su cui si fonda il licenziamento, essendo anzi i due provvedimenti, per come si è atteggiata la cooperativa, inscindibili.

Ciò premesso, l'art. 2 della legge n. 142/2001 prevede che *"ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la legge 20 maggio 1970, n. 300, con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo"*, collegando quindi l'impossibilità della reintegra con il fatto che il rapporto associativo si è ormai risolto. Ragionando a contrario, è quindi possibile disporre la reintegrazione sul luogo di lavoro quando il rapporto prosegua, che sia perché la cooperativa non ha disposto l'esclusione oppure perché tale esclusione viene dichiarata illegittima. A tal proposito la giurisprudenza di legittimità, ha chiarito che *"rimosso il provvedimento di esclusione, il socio avrà diritto alla ricostituzione del rapporto associativo e del concorrente rapporto di lavoro indipendentemente dall'applicabilità dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori"* (Cassazione, Sez. L, Sentenza n. 14741 del 05/07/2011) e che *"In tema di società cooperativa di produzione e lavoro, ove la delibera di esclusione del socio si fondi esclusivamente sull'intimato licenziamento per giusta causa, trova applicazione, in forza del rinvio operato dalla L. n. 142 del 2001, art. 2, l'art. 18 dello statuto dei lavoratori, a ciò conseguendo che l'illegittimità del licenziamento comporta anche quella della delibera di esclusione del socio e il ripristino del rapporto associativo"* (Cassazione, sez. L., sentenze 11.8.2014 n. 17868 e 6.8.2012 n. 14143).

#### 4. Il licenziamento



RGL. N. 10940/2014

Come è noto, la procedura di mobilità è il fenomeno per il quale una impresa opera una riduzione significativa del personale in un contesto di crisi, a seguito di una ristrutturazione produttiva oppure in vista della chiusura definitiva dell'azienda. Il licenziamento collettivo, disciplinato dalla legge n. 223 del 1991, si realizza attraverso una complessa procedura che può essere attivata soltanto in presenza di condizioni stabilite dalla legge.

La disciplina prevede che l'impresa - (che ha più di 15 dipendenti, compresi i dirigenti) che decide di licenziare almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni in vista della cessazione dell'attività o di una ristrutturazione della produzione - possa attivarsi in questo senso quando sta beneficiando di strumenti di integrazione salariale come la Cassa Integrazione e ritiene di non essere in grado di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi e di non potere utilizzare misure alternative. In questi casi l'impresa è tenuta ad attivare un procedimento complesso, che coinvolge anche i sindacati, pena l'illegittimità dei licenziamenti e l'obbligo di reintegrare i lavoratori interessati dai provvedimenti.

L'impresa che intende procedere ad un licenziamento collettivo nelle ipotesi previste nel paragrafo precedente è obbligata ad informare in primo luogo le rappresentanze sindacali presenti in azienda ed i sindacati maggiormente rappresentativi. Il datore di lavoro, in particolare, deve specificare quali sono i motivi che hanno condotto alla decisione di dare corso ai licenziamenti e soprattutto per quali ragioni ritiene impossibile utilizzare strumenti diversi da quelli del licenziamento. Una copia della comunicazione deve poi essere inviata anche all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione (UPLMO). I sindacati hanno la facoltà di richiedere un esame congiunto della pratica entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione. A questo punto si apre una fase nella quale le parti esaminano la situazione concreta dell'impresa per trovare un accordo con il quale è possibile stabilire dei criteri per la scelta dei lavoratori da licenziare differenti rispetto a quelli previsti dalla legge n. 223/1991.

La procedura ha una durata massima di 45 giorni, trascorsi i quali l'impresa deve comunicare per iscritto all'UPLMO l'esito della consultazione specificando i motivi di un eventuale mancato accordo. In caso di mancato accordo l'UPLMO ha il potere di riconvocare le parti per tentare di trovare un'intesa. Questa seconda fase della procedura ha una durata massima di 30 giorni terminati i quali, anche in mancanza di accordo, l'impresa può procedere ai licenziamenti.



RGL. N. 10940/2014

La scelta dei lavoratori da licenziare non è libera. L'impresa infatti deve attenersi ai criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva. Se i contratti collettivi nello specifico non prevedono nulla, la legge n. 223/1991 stabilisce dei criteri generali in base ai quali l'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire considerando: i carichi di famiglia (ovverosia l'impatto che un eventuale licenziamento può avere in relazione alla presenza di un coniuge a carico e del numero dei figli), l'anzianità del lavoratore (tenendo conto del principio per il quale un lavoratore molto anziano trova maggiori difficoltà a reinserirsi nel mondo del lavoro), le esigenze tecniche, produttive e organizzative dell'impresa. Tuttavia all'interno degli accordi tra impresa e sindacati raggiunti al termine del procedimento di cui abbiamo parlato, è possibile che le parti stabiliscano dei criteri diversi da quelli previsti dalla legge. Nel derogare ai principi di legge, tuttavia, le parti devono comunque rispettare i principi di non discriminazione (sindacale, religiosa, politica, sessuale, linguistica), di razionalità (in particolare i criteri adottati devono essere coerenti con le ragioni aziendali che sono alla base della richiesta di mobilità).

Tanto premesso, la giurisprudenza ha, sul punto, chiarito che:

- L'ambito di scelta dei lavoratori non può essere limitato alla singola sede o unità produttiva eventualmente interessata dalla riduzione di personale, facendo la norma chiaro riferimento al complesso aziendale: al fine di scegliere i lavoratori da collocare in mobilità, si deve tener conto non solo degli addetti alla singola unità produttiva in cui l'attività sia stata ridotta o soppressa, ma, quanto meno, di quelli addetti alle unità produttive omogenee (ovvero in cui si svolgono attività simili) collocate in un ambito territoriale delimitato (Cassazione, Sez. L, Sentenza n. 3597 del 14/02/2011);

- Il lavoratore, il quale voglia far valere l'inefficacia o l'annullamento del licenziamento intimatogli, giusta quanto disposto dall'art. 5, terzo comma, e dall'art. 24, primo comma, della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di "iter" procedurale per la messa in mobilità o per la riduzione del personale, è tenuto - a fronte dei numerosi adempimenti imposti dalle suddette norme - ad indicare le specifiche omissioni e le specifiche irregolarità addebitate e su cui fonda il "petitum", in osservanza del disposto dell'art. 414 c.p.c. ed in ragione dei criteri caratterizzanti il processo del lavoro. Solo quando il lavoratore che propone l'impugnativa abbia sufficientemente allegato i fatti costitutivi della pretesa azionata in relazione alla contestazione della mancata osservanza dei criteri di scelta dei lavoratori da porre in mobilità grava sul datore di lavoro l'onere di indicare e provare le



RGL. N. 10940/2014

circostanze di fatte poste a base dell'applicazione dei suddetti criteri. (Cassazione, Sez. L., 8/8/2005 n. 16629);

- In tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva, le esigenze di cui all'art. 5, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, riferite al complesso aziendale, possono costituire criterio esclusivo nella determinazione della platea dei lavoratori da licenziare, purché il datore indichi nella comunicazione ex art. 4, comma 3, della legge n. 223 citata, sia le ragioni che limitino i licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione, sia le ragioni per cui non ritenga di ovviarvi con il trasferimento ad unità produttive vicine, ciò al fine di consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti. Ne consegue che, qualora, nella comunicazione si faccia generico riferimento alla situazione generale del complesso aziendale, senza alcuna specificazione delle unità produttive da sopprimere, i licenziamenti intimati sono illegittimi per violazione dell'obbligo di specifica indicazione delle oggettive esigenze aziendali. (Cassazione, Sez. L, Sentenza n. 4678 del 09/03/2015);

- In tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la platea dei lavoratori interessati 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. Tuttavia il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità 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 (Cassazione, Sez. L, Sentenza n. 203 del 12/01/2015);

- In materia di licenziamenti collettivi, poiché la determinazione negoziale dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare (che si traduce in accordo sindacale che ben può essere concluso dalla maggioranza dei lavoratori direttamente o attraverso le associazioni sindacali che li rappresentano, senza la necessità dell'approvazione dell'unanimità) adempie ad una funzione regolamentare delegata dalla legge (v. Corte costituzionale n.



RGL. N. 10940/2014

268 del 1994), essa deve rispettare non solo il principio di non discriminazione, sancito dall'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ma anche il principio di razionalità, alla stregua del quale i criteri concordati - oltre a dover essere coerenti con il fine dell'istituto della mobilità dei lavoratori - devono avere i caratteri dell'obiettività e della generalità, operando senza discriminazioni tra i dipendenti, cercando di ridurre al minimo il cosiddetto "impatto sociale", e scegliendo, nei limiti in cui ciò sia consentito dalle esigenze oggettive a fondamento della riduzione del personale, di espellere i lavoratori che, per vari motivi, anche personali, subiscono ragionevolmente un danno comparativamente minore (Cassazione, Sez. L, Sentenza n. 6959 del 20/03/2013);

- In tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, non assume rilievo, ai fini dell'esclusione della comparazione con i lavoratori di equivalente professionalità addetti alle unità produttive non soppresse e dislocate sul territorio nazionale, la circostanza che il mantenimento in servizio di un lavoratore appartenente alla sede soppressa esigerebbe il suo trasferimento in altra sede, con aggravio di costi per l'azienda e interferenza sull'assetto organizzativo, atteso che, ove sia mancato l'accordo sui criteri di scelta con le organizzazioni sindacali, operano i criteri legali sussidiari previsti dall'art. 5, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, che non contempla tra i suoi parametri la sopravvenienza di costi aggiuntivi connessi al trasferimento di personale o la dislocazione territoriale delle sedi, rispondendo la regola legale all'esigenza di assicurare che i procedimenti di ristrutturazione delle imprese abbiano il minor impatto sociale possibile e non potendosi aprioristicamente escludere che il lavoratore, destinatario del provvedimento di trasferimento a seguito del riassetto delle posizioni lavorative in esito alla valutazione comparativa, preferisca una diversa dislocazione alla perdita del posto di lavoro (Cassazione, Sez. L, Sentenza n. 17177 del 11/07/2013).

Applicando tali principi al caso in esame, il ricorso deve essere accolto.

Giova ripercorrere brevemente le tappe cronologiche della procedura in esame.

In data 20.12.2013 la C.G.S. soc. coop. dava comunicazione alle OO.SS. il trasferimento dell'impianto Sorter di Settala presso quello di Ponte Nure; il successivo 20.3.2014 la predetta cooperativa e le OO.SS. hanno firmato un accordo (prodotto come doc. n. 19 da parte convenuta) il quale prevedeva *"il trasferimento a far data dal 7.4.2014 delle operazioni relative al Sorter a Pontenure; il trasferimento dei soci disponibili presso Pontenure"*. L'accordo prevedeva inoltre al punto 5 che *"per il personale che non si è reso disponibile al trasferimento,*



RGL. N. 10940/2014

*non avendo il Consorzio possibilità di diversa collocazione, si darà corso alla relativa procedura di mobilità per la gestione degli esuberanti”.*

La cooperativa ha poi dato avvio a tale procedura di mobilità, nell'ambito della quale parte datoriale non ha però raggiunto un accordo con le organizzazioni sindacali, con la conseguenza che si sarebbero dovuti applicare i criteri legali per l'individuazione dei lavoratori da licenziare.

L'accordo siglato precedentemente all'avvio della procedura di mobilità, che già prefigurava l'esubero per i lavoratori non disposti al trasferimento, non può infatti intendersi quale sostitutivo dell'accordo che si sarebbe potuto concludere all'interno della procedura stessa per l'individuazione di criteri diversi rispetto a quelli legali.

A norma dell'art. 5 della citata legge n. 223/1991 infatti *“L'individuazione dei lavoratori deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive, ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero in mancanza di questi contratti nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro; a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico produttive ed organizzative”.*

Questo Giudice ritiene che nel caso di specie siano state correttamente individuate da parte della Cooperativa le esigenze tecnico-produttive ed organizzative poste alla base della scelta dei lavoratori, ma che la stessa abbia poi invece ommesso qualsiasi tipo di valutazione relativa ai criteri dei carichi di famiglia, dell'anzianità, valutazione che doveva essere condotta, secondo quanto ricordato dalla giurisprudenza innanzi citata, sui lavoratori dell'intero complesso aziendale. Invece, l'unico criterio che ha guidato la Cooperativa, come dalla stessa dichiarato, è stato quello del trasferimento del reparto Sorter e della mancata volontà dei lavoratori oggi in causa di trasferirsi a Ponte Nure.

Peraltro, anche volendo aderire a quella giurisprudenza, meno rigorosa, secondo la quale *“In tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva, le esigenze di cui all'art. 5, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, riferite al complesso aziendale, possono costituire criterio esclusivo nella determinazione della platea dei lavoratori da licenziare, purché il datore indichi nella comunicazione ex art. 4, comma 3, della legge n. 223 citata, sia le ragioni che limitino i licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione, sia le ragioni per cui non ritenga di ovviarvi con il trasferimento ad unità produttive vicine, ciò al fine di consentire alle organizzazioni*



RGL. N. 10940/2014

*sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti. Ne consegue che, qualora, nella comunicazione si faccia generico riferimento alla situazione generale del complesso aziendale, senza alcuna specificazione delle unità produttive da sopprimere, i licenziamenti intimati sono illegittimi per violazione dell'obbligo di specifica indicazione delle oggettive esigenze aziendali".* (Cassazione, Sez. L, Sentenza n. 4678 del 09/03/2015) i licenziamenti oggetto di causa andrebbero ritenuti illegittimi, atteso che nella comunicazione ci si limitava a rilevare *"l'impossibilità di diversa collocazione"*.

#### 5. Conseguenze

Giusto il disposto dell'art. 1, comma 46, della L. n. 9272012, che ha riformulato l'art. 5, comma terzo, della L. n. 223/1991, *"In caso di violazione dei criteri di scelta si applica il regime di cui al quarto comma dell'art. 18"*.

Conseguentemente, i licenziamenti impugnati devono essere annullati e la cooperativa deve essere condannata a reintegrare i ricorrenti nel posto di lavoro e a l pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque non superiore a dodici mensilità.

#### 6. Spese

Le spese seguono la soccombenza e vengono liquidate tenendo conto dell'aumento percentuale di cui all'art. 4, comma secondo, del DM n. 55/2014 derivante dalla presenza di più parti per le quali è stata svolta un'unica difesa.

#### **P.Q.M.**

Visti gli art. 1 comma 47 e ss. l. 92/2012 e 429 c.p.c.,

definitivamente pronunciando, disattesa ogni diversa domanda, azione od eccezione,

- dichiara illegittimi e pertanto annulla i licenziamenti intimati a tutti i ricorrenti dalla COOPERATIVA CONSORZIO GESTIONE SERVIZI;

- dichiara illegittime e pertanto annulla le delibere di esclusione da socio dei ricorrenti;

- ordina alla COOPERATIVA CONSORZIO GESTIONE SERVIZI in persona del legale rappresentante di reintegrare immediatamente i ricorrenti nel loro posto di lavoro;

- condanna la COOPERATIVA CONSORZIO GESTIONE SERVIZI in persona del legale rappresentante al risarcimento del danno in favore dei ricorrenti in misura pari alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione;



RGL. N. 10940/2014

- condanna infine COOPERATIVA CONSORZIO GESTIONE SERVIZI alla rifusione in favore dei ricorrenti delle spese di lite che liquida in complessivi € 8.000, oltre Iva e Cpa.

Si comunichi.

Milano, 19 maggio 2015

IL GIUDICE

Dott.ssa Giulia Marzia LOCATI

