

N. R.G. 3153/2015



TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Maria Luisa Pugliese, a scioglimento della riserva formulata all'udienza del 19.4.2016, nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **3153/2015** promossa ai sensi dell'art. 1 comma 48 della l. n. 92/2012 da:

[Redacted], **[Redacted]**, **[Redacted]**, **[Redacted]**
[Redacted], **[Redacted]**, con il patrocinio dell'avv. **[Redacted]**
[Redacted] e **[Redacted]**

RICORRENTE

contro

[Redacted], con il
patrocinio dell'avv. **[Redacted]**

RESISTENTE

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Con ricorso promosso ex art.1, comma 48, legge n. 92/2012 davanti al Tribunale del Lavoro di Bologna depositato in data 3.11.2015,

[Redacted], **[Redacted]**, **[Redacted]**, **[Redacted]**



██████████, ██████████ Piatto, dipendenti del ██████████ presso l'impianto sportivo denominato ██████████, sito in Bologna, hanno convenuto in giudizio il datore di lavoro, allegando l'illegittimità del licenziamento collettivo intimato in data 11.5.2015 ai sensi della l. n. 223/91 per la riorganizzazione del servizio di pulizia e manutenzione ordinaria del ██████████ ██████████ mediante l'esternalizzazione di tali servizi alla ditta ██████████.

I ricorrenti hanno censurato tale licenziamento sotto il profilo della violazione dei criteri di scelta: hanno in particolare sostenuto che tali criteri non fossero stati puntualmente indicati, con conseguente difficoltà di sindacarne la legittimità, e che la scelta dei lavoratori da licenziare non avesse riguardato l'intero complesso organizzativo e produttivo dell'azienda, nonostante fossero presenti nei restanti impianti sportivi gestiti dal ██████████ (██████████, ██████████, ██████████ di Bologna e gli altri impianti della regione) lavoratori con mansioni fungibili ed anzianità inferiore a quella dei lavoratori licenziati.

I ricorrenti hanno sostenuto l'illegittimità del licenziamento anche sotto il profilo, formale, della mancata osservanza delle previsioni contenute nell'art. 4 comma 3° della l. n. 223/1991 e del mancato invio della comunicazione finale prevista dall'art. 4 comma 9 della l. n. 223/1991 alle OO.SS. e agli altri soggetti individuati dalla legge.

I ricorrenti hanno quindi chiesto la declaratoria di nullità e/o annullabilità e/o inefficacia del licenziamenti intimati nei loro



confronti, con conseguente condanna del datore di lavoro, in via principale, alla reintegra ex art. 18, co. 4, L. 300/1970; in subordine, al pagamento dell'indennità risarcitoria pari a 24 mensilità, così come previsto dall'art. 18, co. 5, L. 300/1970, o, comunque, al pagamento di un numero di mensilità non inferiore a 12 o alla diversa misura ritenuta dovuta.

Instauratosi il contraddittorio, [REDACTED], costituitosi in giudizio con rituale memoria difensiva depositata il 21 gennaio 2016, ha contestato integralmente le pretese dei ricorrenti e ne ha chiesto l'integrale rigetto.

In particolare, [REDACTED] ha sostenuto la correttezza del proprio operato sia sotto il profilo formale che sostanziale; ha allegato, a sostegno della legittimità dei licenziamenti impugnati, la presenza di una concreta situazione di crisi debitoria che aveva portato alla totale riorganizzazione del servizio di pulizia e manutenzione ordinaria dell'impianto [REDACTED], con l'obiettivo del contenimento dei costi, realizzata con la esternalizzazione di tali servizi del maggiore impianto sportivo gestito dalla convenuta; per le suddette ha concluso chiedendo il rigetto delle domande formulate dai ricorrenti.

Fallito il tentativo di conciliazione, svolte le prove testimoniali ed esaminati i documenti prodotti dalle parti, la causa è stata discussa all'udienza del 19.4.2016. Al termine della discussione il giudicante ha riservato la decisione.

La presente controversia ha ad oggetto il licenziamento collettivo dei dipendenti addetti alla pulizia e manutenzione ordinaria



dell'impianto sportivo ~~_____~~ interamente gestito dal ~~_____~~, associazione sportiva. Si tratta dell'impianto di maggiori dimensioni gestito dal ~~_____~~, dotato di piscina, campi da tennis in terra battuta, palestre, palazzetto e spogliatoi.

All'interno di tale struttura erano addetti alla pulizia e manutenzione ordinaria, stabilmente, ~~_____~~, ~~_____~~, ~~_____~~, ~~_____~~, quali manutentori con contratto di 40 ore settimanali; ~~_____~~ era addetta alle pulizie con contratto di 40 ore settimanali.

Risultano circostanze non contestate che tutti i ricorrenti hanno sempre lavorato presso la ~~_____~~ ad esclusione di ~~_____~~, trasferito dal ~~_____~~ nel 2010, dopo aver subito un intervento al cuore che non gli consentiva più di lavorare molte ore all'aperto.

I ricorrenti sostengono che la convenuta abbia violato i criteri di scelta, affermando come non fossero stati puntualmente indicati, con conseguente difficoltà di sindacarne la legittimità; affermano come la scelta dei lavoratori da licenziare non avesse riguardato l'intero complesso organizzativo e produttivo dell'azienda, in particolare gli altri impianti sportivi ~~_____~~ e ~~_____~~ e gli altri impianti anche posti in tutta la Regione, ove risultavano presenti lavoratori con mansioni fungibili ed anzianità inferiore a quella dei lavoratori licenziati.

Ciò premesso, risulta anche documentato e incontestato che:



-il [redacted] è stato commissariato con delibera n. A-2 del 12.10.2013 dal [redacted].

-il [redacted], a seguito dell'emanazione del Decreto Interministeriale n. 83473 del 1.8.2014, emanato in attuazione di quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, del Decreto Legge n. 54 del 2013 (convertito, con modificazioni, in Legge n. 85/2013), con cui sono stati definiti nuovi e più stringenti criteri di concessione del trattamento di integrazione salariale in deroga, non ha beneficiato della CIGS in deroga volta a fronteggiare il costo dei lavoratori addetti alla manutenzione e alla pulizia degli impianti del centro sportivo [redacted] (Doc. n. 32 conv.);

- nel corso degli incontri con i sindacati del 3/3, 5/3 e 12/3/2015 il [redacted] ha illustrato le difficoltà economiche che hanno determinato il ritardo nel pagamento delle retribuzioni del personale - che costituisce 1/3 dei costi complessivi di gestione - ed è stata illustrata la esigenza di riorganizzare il servizio di pulizia con la esternalizzazione del servizio del personale impiegato presso la Record.

Ciò posto, si osserva che qualora il progetto di ristrutturazione si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad un settore, 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 di lavoro 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 discende che, qualora, nella comunicazione si faccia generico riferimento alla situazione generale del complesso aziendale, senza alcuna specificazione delle unità produttive da sopprimere, i licenziamenti devono essere dichiarati illegittimi per violazione dell'obbligo di specifica indicazione delle oggettive esigenze aziendali (cfr. Cass. Sez. Lav. n. 4678 del 9.3.2015).

Nel caso in esame, il progetto di ristrutturazione illustrato nella comunicazione di avvio della procedura di mobilità riguarda esclusivamente la riorganizzazione dell'impianto cui erano addetti i ricorrenti, come emerge dalla lettura di tale comunicazione e dall'esame della documentazione prodotta dalla convenuta. Sulla base delle ragioni comunicate dal datore di lavoro nella comunicazione di avvio della procedura di mobilità dei lavoratori impiegati presso la ████████ del 17/3/2015 e nella successiva risposta alla proposta sindacale (doc. n. 41 conv.), si ritiene che siano state puntualmente rappresentate le motivazioni che hanno determinato la esternalizzazione del servizio di pulizia manutenzione della ████████ e la impossibilità di adibire il personale posto in mobilità ad altre mansioni, anche con una riduzione dell'orario di lavoro.

Non era infatti possibile prevedere, come suggerito dal sindacato, una riduzione dell'orario lavorativo di tutti i dipendenti nella



misura dallo stesso indicata, atteso il ridotto orario di lavoro svolto dai lavoratori rimasti in servizio alla [redacted] e la non fungibilità e interscambiabilità delle mansioni: infatti i ricorrenti non potevano sostituirsi agli assistenti bagnanti, impiegati a bordo piscina durante i corsi di nuoto ed il nuoto libero, essendo questi ultimi in possesso di uno specifico brevetto; né potevano sostituirsi all'addetta alla reception impegnata a orario fisso limitato agli orari di apertura al pubblico. Inoltre, la [redacted] ha subito, nel corso degli anni, una consistente riduzione degli impianti e delle attività sportive praticabili, come è documentato e non è stato oggetto di contestazione: è emerso dalle testimonianze che attualmente risultano in funzione solamente i campi da tennis e la piscina, mentre la palestra di 1400 mq è chiusa dal 2012 e la parete di arrampicata non risulta più agibile (cfr. teste Garbellini, responsabile delle risorse umane).

Né i ricorrenti avrebbe potuto trovare una collocazione, seppur ad orario ridotto, presso gli altri impianti dove opera personale con mansioni omogenee, ma anche disomogenee rispetto a quelle svolte dai ricorrenti. In particolare, presso il [redacted] operano [redacted], assunto come custode per 45 ore settimanali, che fruisce dell'alloggio in comodato d'uso e non risulta avere mai svolto mansioni di manutentore, [redacted] addetto alle pulizie esclusivamente all'impianto [redacted], [redacted], operaio, laureato in scienze motorie, che ha il proprio ufficio presso il [redacted], addetto agli approvvigionamenti e ai



rapporti con i fornitori per tutti gli impianti, [REDACTED], in precedenza dipendente della società [REDACTED], addetto alla manutenzione del verde degli impianti sportivi del [REDACTED] è dotato di uno specifico patentino per la manutenzione degli impianti sportivi: "ha fatto il corso con [REDACTED] per la manutenzione degli impianti sportivi" conseguendo il patentino (cfr. teste [REDACTED]).

Presso l'impianto [REDACTED] ci sono solo collaboratori: due custodi ex art. 37 - pensionati, [REDACTED] e [REDACTED], sua moglie, che si occupano anche della piccola manutenzione compresa la pulizia degli spogliatoi, soltanto due, come riferisce la teste [REDACTED].

La teste [REDACTED] ha precisato inoltre che la manutenzione del verde dell'impianto [REDACTED] si limita alla carotatura del campo che viene effettuata "a fine luglio/agosto da [REDACTED] e [REDACTED] che ha preso la specializzazione con [REDACTED]...".

Alla luce della pur sommaria istruttoria documentale e testimoniale discende la correttezza e la buona fede nell'adozione dell'unico criterio di scelta adottato dal [REDACTED] nella procedura di licenziamento, che ha comportato la risoluzione del rapporto di lavoro di tutti gli addetti alla manutenzione e pulizia ordinaria dell'impianto [REDACTED].

Deve invece ravvisarsi il vizio formale del mancato invio da parte dell'associazione resistente, della comunicazione finale prevista dall'art. 4 comma 9 della l. n. 223/1991, nel testo novellato



dalla legge n. 92/2012 alle OO.SS. e agli altri soggetti individuati dalla legge entro 7 giorni dal licenziamento.

Quanto alle conseguenze sanzionatorie derivanti dal suddetto vizio, si osserva che anche per i licenziamenti collettivi, con l'entrata in vigore della legge n. 92/2012, applicabile al caso in esame essendo i rapporti di lavoro in oggetto stati instaurati prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015, la sanzione non è più solo quella della reintegrazione del lavoratore.

Le sanzioni sono state diversificate, come per il licenziamento individuale, a seconda dei vizi riscontrati. In caso di violazione delle procedure (non sanata dall'accordo sindacale), la sanzione è puramente economica, da determinarsi tra 12 a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Per la determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti il giudice deve tener conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti e anche delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione.

Alla luce dei suddetti parametri, nel caso in oggetto l'indennità risarcitoria viene liquidata nella misura pari a 14 mensilità, avuto riguardo, in particolare, da un lato all'anzianità dei lavoratori e alle condizioni delle parti e dall'altro all'offerta conciliativa della resistente formulata all'udienza del 17.3.2016, rifiutata dai ricorrenti.



Le spese del processo, compensate nella misura del 50%, seguono la parziale soccombenza della resistente nella restante parte.

P.Q.M.

- accerta il vizio, da parte della resistente, del mancato invio della comunicazione finale prevista dall'art. 4 comma 9 della l. n. 223/1991, nel testo novellato dalla legge n. 92/2012, entro 7 giorni dal licenziamento, alle OO.SS. e agli altri soggetti individuati dalla legge; per l'effetto, condanna la resistente al versamento in favore di ciascun ricorrente dell'indennità risarcitoria nella misura di 14 mensilità della retribuzione globale di fatto;
- compensate le spese del processo nella misura del 50%, condanna la resistente alla rifusione delle spese di lite nella restante parte che liquida in € 2.500,00 per compensi, oltre spese forfettarie, IVA e CPA, da distrarsi.

Bologna, 26.4.2016

Il Giudice

dott.ssa Maria Luisa Pugliese

